

**SALIDAS Y REINSERCIONES EN EL MERCADO DE TRABAJO. TRAYECTORIAS
LABORALES Y CALIDAD DE VIDA DE LOS EXTRABAJADORES DE ALMACENES
LA 14 DE CALI**

LUISA MARÍA GONZÁLEZ AGUDELO



**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN SOCIOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI**

2025

**SALIDAS Y REINSENCIONES EN EL MERCADO DE TRABAJO. TRAYECTORIAS
LABORALES Y CALIDAD DE VIDA DE LOS EXTRABAJADORES DE ALMACENES
LA 14 DE CALI**

Luisa María González Agudelo

Cód. 2300808

Trabajo de grado para optar al título de Magíster en Sociología

Directora: María Gertrudis Roa Martínez



Universidad Del Valle

Facultad De Ciencias Sociales y Económicas

Programa Académico Maestría en Sociología

Santiago De Cali

2025

AGRADECIMIENTOS

Agradezco al programa de Maestría en Sociología por haberme brindado la oportunidad de formarme en este mundo de la investigación académica. Por el voto de confianza depositado en mí para convertirme en magister. Gracias por permitirme estudiar y trabajar de la mano de los excelentes profesores que tiene la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas.

A la profesora María Gertrudis Roa quien dirigió este trabajo, me aportó con su conocimiento y me brindó su apoyo en el camino de la investigación, muchas gracias.

A los extrabajadores de Almacenes La 14 entrevistados para este trabajo de investigación porque sin ellos, sin sus relatos y vivencias, sin su apoyo, este trabajo no se hubiese podido desarrollar. Muchas gracias por aceptar, por la disposición y por ser parte de la investigación sin esperar nada a cambio.

Infinitas gracias a Patricia, mi mamá, por ser inspiración, ejemplo y motivo de esta investigación. Su historia fue el punto de partida de un proyecto que se convirtió en trabajo de investigación y que finalmente lo puede recibir como un homenaje a una vida de trabajo. Gracias por ser una mujer trabajadora y por todo tu legado.

A toda mi familia gracias por ser soporte y apoyo incondicional en todos mis objetivos personales y académicos, por impulsarme a cumplir mis metas y a no rendirme frente a las dificultades, por estar siempre cuando los necesito.

Por último, gracias a todos aquellos que contribuyeron en mi formación, que fueron respuesta a preguntas y que me ayudaron a ser lo que hoy soy, como persona y como profesional.

Este trabajo de investigación es un homenaje para los extrabajadores de Almacenes La 14 quienes dedicaron su vida al trabajo y hoy se encuentran en diferentes situaciones, en especial a mis siete casos. También es un homenaje a una empresa que es parte constituyente de mi historia de vida y con la que estoy muy agradecida.

Para todos por siempre mi más sincera gratitud.

RESUMEN

Esta investigación presenta la descripción las trayectorias laborales de un grupo de trabajadoras/es mayores de 40 años que perdieron su empleo después del cierre de Almacenes La 14 en la ciudad de Cali hasta el año 2024. En este estudio se utilizó el paradigma del curso de vida con la finalidad de identificar las transiciones y puntos de inflexión de esas trayectorias, entrelazándolas con las estrategias laborales puestas en acción para la reinserción después de la pérdida e indagando sobre el impacto en sus condiciones de vida. El estudio utilizó una perspectiva etnosociológica a partir de la cual se generaron un conjunto de hipótesis -manera metodológica de proceder- que llevaron a describir las trayectorias y concluir que en los 7 entrevistados las trayectorias se desarrollaron de la siguiente manera: trayectorias laborales exitosas derivadas en continuidad ocupacional y en continuidad con reinversión; y en trayectorias laborales truncadas, aquellas tendientes al desempleo y la salida del mercado laboral. Además, que dichas trayectorias son estructuradas por la institución social de la empresa y que las trayectorias laborales de los trabajadores se caracterizaron por ser estables, continuas y ascendentes, a pesar de encontrarse con un contexto actual de trayectorias fragmentadas e intermitentes. Por tener diferentes desarrollos dependiendo de factores como la edad, el nivel educativo, la experiencia, el género, la obsolescencia y los requerimientos del mercado laboral.

Palabras claves: Trayectoria laboral, Sociología del trabajo, Puntos de inflexión, Transiciones, Curso de vida, Calidad de vida, Almacenes La 14 Cali.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	8
1. PROBLEMA, CATEGORÍAS ANALÍTICAS, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	10
1.1 PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA	10
1.2 BALANCE DEL ESTADO DEL ARTE.....	15
<i>1.2.1 Estudios de cierre de empresa y de reinserción laboral para mayores de 40 años</i>	<i>16</i>
<i>1.2.2 Estudios sobre trayectorias laborales.....</i>	<i>18</i>
1.3 CATEGORÍAS ANALÍTICAS	27
1.4 OBJETIVOS.....	32
1.5 METODOLOGÍA.....	32
<i>1.5.1 Memoria metodológica</i>	<i>35</i>
2. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA Y LABORAL DE LOS CASOS	37
2.1 CONTEXTUALIZACIÓN ALMACENES LA 14.....	37
2.2 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA UNIDAD DE ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE ESTUDIO DE CASOS.....	39
<i>2.2.1 Caracterización sociodemográfica.....</i>	<i>39</i>
<i>2.2.2 Presentación de estudio de casos</i>	<i>40</i>
2.3 ANTES, DURANTE Y DESPUÉS DE LA PÉRDIDA.....	47
<i>2.3.1 Antes: el empleo anterior al despido</i>	<i>47</i>
<i>2.3.2 Durante: El momento anterior al despido y el último día de trabajo</i>	<i>49</i>
<i>2.3.3 Después: el debut laboral pos-pérdida</i>	<i>54</i>
3. TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS EXTRABAJADORES DE LA 14	57
3.1. TRAYECTORIAS LABORALES EXITOSAS	58
<i>3.1.1. Trayectorias laborales con continuidad ocupacional.....</i>	<i>58</i>
<i>3.1.2 Trayectorias laborales con reinversión</i>	<i>71</i>
3.2. TRAYECTORIAS LABORALES TRUNCADAS.....	80
3.3 PUNTOS DE INFLEXIÓN- Y TRANSICIONES EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES	91
<i>3.3.1 Puntos de inflexión.....</i>	<i>91</i>
<i>3.3.2 Transiciones.....</i>	<i>99</i>
4. RECONFIGURACIÓN DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS EXTRABAJADORES DE LA 14	105
4.1. BÚSQUEDA DE EMPLEO POS-PÉRDIDA: ESTRATEGIAS Y ACCIONES.....	105
4.2 DINÁMICAS DEL EMPLEO Y CONDICIONES DE VIDA.....	113
5. CONCLUSIONES.....	123

BIBLIOGRAFÍA 129
ANEXOS..... 133

LISTA DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1. Crecimiento interanual cierre de empresas en Cali 2019-2022-----	11
GRÁFICA 2. Trayectoria Laboral exitosa de continuidad ocupacional. Javier 2016-2024-----	59
GRÁFICA 3. Trayectoria Laboral exitosa de continuidad ocupacional. Rodrigo 2016-2024----	63
GRÁFICA 4. Trayectoria Laboral exitosa de continuidad ocupacional. Janeth 2016-2024-----	67
GRÁFICA 5. Trayectoria Laboral exitosa de reinversión. Nidia 2016-2024 -----	72
GRÁFICA 6. Trayectoria Laboral exitosa de reinversión. Eduardo 2016-2024-----	76
GRÁFICA 7. Trayectoria Laboral truncada. María 2016-2024-----	81
GRÁFICA 8. Trayectoria Laboral truncada. Julia 2016-2024-----	85
GRÁFICA 9 Tipos de trayectorias laborales -----	90

LISTA DE TABLAS

TABLA 1. Fechas realización de entrevistas en el trabajo de campo-----	133
TABLA 2. Recurrencias empíricas en el cuerpo de hipótesis según casos -----	134

INTRODUCCIÓN

Los extrabajadores de Almacenes La 14, una empresa consolidada que entró en proceso de liquidación debido a los cambios en el mercado laboral, el desarrollo de la economía en Colombia y factores relacionados con su gestión interna, se enfrentaron a una situación de desempleo desde el año 2021, cuando se inició dicho proceso. Muchos de estos empleados habían desarrollado una trayectoria laboral prolongada en la compañía, enfrentándose ahora a una ruptura significativa y a la necesidad de un nuevo comienzo, tras más de diez años de trabajo y encontrándose en una etapa de adultez (alrededor de los 40 años). En este contexto de pérdida del empleo, los trabajadores deben desplegar diversas estrategias para reinserirse en un mercado laboral diferente y cambiante, lo cual implica una serie de transformaciones tanto en su vida personal como familiar, y conlleva una reconfiguración de sus trayectorias laborales.

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo describir las trayectorias laborales de un grupo de trabajadoras/es mayores de 40 años que perdieron su empleo después del cierre de Almacenes La 14 en la ciudad de Cali hasta el año 2024. El estudio se propuso estudiar y describir las trayectorias laborales antes y después de la pérdida del empleo, haciendo especial énfasis en lo sucedido después del despido, con un enfoque centrado en las estrategias utilizadas y en el proceso de reinserción o “debut” pos-pérdida. A partir de la pregunta principal de esta investigación *¿Cómo han sido las trayectorias laborales de un grupo de trabajadoras/es mayores de 40 años que perdieron su empleo después del cierre de Almacenes La 14 en la ciudad de Cali hasta el año 2024?*, surgen interrogantes complementarios como: ¿Qué pasó con estas personas después de perder un empleo en una empresa tan sólida donde llevaban una trayectoria laboral larga? ¿Qué hicieron después de salir de Almacenes La 14?

Además de responder a los interrogantes, este trabajo de investigación se planteó varios objetivos específicos entre ellos: detallar la historia laboral de los trabajadores acentuando la trayectoria, las transiciones y los puntos de inflexión; indagar por las estrategias utilizadas después de salir de La 14 para darle continuidad a la trayectoria laboral e indagar por las condiciones de vida, la calidad de vida durante la trayectoria laboral.

En el desarrollo de este trabajo se adoptó como noción principal la de *trayectoria*, específicamente *la trayectoria laboral* enmarcada en la sociología del trabajo, encontrando en el desarrollo de la

investigación la importancia de nociones como estrategia, capitales, movilidad social y ocupacional. Además, este trabajo se basó en el paradigma del curso de vida para usar aportes teóricos y metodológicos para la construcción del instrumento y para la recolección de la información. Se adoptó un enfoque cualitativo, en el que se realizaron entrevistas semiestructuradas a un grupo de siete personas: cuatro mujeres y tres hombres.

El informe está organizado en cinco capítulos. En el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema, las categorías analíticas, los objetivos y la metodología, acompañada por una memoria metodológica. El segundo capítulo presenta el contexto de Almacenes La 14, describe la caracterización sociodemográfica de la unidad de análisis, junto con la presentación de los estudios de casos de los siete trabajadores. Además de la descripción laboral del antes, durante y después de la pérdida del empleo, que recoge información sobre el empleo antes del despido y las condiciones laborales; el momento del despido y el último día de trabajo -la recepción de la carta de despido-; y el después con el debut pos-pérdida y el proceso de reintegración laboral.

El tercer capítulo es el más extenso, cumple con objetivo principal del trabajo, presentar las trayectorias laborales de los siete extrabajadores/as y la construcción de una tipología de acuerdo con esas trayectorias; se identifican los momentos de transición y los puntos de inflexión o turning points en las trayectorias laborales. El cuarto capítulo aborda los objetivos específicos, exponiendo las estrategias adoptadas tras la pérdida del empleo en Almacenes La 14, cómo lograron acceder de nuevo al empleo; y las dinámicas del empleo y las condiciones de vida. Este análisis se sustenta en un cuerpo de hipótesis derivadas del material empírico recolectado.

Finalmente, el capítulo quinto presenta las conclusiones, centradas en las características encontradas en las trayectorias laborales de los extrabajadores/as de Almacenes La 14. Se incluye la bibliografía consultada y, en los anexos la tabla de la realización de las entrevistas y la tabla de recurrencias empíricas por caso, con base en el cuerpo de hipótesis.

1. PROBLEMA, CATEGORÍAS ANALÍTICAS, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

1.1 PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

Últimamente las sociedades contemporáneas han estado caracterizadas por cambios en las diferentes áreas de la vida, cambios sociales, políticos, económicos, estatales y laborales que han determinado el desarrollo de las sociedades y de los individuos. El empleo y el mercado laboral no se han quedado al margen de esos movimientos y de los cambios en el funcionamiento y las características propias, además actualmente están enmarcados en una sociedad que se puede determinar cómo inestable y llena de incertidumbres, donde se crean nuevas relaciones entre los sujetos con el empleo, es decir, con las formas en que este se puede experimentar, como por ejemplo, el empleo formal, empleo informal, empleo temporal, empleo a medio tiempo, empleo por prestación de servicios, etc. Pero también en las exigencias del empleo para con los sujetos, como, por ejemplo, los tiempos, la edad admisible de contratación, los tipos de contrato, la experiencia, la profesionalización, entre otros.

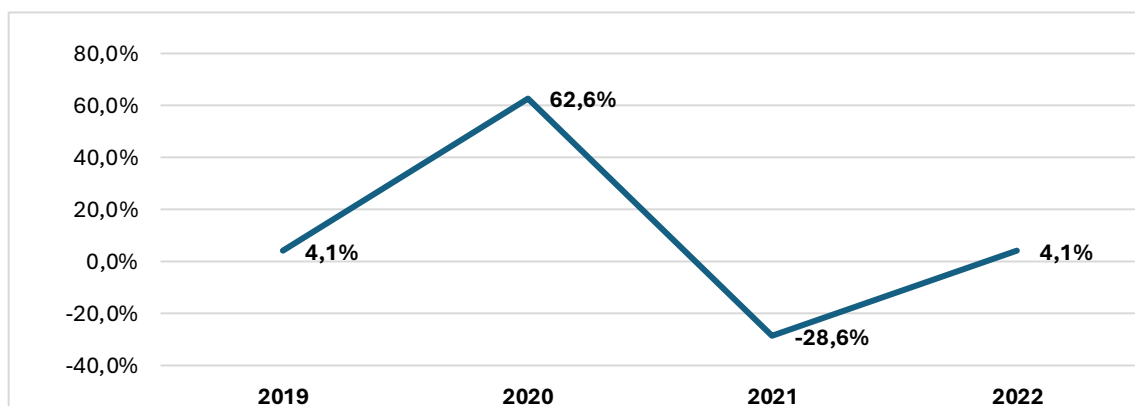
En medio de la inestabilidad del mercado laboral y de los diferentes momentos coyunturales que hemos atravesado en el país y en la ciudad de Cali, referentes a situaciones económicas, sociales y políticas que engloban el crecimiento de la población, la llegada de población inmigrante, el desempleo, el incremento en precios de productos y servicios, la insatisfacción social-protestas sociales, la dificultad en la inserción laboral por primera vez, la inestabilidad política, la polarización, las variaciones en el PIB, entre otros. Las personas han pasado por diversos momentos asociados a las situaciones anteriores y diferentes trabajos como ocupados completamente, sub ocupados, ocupados parcialmente, sobre ocupados o desocupados lo que también ha estado influenciado por las situaciones enunciadas, estas personas han vivido diferentes trayectorias laborales que han determinado el comportamiento del empleo y el desempleo, pero también de las condiciones y calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

En relación con la inestabilidad del mercado laboral y de las situaciones económicas que se presentan, se encuentra un problema latente y es el cierre de empresas. El cual ha generado impacto en diferentes sectores de la economía y en su funcionamiento, desencadenando en la pérdida del empleo de muchos trabajadores, muchos de ellos con edades adultas -40 años en adelante- y con la

necesidad de encontrar opciones laborales que se ven limitadas por diversas variables, una de ellas su edad.

Teniendo en cuenta los cambios en el mercado de trabajo, la economía y el cierre de las empresas se pudo encontrar que en la ciudad de Cali según la Cámara de Comercio de Cali¹ para el año 2020, 31,979 empresas salieron del tejido empresarial, la cifra más alta en los últimos siete años, que para el año 2021, 22.841 empresas salieron del tejido empresarial y para el año 2022, 23.780 empresas salieron del tejido empresarial. Lo anterior representa un aumento de empresas cerradas entre el 2019 y 2020, este incremento obedece al efecto destructor de la pandemia con el confinamiento y cierre del comercio. Para el año 2021 hay una desaceleración y un crecimiento negativo de -28%, y para el año 2022 vuelve a estar como en el 2019 hay una recuperación, como se puede apreciar en la gráfica número 1 con un 4,1%. Es importante aclarar que solo se está considerando el cierre de las empresas, pero como efecto post pandemia seguramente deberíamos tener en cuenta la creación, aunque no es el objetivo de esta investigación revisar el surgimiento de las empresas después de la pandemia. Aquí se hace énfasis en el cierre, pero esto no significa que no se abran empresas.

GRÁFICA 1. CRECIMIENTO INTERANUAL CIERRE DE EMPRESAS EN CALI 2019-2022



Fuente: Cámara de Comercio de Cali (2024) Estudio Económico Cámara de Comercio de Cali 2023. Informe presentado a la Superintendencia de Sociedades.

Siguiendo los datos de la Cámara de Comercio de Cali el año más afectado en términos de salidas de empresas fue el 2020 debido a la pandemia de COVID-19, pero las cifras siguen siendo elevadas

¹ Cámara de Comercio de Cali (2024) Estudio Económico Cámara de Comercio de Cali 2023. Informe presentado a la Superintendencia de Sociedades. En: https://www.ccc.org.co/inc/uploads/2024/01/ESTUDIO_ECONOMICO_ANUAL_CCC_-2024.pdf

con el paso de los años si se comparan con los años anteriores al 2020. Para el conjunto de años 2020, 2021, 2022 las empresas que salieron del tejido empresarial en la ciudad correspondían en su mayoría a personas naturales. La cantidad de empresas con personas naturales se ubican en más de 10.000, mientras que las empresas que salieron con personas jurídicas se encontraban en frecuencias de 6.000 empresas.

En cuanto a las empresas que salieron del tejido empresarial en los tres años aquí enunciados según cantidad de empleos generados. Las empresas que tienen menos empleados entre 1-4 y 5-9 personas son las que más cerraron, mientras que las empresas de 250 personas o más presentan los siguientes cierres: 5 empresas en el 2020, 3 en el 2021 y 4 en el 2022, lo que demuestra que, aunque sean pocas las que cierran dejan a muchos trabajadores sin empleo porque tienen un mayor número de empleados. En los tres años aquí enunciados se pudo encontrar que las tres principales ramas de actividad de las empresas que salieron del tejido empresarial son Comercio con 30.329 empresas, Industria manufacturera con 9.540 empresas y Servicios de comida y alojamiento con 8325. El Comercio es el más afectado, en el año 2020, 11.683 empresas dedicadas a esta rama de actividad cerraron, seguidas por 9.006 en el año 2021 y 9.640 empresas en el año 2022.

Es en ese contexto de altas cifras de empresas que salieron del tejido empresarial de la ciudad de Cali es que se inserta el caso de la empresa Almacenes La 14 de la ciudad de Cali. Además del cierre de las empresas y de Almacenes La 14 específicamente, se debe considerar el contexto en el cual se ven inmersos los trabajadores que quedan sin empleo debido a los cierres. Para el año 2021 según el DANE², la tasa de desempleo fue del 17,3%. La cual cerró con 13,7% para los hombres y un 21,4% para las mujeres, siendo estas las más afectadas por el desempleo en este año. En el caso específico del periodo del cierre de Almacenes La 14, periodo en el cual sus trabajadores salen a buscar empleo, es decir, entre noviembre 2021 y enero 2022, la tasa de desempleo se ubicó en un 11,5%, donde los desocupados fueron 130 y la población por fuera de la fuerza laboral fue de 705 personas.

Por otro lado, el año 2021 tuvo una Tasa Global de Participación del 66,7%, una Tasa de Ocupación del 55,1% y una Tasa de Desempleo del 17,3%. Estas cifras en general representan una mejoría con respecto al año anterior, el de la pandemia del Coronavirus, pero la mejoría se puede catalogar como un proceso hacia el logro de la superación o igualación de las cifras prepandemia. Con

² DANE, Cali en cifras: Demografía, economía y mercado laboral. Marzo de 2022.

respecto a la TD del 2021 y de su último trimestre (14,1%), aunque sea mejor que el último trimestre del año anterior (18,6%), los datos del DANE demuestran que Cali, con respecto a las 13 áreas, es la ciudad con la mayor cifra de desempleo, lo que complica la situación para quienes necesitan insertarse laboralmente, ya sea por primera vez o por la pérdida de su empleo³.

Con respecto al desempleo por edad y en este caso específico para el rango entre 40 y 65 años, se pudo encontrar según el informe del DNP basados en la GEIH del DANE, la tasa de desempleo en Cali osciló entre el 9% y el 12,5% en el cuarto trimestre del 2021⁴. Finalmente, la tasa de informalidad en Cali para el año 2021 según el DNP⁵ teniendo en cuenta la información del DANE-OIT fue del 48,8%, mientras que, con base en la información del registro en la Seguridad Social, la tasa fue del 57,3%.

Este contexto del desempleo y de la situación del mercado laboral en la ciudad reflejan un marco en recuperación debido a los antecedentes, pero también una difícil posición para quienes no tienen trabajo, buscan trabajo o se encuentran en la informalidad. Lo cual afecta las posibilidades de conseguir un empleo por parte de los extrabajadores de Almacenes La 14 al momento de su pérdida. Las cifras presentan una mayor dificultad para las mujeres, con unos números más elevadas con respecto a los hombres en cuestión del desempleo, y si tenemos en cuenta la composición de los extrabajadores de La 14, la gran mayoría eran mujeres, lo que las impactaría en mayor grado.

Continuando con el caso Almacenes La 14, empresa que cerró en el 2021 y que deja a sus empleados frente al mercado laboral detallado anteriormente, debemos decir que, fue una cadena de supermercados, que tuvo importancia en Cali y en otras ciudades colombianas como Bogotá, Pereira y Manizales, donde alcanzaron a tener más de 20 tiendas, y solo en la capital del Valle lograron 14 establecimientos. En medio de situaciones económicas del país en términos de indicadores, el deseo expansionista de crear y abrir cada vez más tiendas en el territorio nacional sin terminar de consolidar las tiendas ya abiertas, los procesos de manejo interno después de la muerte del jefe principal de La 14, en la cual se generó un relevo generacional de la línea de mando y un proceso en el que la empresa es entregada a terceros para que la maneje, las apuestas de la

³ Ver gráfico 1 del informe de MERCADO LABORAL URBANO – RESULTADOS 2021: CALI DIRECCIÓN DE ESTUDIOS ECONÓMICOS, DNP.

⁴ Ver gráfico 9 del informe de MERCADO LABORAL URBANO – RESULTADOS 2021: CALI DIRECCIÓN DE ESTUDIOS ECONÓMICOS, DNP.

⁵ Departamento de Planeación Nacional. MERCADO LABORAL URBANO – RESULTADOS 2021: CALI DIRECCIÓN DE ESTUDIOS ECONÓMICOS.

empresa para la transformación y la adopción tecnológica de software para el acopio, despacho, surtido y trabajo en las tiendas, sumada a la ardua competencia de empresas de cadenas de tiendas en retail a bajo costo y la pandemia COVID-19 -esta última terminó de agudizar la crisis- hizo que la empresa comenzara a tener un declive económico, con disminución de ingresos y deudas inmanejables desde el 2016 al 2020⁶ -año en el que se agrava la situación- y su continuación en descenso hasta el cierre. Todas las acciones anteriores conllevaron a un proceso de endeudamiento que supera las ganancias generando un déficit en su actividad económica que como ya se dijo posteriormente fue intensificada por la pandemia y que las posibles soluciones que se trataron de desarrollar por parte de las entidades como la Superintendencia de Industria y Comercio por medio de salvavidas económicos no fueron suficientes, desembocando en la liquidación judicial y el cierre de la empresa y sus tiendas.

Almacenes La 14 era una empresa de las más grandes del suroccidente colombiano que brindó más de 4.000 empleos directos y miles más indirectos durante toda su historia en más de 50 años. La empresa comenzó su proceso de sobrellevar sus problemas desde antes del 2021, pero es en este año que comenzaron a acogerse a figuras legales como la reorganización, la liquidación y finalmente la insolvencia. A raíz de este último proceso comenzaron con la liquidación de la empresa para finales del año 2021, dejando sin trabajo a 2.700⁷ trabajadores directos y 3000 indirectos.

De los 2.700 trabajadores directos que se quedaron sin empleo la gran mayoría eran mujeres, varias de ellas y ellos llevaban largo tiempo en la empresa y estaban en una edad adulta, por lo general de 40 años en adelante. Todos pasaron de nuevo a competir en el mercado laboral y a tratar de encontrar oportunidades y opciones de un empleo nuevo. Desde lo dicho anteriormente, el interés de este trabajo se centra en las trayectorias laborales de un grupo de ex trabajadores de Almacenes La 14, las cuales se ven inmersas en una ruptura, en la pérdida del empleo y en la tarea de una reconfiguración de esas trayectorias, en medio de la necesidad de nuevas opciones laborales.

Debido al hecho de estar inmersa de manera personal en la problemática, en esta situación desarrollada en la ciudad, en Almacenes La 14, que me afectó de manera personal dado que mi madre fue una de las desempleadas, mayor de 40 años, con más de 30 años en la empresa, quien

⁶ La República, septiembre 18 2021 “El proceso de liquidación judicial de Almacenes La 14 y Calima impactará a 1.800 Pyme” En: <https://www.larepublica.co/empresas/el-proceso-de-liquidacion-judicial-dealmacenes-la-14-y-calima-impactara-a-1-800-pyme-3234439>

⁷ EMIS University. Emis Company Profile Almacenes La 14 S.A. – Base de datos.

desarrolló (y se vio afectada) su trayectoria laboral en La 14 y que al final queda cesante en medio de una necesidad latente de continuar laborando. También tras conocer casos de compañeros de mi madre que vivieron unas trayectorias laborales que se vieron perjudicados por el cierre, viéndose afectados no solo laboralmente, sino también en lo económico, en lo social, en la salud, es decir, su trayectoria de vida en general. Y por el hecho haber crecido y vivido gracias al empleo en esta empresa, de sobrellevar la ruptura en la trayectoria laboral y de conocer situaciones de los trabajadores. Es a raíz de eso que como socióloga me surge el interrogante que presento en este trabajo de investigación, que desde mi punto de vista es interesante porque recoge información de cómo han sido esas trayectorias laborales y cómo se reconfiguraron. Información sobre una problemática que afecta a la ciudad, al país, y a la vida de muchos individuos. Estos individuos han desarrollado diferentes itinerarios laborales, que terminan convergiendo en esta empresa y creciendo dentro de ella, pasaron de tener un empleo a quedarse sin él, ya en una edad en la que no es fácil conseguir un nuevo empleo y a tener que buscar formas de reinventarse, a desarrollar estrategias para conseguir un empleo desde el día que les llegó la carta de despido y su puesto de trabajo cerró.

1.2 BALANCE DEL ESTADO DEL ARTE

Las referencias bibliográficas o trabajos empíricos encontrados sobre el tema de interés están ligados a los componentes de la problemática de la propuesta. Primero, al cierre de las empresas, debido a que la unidad de observación elegida es proveniente de una empresa que cierra y deja cesante a los trabajadores. Segundo, al empleo para personas mayores de 40 años, porque esos trabajadores que perdieron su empleo ya tienen una edad específica lo que afecta su trayectoria laboral. Y tercero, a las trayectorias laborales y sus cambios, puesto que las trayectorias laborales son el tema y la finalidad de esta propuesta. Los trabajos encontrados son producto de investigación de las Ciencias Sociales y la Sociología, comienzan desde el año 1998 hasta el 2024, y la búsqueda arrojó trabajos empíricos de varios países, pero con mayor fuerza en 3 países en específico, Argentina siendo el más enfocado en el tema, España y México. Cabe decir que en Colombia y Cali también se encontraron estudios.

1.2.1 Estudios de cierre de empresa y de reinserción laboral para mayores de 40 años

Con respecto a los aportes al tema del desempleo enmarcado en el cierre de la empresa, la búsqueda de trabajo y el retorno al empleo, se pudo encontrar el trabajo de Perelman (2021) titulado *“Antropología del (des)empleo, transformaciones sociales y formas de ganarse la vida en Buenos Aires, Argentina”*, donde hizo un análisis de las formas de vivir el desempleo, mediante fuentes documentales y etnográficas, dando como uno de sus hallazgos más importantes que la reinserción laboral se da en empleos “por debajo “o de “menor nivel” en comparación con el empleo formal anterior. Este estudio es muy importante porque muestra que, en medio del cambio de la trayectoria laboral impactada por el desempleo, el sujeto entra en un proceso de búsqueda de nuevo empleo, donde el enganchamiento laboral está enmarcado en empleos con diferentes condiciones a los que se tenían y que son aceptados por la necesidad de conseguir recursos materiales para vivir.

En esta misma línea del proceso de búsqueda de empleo por cierre de empresa, se encontró el trabajo de Martínez (2016) titulado *“Empleo, desempleo e identidades de los trabajadores despedidos del sistema siderúrgico mexicano”* donde nos muestra al igual que Perelman (2021) cómo se da ese retorno al empleo. En el caso del trabajo de Martínez, lo hace enfocado no en el desempleo en general, sino en el desempleo resultante del cierre de tres empresas siderúrgicas. La investigación la hace a través de entrevistas y de un análisis comparativo. Encuentra que en este caso el retorno al trabajo se da por medio de la economía informal, en un movimiento de migración a otro tipo de actividades como, por ejemplo: *“algunos empleos de baja calificación, como el de intendencia, taxistas, ambulantes; otros siguieron desarrollando sus calificaciones de fábrica; como trabajadores por cuenta propia; también hubo otros en un proceso de aprendizaje de calificaciones como albañiles, pintores, comerciantes”*. (Martínez, 2016, p.394). Además, encuentra una desorganización de las trayectorias profesionales de los despedidos, un rompimiento del vínculo con el mundo de trabajo registrado y mínimamente protegido. Concluye con el hallazgo de la pérdida del empleo la experimentaron amplios sectores como una tragedia y, por lo mismo, realizan enormes esfuerzos por mantener una cultura e identidad obrera aun en el desempleo y subempleo.

Continuando con los estudios del retorno al empleo tras la pérdida, se debe plantear la relación con los individuos mayores de 40 años que vivieron una trayectoria laboral y que buscan continuarla tras experimentar el desempleo. En este componente de la problemática planteada en el trabajo, se pudo evidenciar en los estudios que: la edad es un factor negativo para encontrar un nuevo empleo,

la necesidad de crear estrategias como la reinversión profesional para volver al mercado laboral, o la creación de microempresas con la finalidad de encontrarle una salida al desempleo y también se evidenció la importancia de la relación género y edad al igual que la relación entre trayectoria laboral y de vida como factor determinante para la consecución de un trabajo posterior. Aunque estos estudios emplearon una metodología cuantitativa —diferente a la utilizada en este trabajo—, aportan significativamente tanto al abordaje general del tema como al desarrollo específico de esta investigación, ya que permiten caracterizar la situación de las personas mayores de 40 años en relación con su contexto laboral pasado, presente y sus posibilidades futuras.

Es así como el estudio de Rubio (2013) el cual es nominado “*Tengo 50 años ¿y qué? Dificultades y estrategias en el retorno al mercado de trabajo*” presenta las barreras que atraviesan los sujetos en estas edades a la hora de conseguir un empleo. Es pertinente porque le aporta a este trabajo basándose en la premisa de que no es igual que se encuentre desempleada una persona de 23 años a una de 45 o 50 años, donde las necesidades, oportunidades y circunstancias son muy diferentes. Este artículo contribuye ya que pone énfasis en la edad de las personas para retornar al empleo, lo que tiene conexión con la propuesta que se basa en personas que quedaron desempleadas y son mayores de 40 años.

Rubio (2013) encuentra barreras de acceso en doble vía que se presentan para retornar al trabajo, es decir, las barreras que el mismo sujeto se plantea como por ejemplo las subjetivas: el interés, la temporalidad, entre otras; las objetivas como la falta de experiencia, los roles, y las barreras que ponen las empresas como, por ejemplo, la edad, la formación, los estereotipos, entre otros. También los puntos débiles como la edad, la nueva tecnología, la multifuncionalidad, los conocimientos, la confianza, el desconocimiento del mercado de trabajo y otros. Y los puntos fuertes como la experiencia adquirida con los años, fuente de conocimiento, madurez personal y profesional, responsabilidad, menor distracción etc. Frente a la reinserción laboral y las estrategias que se deben implementar como reinventarse profesionalmente, desarrollar una propia marca, gestionar contactos, buscar nuevas salidas profesionales y de autoempleo.

Por otro lado, una contribución más al estudio del desempleo y a la situación laboral de los mayores de 40 años, está en el trabajo de los autores de Benito y Ramos (2009), “*La creación de puestos de trabajo para el desarrollo profesional de las personas mayores de cuarenta años: el microemprendimiento*” en el cual encuentran la creación de microempresas como una salida al

desempleo, debido a que como ellos los postulan, las personas mayores de cuarenta años son en ocasiones víctimas por discriminación a causa de la edad en un mercado laboral cada día más flexible y competitivo, en el que prima el interés de las empresas por reducir los costos laborales. Por ello, las personas que están en esta franja de edad y en situación de desempleo, tienen probabilidades de permanecer en ella largo tiempo. Por eso algunos de ellos buscan la microempresa como salida a esa situación. Encuentran al desempleo como uno de los factores motivantes para emprender una microempresa por parte de personas adultas de 40 años, aunque no es la principal razón para el microemprendimiento, si es una de las causas que puede conllevar a que esto suceda. Ya que como lo indican en el estudio, la principal razón de emprender son las oportunidades que se presentan en el mercado de trabajo.

1.2.2 Estudios sobre trayectorias laborales

En cuanto a estudios empíricos sobre trayectorias laborales, se encontraron trabajos enmarcados en cambios de la trayectoria, su análisis, su configuración posterior al desempleo, las rupturas y las características. Todo lo anterior basado en sectores específicos de productividad y del mercado de trabajo. En estos trabajos se pudo encontrar un desarrollo importante de investigaciones sobre las trayectorias laborales estudiadas desde enfoques cualitativos, enfoques biográficos, que enriquecen el conocimiento sobre el tema y también dan guía y contribuyen a este trabajo en cuestiones metodológicas, conceptuales y de ejemplo a nivel local.

Considerando sectores específicos de la productividad y desarrollo de la trayectoria laboral en empresas, se encontraron tres estudios que investigaron la importancia de pertenecer a una empresa o industria en la configuración de la trayectoria laboral, como en la configuración de una identidad, en relación con la vida y los cambios que experimentan los sujetos. Es el caso del trabajo de Rainer Dombois (1998) *“Trayectorias laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria colombiana y la industria alemana”* donde por medio de una metodología cualitativa, compara la trayectoria de dos grupos de obreros indagando sobre las condiciones, caminos y estrategias que han conducido a la situación actual en el mercado de trabajo, por ejemplo a que unas trayectorias sean determinadas por la industria y otras no, y también que el desarrollo de la trayectoria en la industria genere una conciencia colectiva fuerte como obreros industriales. Encuentra que hay una multiplicidad de caminos de acceso y de tránsito entre ocupaciones y oficios y el hecho de que las personas puedan cambiar entre grupos ocupacionales y de tipos de relaciones contractuales con mayor facilidad. La falta de normalización en el acceso en la industria colombiana vs. la

normalización fuerte y la institucionalización profesional alemana que hace que la trayectoria esté determinada. Concluye que ambas industrias tienen diferencias internas, pero a pesar de esa diferenciación mantienen una conciencia colectiva fuerte como obreros industriales.

Por otro lado, el trabajo de De la O (2001) *“Trayectorias laborales en obreros de la industria maquiladora en la frontera norte de México: un recuento para los años noventa”* donde la autora demuestra la importancia del estudio de las trayectorias laborales basadas en el contexto económico local, la dinámica de los mercados de trabajo, las condiciones laborales e institucionales y los elementos que median en la estructura de oportunidades y en la construcción de las trayectorias laborales de los individuos, en su caso pertenecientes a la industria maquiladora. La autora encuentra que pertenecer a un sector productivo en específico afecta la trayectoria laboral al generar la creación y reforzamiento de la identidad. Sus resultados provienen de una metodología cuantitativa basada en encuesta y de la creación de una tipología de 4 tipos de trayectorias alrededor y por fuera de la maquila. En su estudio halla la importancia del sindicato como elemento regulador y modelador de las trayectorias laborales de los trabajadores de las maquiladoras.

El último autor de un estudio relacionado es Guadarrama (2009) con *“Trayectorias, identidades laborales y sujetos femeninos en la maquila de confección. Costa Rica, 1980-2002”* donde por medio de una metodología cualitativa haciendo uso de entrevista biográfica analiza las trayectorias laborales de mujeres que ingresaron a la maquila de confección de ropa en Costa Rica y da cuenta de los cambios profundos en sus modos de vida. De dos tipos de trayectorias, la continua y la intermitente; continua en el sentido de que no sale del sector de las confecciones a partir del primer empleo conseguido en este sector y así se hagan emprendimientos. La intermitente cuando han tenido que trabajar en otros sectores como el de servicio y comercio. También encuentra la formación de una identidad industrial como trabajadoras de la confección, la cual es también una identidad de género, definida así desde sí mismo, desde este conglomerado femenino y por la marca social impuesta a esta actividad por el mercado de trabajo.

En el tema de los cambios, las rupturas y la reconfiguración de las trayectorias laborales hay cuatro estudios empíricos que son muy valiosos y le aportan al tema de las trayectorias laborales en lo concerniente a la continuidad de la trayectoria y al afrontamiento de la ruptura de la trayectoria. El primer trabajo es el de Salvia et al. (2000) titulado *“Trayectorias laborales de trabajadores cesantes del sector formal del área metropolitana del Gran Buenos Aires”*, en el que los autores

después de hacer un análisis cuantitativo diacrónico sobre los cambios ocurridos en el trabajo encontraron la existencia de muy diferentes calidades y oportunidades de reinserción laboral al interior de la población asalariada las cuales responden a criterios, por ejemplo, las mejores oportunidades se concentran aparentemente entre los varones, adultos jóvenes y quienes tienen mayor nivel de instrucción. En un sentido opuesto, el perfil de la desocupación estaría dado por ser mujer, adulto- mayor y tener un bajo nivel educativo. El despido implicó la pérdida irrecuperable de un empleo asalariado formal, protegido, estable, de jornada normal e incluso, para los que lo obtuvieron, la remuneración fue por lo general muy inferior a la del empleo de origen. Por último, la incidencia de los factores de la oferta y la demanda se refleja en trayectorias diferenciales de reinserción: protegida, exclusión, precarización y “refugio” en el cuentapropismo.

Por otro lado, está el trabajo de Frassa (2007) Llamado *“Rupturas y continuidades en el mundo del trabajo. Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas en un estudio de caso”*, el cual estudió las trayectorias laborales de un grupo de extrabajadores de una planta metalúrgica que cerró y el impacto en ellos y en su trabajo, cómo enfrentaron los cambios, cuál fue el desenlace de su trayectoria laboral y su afectación personal. La autora encuentra que hay múltiples pérdidas que dejan los cambios en el mundo del trabajo: se pierde el empleo, la estabilidad económica, el estatus laboral; al mismo tiempo, y posiblemente en forma más angustiante, se pierde el oficio, la pertenencia a un colectivo de trabajo y el sentido de utilidad social en un mundo cada vez más mercantilizado. El quiebre de las trayectorias implica la pérdida del oficio y de un mundo simbólico determinado, afectando la subjetividad del sujeto.

El tercer estudio es el de Velasco (2006) *“Consecuencias personales en la ruptura de la vida laboral. El caso de Telefónica AIBR.”* En el cual la autora estudia las situaciones de las personas que ven interrumpida, bruscamente y a temprana edad su actividad laboral remunerada, por motivos totalmente ajenos a su deseo personal, bajo el hecho conocido como prejubilación o desvinculación temprana del trabajo remunerado. Usando la etnografía, la autora encuentra que el fin de la trayectoria laboral es algo esperado en algún momento, pero que no es deseado y que, aunque la trayectoria laboral sea larga y estable puede fracturarse y finalizarse inesperadamente, convirtiéndose en un proceso de decisión propia pero también de decisión estructural. Encuentra también que la toma de decisión con respecto a la prejubilación se da debido a tres factores, el primero, a la presión de la empresa, el segundo, pensando en el panorama y el desempleo al que se

enfrentan si no lo aceptan, y el tercero, a cuestiones subjetivas de cada individuo. Y por último las consecuencias de esa prejubilación anticipada cambian si eres un hombre o una mujer, por ejemplo, en el caso de las actividades a las que se dedican después o en temas de salud, de las relaciones personales y familiares de la persona que sale del mercado de trabajo.

El último estudio es el de Comas et al. (2016) *“Porque yo trabajo, trabajo bien”: trayectorias laborales y percepciones sobre el trabajo en los relatos de los trabajadores residentes en el Conurbano Bonaerense”* donde se reconstruyeron las trayectorias laborales de trabajadores residentes en un área urbana segregada del Tercer Cordón del Conurbano Bonaerense desde una perspectiva biográfica con el fin de comprender las percepciones sobre la vida laboral, reconstruir el significado que estos actores sociales dan a sus cursos de acción. Aproximándose a esta articulación mediante el análisis de tres dimensiones: las transiciones, cambios y continuidades en sus recorridos; los eventos, acontecimientos significativos en los mismos y características del acceso al empleo, mediante un enfoque biográfico, se pudo encontrar tres tipos de trayectorias: trayectorias formales no integrados, trayectorias informales y trayectorias de descenso. Y que en las trayectorias no hay ruptura en términos de pérdida de empleo en los sujetos entrevistados, no hay un antes o un después de pérdida de empleo debido a las condiciones de vida en que viven, pero se toman en cuenta cambios de inserción laboral, por ejemplo, de la formalidad a la intermitencia, como una especie de ruptura en esa trayectoria lo que da un significado al curso de vida del sujeto.

Otro de los temas relacionados con las trayectorias laborales y los cambios y rupturas son los estudios realizados que ponen en correspondencia la trayectoria y el mercado laboral en términos de transformaciones como la precarización laboral, en este caso se encontraron dos trabajos que nos ejemplifican el impacto en de la precarización en la trayectoria. El primero es el de Orejuela (2017) *“Trayectorias laborales y relaciones profesionales de empresas multinacionales de la ciudad de Cali, Colombia”* que tuvo por objetivo caracterizar las trayectorias laborales y relacionales de profesionales que se insertan en mercados laborales globales a través de empresas multinacionales, con presencia en la ciudad de Cali. Por medio de entrevistas en profundidad, encuentra que las trayectorias laborales comienzan a caracterizarse por la precarización de los contratos y los trabajos, lo que genera que, aunque las trayectorias están relativamente protegidas por ser continuas, se tornen en trayectorias fragmentadas que comienzan a sentir la precarización.

El autor destaca la interrelación de trayectorias, es decir, el impacto de la trayectoria laboral en la trayectoria social.

El segundo trabajo es el estudio que hacen Orejuela & Correa (2007) “*Trayectorias laborales y relacionales Una nueva estética*” donde indagaron por el impacto que tienen las actuales estrategias de gestión de la producción y la fuerza de trabajo en las trayectorias laborales y relacionales de profesionales insertos en mercados globalizados. Usando una metodología documental de revisión bibliográfica encuentran que la afectación en las trayectorias laborales proviene de las transformaciones en la conformación en el mercado laboral y en las estrategias de gestión de la producción y de la fuerza de trabajo, haciéndolas cada vez más precarias, largas y pobres, con posibilidad de desarrollarse en condiciones de inestabilidad, desregulación e incertidumbre. Las mutaciones en el mundo de trabajo conllevan al cambio de un tipo de empresa a otro, donde las organizaciones eran rígidas y jerárquicas, donde se creaba identidad alrededor de su trabajo y la trayectoria era lineal, continua y ascendente, a un nuevo mundo de empresas en permanente crecimiento y riesgo de flexibilidad y objetivos a corto plazo, donde los trabajadores tienen que reinventarse sobre la marcha y las trayectorias laborales son discontinuas, intermitentes y fragmentadas. Encuentran también que el emprendimiento se convierte en la forma de garantizarse la inserción al mercado laboral y la empleabilidad entendida como la capacidad del individuo de garantizarse su trabajo como cualidad imperante en la actualidad para el aseguramiento de la participación en el mercado laboral.

Otros trabajos sobre trayectorias laborales que se encontraron y que son pertinentes tienen que ver con la relación trayectoria laboral y mujeres; y trayectoria laboral y pobreza. El Primer estudio es el de Mallimaci & Magliano (2024) titulado “*Trayectorias laborales de trabajadoras domésticas migrantes en Argentina.*” En el cual las autoras tuvieron como objetivo reconstruir de manera retrospectiva, los diferentes movimientos en las trayectorias de las mujeres migrantes, tanto dentro como hacia afuera del sector del trabajo doméstico. Por medio de una metodología cualitativa con entrevistas en profundidad logran encontrar las formas y modalidades que tienen como base el sector del trabajo doméstico: en primer lugar, el trabajo doméstico es estructurante de las trayectorias migratorias y laborales de las mujeres que migran desde la región sudamericana; en segundo lugar, una mirada sostenida en el tiempo sobre la presencia migrante en el destino da cuenta que la permanencia en el país habilita movimientos y circulaciones laborales, ya sean

horizontales o verticales, en el marco de la consolidación del proyecto migratorio. Encuentran que el trabajo doméstico es un trabajo que se quiere abandonar, sobre todo cuando se consideran algunas de sus características distintivas, como la precariedad, la informalidad y la inestabilidad, pero también uno que se vuelve a elegir frente a las precariedades del resto de las opciones laborales posibles.

Finalmente, reconstruyen tres formas de movilidad: la movilidad horizontal dentro del sector, las formas de salida intermitentes, por fuera del trabajo doméstico, por arriba y la salida definitiva. Y unas conclusiones basadas en la perspectiva de las propias trabajadoras: en primer lugar, que salir del entorno del trabajo doméstico no siempre significa «mejorar» desde la perspectiva de las propias trabajadoras; en segundo lugar, que se puede «mejorar» siendo trabajadora doméstica; y, en tercer lugar, que existen trayectorias de movilidad social ascendente entre las mujeres migrantes trabajadoras doméstica.

El segundo es el de Muñoz (2021) *“Proyecto migratorio y trayectorias laborales de cuidadoras latinoamericanas: efectos de la Gran Recesión. Un estudio cualitativo en el Área Metropolitana de Valencia”* donde usando el método biográfico se muestran los itinerarios de mujeres latinoamericanas que trabajan como cuidadoras en el ámbito doméstico desde su país de origen hasta su llegada al Área Metropolitana de Valencia (en adelante, AMV) y su incursión en este nuevo mercado de trabajo, y por otro, dar cuenta de las carreras laborales seguidas por las mismas una vez insertas en dicho mercado, existiendo de por medio una crisis económica iniciada a finales del 2007.

Muñoz (2021) reconstruye las trayectorias laborales de estas mujeres y encuentra en primer lugar, una explicación multicausal de la migración: la multiplicidad de factores o elementos incidentes como de tipo económico y falta de oportunidades laborales en los países de origen, a los que se agregan otros elementos facilitadores de la migración, sean sociales, políticos, culturales o institucionales, todo ello enmarcado en un contexto estructural. En segundo lugar, que las trayectorias laborales de estas mujeres son horizontales y algunas tienen pequeños avances, es decir, oscilan entre situaciones entre las que existen pequeños avances, al conseguir un contrato u obtener una mayor remuneración, pero dentro de una misma ocupación: el de cuidadora remunerada, o situaciones en las que su trayectoria es horizontal, ocupando puestos de trabajo en sectores que tradicionalmente son nichos de mercado para la mujer inmigrante. Y, en tercer lugar,

la afectación en las trayectorias laborales de estas mujeres por la Gran Recesión, se han visto interrumpidas o truncadas, sea con periodos de desempleo, con la aceptación de peores condiciones laborales, con trabajos puntuales y esporádicos o con el retorno (sin éxito) a sus países de origen.

El último estudio es el de Graffigna (2005) titulado *“Trayectorias y estrategias ocupacionales en contextos de pobreza: una tipología a partir de los casos”* en el cual la autora tuvo como objetivo analizar las trayectorias ocupacionales teniendo en cuenta el contexto, las coyunturas familiares, las transformaciones laborales y cómo se dan las estrategias laborales y en las modalidades de trabajo en medio de esas trayectorias, todo bajo la realización de entrevistas en profundidad. La autora construye una tipología a partir de los casos, y no unos casos para encajar en la tipología, los cuales son cinco tipos de trayectoria: precaria, cuentapropista, precarizadas, fluctuantes y protegidas. Basándose en criterios de pobreza, trayectoria laboral, nivel educativo, rupturas y continuidades, encontraron cómo se desarrollan las estrategias ocupacionales en cada uno de los tipos presentando estrategias ocupacionales diferenciadas por género y soportes familiares, basadas en contactos personales y redes; vinculadas a la educación y permanentes en relaciones de dependencia. Encuentra que las diferentes dimensiones de la vida –cultura, economía, familia, religión, política, sociedad- y la manera en cómo se entrelazan a lo largo del tiempo es lo que da la particularidad a la trayectoria. Trayectorias que no son cerradas y estancadas, sino que pueden pasar de una a otra, esto según la tipología establecida, y que generan diferentes estrategias ocupacionales, para el acceso y el sostenimiento.

Por otro lado, la autora hace un uso muy importante de la categoría de ocupación actual para desarrollar un estudio retrospectivo y reconstruir y analizar esas trayectorias laborales. Esto último también se destaca del trabajo de Dombois (1998) que hace uso de la ubicación actual del trabajador para conocer cómo fue su trayectoria y cómo llegó a la situación laboral del momento.

Teniendo en cuenta las diferentes perspectivas de investigación sobre el tema de trayectorias laborales, los principales hallazgos se pueden resumir en las siguientes hipótesis:

1. La falta de normalización en el acceso en la industria colombiana hace que las trayectorias laborales no estén determinadas. (Dombois, 1998).
2. La importancia de la economía local, las dinámicas del mercado de trabajo, las condiciones laborales, las diferentes dimensiones de la vida –cultura, economía, familia, religión,

- política, sociedad- y la manera en cómo se entrelazan a lo largo del tiempo para el análisis de las trayectorias laborales y de vida de los sujetos. (De la O, 2001; Graffigna, 2005).
3. La existencia de tipos de trayectorias laborales: la continua y la intermitente; formales no integradas, informales y trayectorias de descenso; y movilidades de circulación laboral: horizontal, vertical, de salida intermitente y de salida definitiva. (Guadarrama, 2009; Comas et al. 2016; Mallimaci & Magliano, 2024; Muñoz, 2021).
 4. La existencia de diferentes calidades y oportunidades de reinserción laboral después de la pérdida y el desempleo. La reinserción laboral se da en empleos “por debajo “o de “menor nivel” en comparación con el empleo formal anterior. Del paso de un empleo asalariado formal, protegido, estable, de jornada normal a uno con remuneración por lo general muy inferior a la del empleo de origen. (Salvia et al. 2000; Perelman, 2021).
 5. Los cambios en el mundo en el trabajo que generan pérdida de empleo conllevan a una multiplicidad de pérdidas: estabilidad laboral y económica, estatus laboral, pertenencia a un colectivo de trabajo, sentido de utilidad social, relaciones familiares y personales y salud. (Frassa, 2007; Velasco, 2006).
 6. El paso de un tipo de empresa a otro, donde las organizaciones eran rígidas y jerárquicas, se creaba identidad alrededor de su trabajo y la trayectoria era lineal, continua y ascendente, a un nuevo mundo de empresas en permanente crecimiento y riesgo de flexibilidad y objetivos a corto plazo, donde los trabajadores tienen que reinventarse sobre la marcha y las trayectorias laborales son discontinuas, intermitentes y fragmentadas, donde la empleabilidad, el microemprendimiento y el empleo informal son la forma de garantizarse la continuidad laboral. (Orejuela & Correa, 2007; Benito & Ramos, 2009; Martínez, 2016).
 7. La edad como un factor negativo para conseguir un empleo después de estar desempleado, en términos de reinserción laboral mayores de 40 años. Factor de discriminación a la hora de conseguir un empleo, por otro lado, la experiencia continua como factor positivo para conseguir un empleo después de la pérdida. (Rubio, 2013).
 8. La existencia de estrategias ocupacionales diferenciadas por género y soportes familiares, basadas en contactos personales y redes; vinculadas a la educación y permanentes en relaciones de dependencia. (Graffigna, 2005).

En términos generales los principales aportes de los estudios aquí revisados revelan que para los trabajadores que llevan una larga trayectoria laboral y pierden su empleo a una edad adulta tienen

que enfrentarse a un mercado laboral nuevo para rencauzar su trayectoria, es decir, continuarla por el camino en el que venían o encontrar otro tipo de empleos que les garanticen la continuidad laboral. Revelan también la importancia de usar la categoría ocupación actual para comenzar la reconstrucción y el análisis de la trayectoria laboral y la importancia del uso de preguntas sobre el destino laboral de los trabajadores que tenían una estabilidad y protección laboral. Igualmente, los estudios aportaron en dar definiciones conceptuales centrales desde distintas perspectivas para el desarrollo de este trabajo, así como ejes que componen la trayectoria. Los estudios revisados aportan metodológicamente porque la mayoría son cualitativos, utilizan el enfoque biográfico, usan entrevistas en profundidad y biográficas, usan el paradigma del curso de vida, haciendo énfasis en transiciones, cambios y continuidades y también cuando presentan tipologías de trayectorias basadas en la estabilidad, protección, intermitencia, fragmentación y el tipo de movilidad y circulación laboral de los sujetos. Por último, aporta en el sentido y en la significación que le dan los propios trabajadores a su trayectoria laboral y de vida, desde cómo la cuentan que fue, cómo la vivieron y las repercusiones que tuvieron.

El estudio sobre trayectorias laborales a nivel local y mundial, según lo revisado, se ha trabajado más desde sectores productivos establecidos, desde grupos de personas que se encuentran laborando, desde un enfoque hacia mujeres migrantes y hacia la precarización laboral, desde la mirada a una empresa que se encuentra en funcionamiento, también, pero en menor medida, desde empresas que cierran. Ha sido trabajado desde sectores productivos obreros, con mayor representatividad masculina, se han estudiado desde metodologías cualitativas predominantemente donde hacen uso de entrevistas y algunos usan el enfoque biográfico para el análisis.

Pero en estos trabajos no se encuentra un encadenamiento entre trayectoria laboral-pérdida de empleo-reinserción/búsqueda de empleo-edad-mayoría mujeres, por lo general se enfocan en uno o dos partes del encadenamiento anterior, lo que deja campo para estudiar lo que interesa en este trabajo de grado: describir las trayectorias laborales de un grupo de personas que pertenecieron a Almacenes La 14 y que después del cierre quedaron desempleadas/os, lo que generó una ruptura en esas trayectorias y lo que más interesa es en qué modo estas personas que pierden su empleo en una edad ya adulta, empiezan a idearse y pensarse diversas estrategias y acciones para la búsqueda de un nuevo empleo, para la generación de ingresos y recursos, para la constitución de emprendimientos, en decir, estrategias y acciones que le den continuidad a la trayectoria laboral.

Todo lo anterior se desarrollará a partir del uso del enfoque biográfico, del paradigma del curso de vida como método de reconstruir y analizar las trayectorias laborales.

En pocas palabras este trabajo es un estudio de las trayectorias laborales de los extrabajadores de Almacenes La 14, con un enfoque que abarca tanto el período previo al despido —explorando cómo eran sus trayectorias laborales y de vida, de dónde provienen y las particularidades de cada sujeto— como el período posterior, haciendo énfasis en la pérdida del empleo. Se examina qué han hecho estos trabajadores para reinsertarse en el mercado laboral, continuar sus trayectorias y cómo todo lo sucedido ha impactado las condiciones de vida propias y de sus familias. A partir de lo anterior surge la pregunta de investigación *¿Cómo han sido las trayectorias laborales de un grupo de trabajadoras/es mayores de 40 años que perdieron su empleo después del cierre de Almacenes La 14 en la ciudad de Cali hasta el año 2024?*

1.3 CATEGORÍAS ANALÍTICAS

Las categorías analíticas de esta propuesta están ubicadas en el área de conocimiento de la *sociología del trabajo* y de la orientación teórica-metodológica del curso de vida, para poder aprehender la temática de interés que son las trayectorias laborales, enmarcadas en el antes y después de la pérdida del último empleo y las opciones para reintegrarse laboralmente. La sociología del trabajo es entendida como “*el estudio de colectividades humanas muy diversas por su tamaño, por sus funciones, que se constituyen para el trabajo, de las reacciones que ejercen sobre ellas, en los diversos planos, las actividades de trabajo constantemente remodeladas por el progreso técnico, de las relaciones externas, entre ellas e internas, entre los individuos que las componen*” (Castillo, 2000, p.45). Desde la sociología del trabajo y su objetivo de analizar el trabajo y las relaciones sociales que allí surgen, que se va a estudiar los itinerarios laborales de los trabajadores.

La sociología del trabajo ha tenido un proceso evolutivo, que comienza desde antes de 1960 y es en este año en que se consolida en respuesta a entender todo lo que sucedía con respecto a la industria y al trabajo en aquella época. La sociología del trabajo tiene como objetivo comprender y explicar cómo se da el trabajo en los diferentes lugares y sectores productivos. Y también la relación de los actores con el trabajo y la forma en cómo estos lo desarrollan, para entender cómo funciona el trabajo en general y las situaciones que viven los trabajadores. Busca dar un panorama

de todos los ámbitos que afectan el trabajo -económica, social, político- incluyendo al mismo trabajador.

Teniendo en cuenta el Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo (2000) se formulan unos puntos de análisis a partir de los cuales la sociología caracteriza y enfoca el estudio del trabajo, estos puntos tienen que ver con qué se debe estudiar puntualmente como por ejemplo, las situaciones y estrategias reales del trabajo y las huellas hacia afuera y hacia adentro del trabajo, el papel de los hombres y las mujeres en el trabajo, como una relación con un sistema, máquinas y entorno, como pertenecientes a un grupo homogéneo, el cual se debe estudiar desde su historia, construcción y devenir y no solo como un corte de tiempo, su adaptación, resistencia, formas de control y disciplina e incluyendo los objetos de investigación como participantes, es decir, tener en cuenta sus saberes. Estos puntos hacen hincapié y resaltan por qué se usa en esta propuesta la sociología del trabajo para las trayectorias laborales, porque en su enfoque de estudio tienen a los actores como resultado de la estructura, pero al mismo tiempo de su acción, también porque los considera en una relación, en medio de las mismas circunstancias, donde el estudio es longitudinal, responde a la historia y revisa las estrategias de los trabajadores y sus conocimientos como objeto de estudio en medio de las investigaciones sobre la sociología del trabajo.

Dentro de la sociología del trabajo existe una vertiente que estudia el *mercado de trabajo*, en el cual este sucede y se posibilita. La teoría sociológica del mercado de trabajo es importante para comprender el ingreso, el desarrollo, la continuidad de los trabajadores en el trabajo, ayuda a entender qué permite que el trabajo suceda, cómo sucede, cómo se generan beneficios, qué implica que algo pase de cierta forma o de otra, entre otros. Esta teoría sociológica del mercado en palabras de Pries (2000) “*busca entender y explicar los mecanismos, las normas y prácticas sociales l. de la formación y capacitación; 2. Del acceso y reclutamiento de personas para actividades productivas; 3. De la ubicación y asignación de puestos/actividades productivas y personas y de la movilidad horizontal correspondiente, y 4. De la remuneración, los ascensos y la movilidad vertical correspondientes.*” (pág. 512).

Esta teoría sociológica del mercado ha tenido diferentes enfoques, pasando de una visión economicista neoclásica, a una institucionalista y a unos nuevos enfoques centrados en la dinámica social del trabajo y el empleo, y es en estos nuevos enfoques y en esta perspectiva es que se encuentra pertinente el uso de una de las líneas de la teoría sociológica del mercado llamada

instituciones estructurantes de la dinámica del empleo para el estudio de las trayectorias laborales. Por medio de esta línea se busca reconocer y examinar las instituciones sociales que estructuran la dinámica del empleo y, en concreto, las trayectorias laborales, donde las investigaciones basadas en esta línea toman como unidad de análisis el curso de vida y de trabajo de las personas como secuencias de posiciones ocupacionales-laborales en el tiempo.

Para completar los referentes conceptuales de este trabajo y su categoría central que son las trayectorias laborales debemos remitirnos al campo de estudios biográficos como marco referencial del estudio y de las definiciones que se han hecho de la categoría trayectoria. Estas dos corrientes son el enfoque biográfico y *el paradigma del curso de vida*, los cuales contienen los supuestos teóricos, epistemológicos y metodológicos de las trayectorias, ambas corrientes ayudan a superar el dilema entre subjetivo/ objetivo, acción/ estructura, llegando a una convergencia y reconocimiento de la influencia del uno en el otro.

Por un lado, el enfoque biográfico tiene que ver con los relatos e historias de vida, con una narración del sujeto de toda su historia. Por el otro lado, está el paradigma de *curso de vida* que se tendrá como guía en este trabajo, desarrollado por el sociólogo Glen Elder (2001) el cual establece una secuencia de eventos y roles sociales en relación con la edad, que están incrustados en la estructura social y en el cambio histórico. Este paradigma se reconoce por ser un enfoque interdisciplinario que estudia el curso de vida de los sujetos en relación con otros, teniendo en cuenta un marco de espacio y tiempo histórico. Y se basa en cinco principios que son fundamentales para el abordaje analítico de estas, los cuales son “*principio de desarrollo a lo largo del tiempo, principio de tiempo y lugar, principio de timing, principio de vidas interconectadas y principio de libre albedrío*” (Roberti, 2012, p.135).

Los conceptos centrales del curso de vida son *las trayectorias, transiciones y punto de inflexión*, aunque en última instancia, la trayectoria que es entendida como “*una línea de vida o carrera, a un camino a lo largo de toda la vida, que puede variar y cambiar en dirección, grado y proporción*” (Elder, 1993, p.63, citado en Blanco y Pacheco, 2003), incluye en ella las *transiciones* que son cambios de estado y de posición. Situaciones y momentos específicos que se pueden dar en diferentes etapas de la vida y pueden ocurrir varias al tiempo. Y también *el turning point o punto de inflexión* que son momentos de impacto en la vida de los sujetos que configuran el movimiento de la trayectoria. Momentos significativos desde la perspectiva del sujeto y que son identificables

porque implican un quiebre en el curso de vida. En palabras de Hutchison (2005) *“El punto de inflexión sirve como un cambio duradero y no solamente como un desvío temporal, ya que ubica a los sujetos y a sus familias en otra perspectiva distinta a la que se tenía con anterioridad”* (p.8).

Luego de comprender la noción de trayectoria y basada en esta misma línea del paradigma de curso de vida se encuentra pertinente la definición de *trayectoria laboral* que hace uno de los intelectuales de esta corriente, el sociólogo Dombois (1998) este las define como: *“secuencias de experiencias laborales, que enfoca el proceso, mediante el cual, las personas se ubican en el mercado de trabajo como un proceso estructurado por el tiempo en dos dimensiones: en el tiempo biográfico, se establecen secuencias típicas según los ciclos de vida; en el tiempo histórico, se definen diferentes limitaciones y oportunidades de empleo para generaciones o cohortes distintas. En (Roberti, 2012, p.141).* La definición y el análisis que hace Dombois sobre las trayectorias laborales son pertinentes para este trabajo porque recoge dos dimensiones que son importantes para comprender el desenvolvimiento de las trayectorias a través del tiempo y en un espacio con normas, coyunturas y acontecimientos diferentes que pueden moldear el itinerario laboral de un individuo. Es relevante porque hace un reconocimiento no solo sobre las instituciones que atraviesan la trayectoria laboral –no solo esa trayectoria, sino todas- sino también de las particularidades del actor que hacen parte igualmente del desarrollo de esa trayectoria laboral.

Continuando con la misma línea conceptual de Dombois sobre las trayectorias laborales se encuentra pertinente las ideas de Pries (1999) quien en su definición también trata de encontrar la convergencia entre acción y estructura. Su definición de trayectoria laboral da cuenta de secuencia de posiciones laborales ocupadas a lo largo del tiempo, determinadas por condicionamientos estructurales y por las decisiones y características individuales. Al igual que las ideas de Dombois, Pries lleva a concluir que las trayectorias laborales son el resultado de acción y estructura, y que su estudio y análisis debe partir de su vinculación y no de su exclusión. Para ambos las trayectorias laborales representan una serie de posiciones laborales a lo largo de la vida de las personas, en medio de unas instituciones, de una estructura –mercado de trabajo-, que da las pautas para que el sujeto o los trabajadores puedan tomar acción y desarrollar sus historias laborales, sus trayectorias.

Por último, para terminar la *trayectoria laboral* será entendida como las diferentes posiciones que han ocupado –y ocupan- los sujetos en el mercado laboral a lo largo del tiempo desde su inserción, las cuales se ven influidas por aspectos objetivos y estructurales y por concepciones subjetivas y

particularidades individuales. Una línea laboral permeada por la acción del sujeto y por factores externos de contexto que hacen que la dirección de esa línea pueda cambiar, modificarse o mantenerse. Ligado a la trayectoria laboral es importante presentar el trabajo de Frassa (2007), pues condensa desde una visión muy similar a la línea en la que nos hemos referido, donde la socióloga hace referencia a los autores aquí nombrados y sus planteamientos, pero también brinda los ejes que componen una trayectoria y por ende la trayectoria laboral, los cuales nos ayudarán al análisis, estos ejes son la estructura de oportunidad, las disposiciones y capacidades de los sujetos y la variable del tiempo. Estos ejes son fundamentales para comprender y caracterizar las trayectorias laborales, para entender que está en juego cuando de ingreso, permanencia, discontinuidad, ascensos y pérdidas en el trabajo se habla. Estos ejes ayudan a dilucidar los elementos claves que componen la trayectoria y así poder analizarla.

Finalmente, otra categoría a considerar es la de *calidad de vida y condiciones de vida*, las cuales se ven afectadas por la trayectoria laboral y de vida de los trabajadores, esta categoría se puede entender siguiendo a Ardila (2003) como un estado de satisfacción general que alude al bienestar físico, psicológico y social y al bienestar material. Esta categoría tiene aspectos subjetivos, y objetivos los cuales se pueden medir y se relacionan con un contexto. Esta categoría es importante para la unidad de observación porque a raíz del ingreso al trabajo, la estabilidad, la pérdida del empleo y del proceso iniciado para encontrar otras opciones laborales, la calidad de vida ha tenido una serie de transformaciones que han impactado las trayectorias laborales y de vida de los individuos y de su núcleo.

Para complementar esta categoría debo hacer referencia a las noción de *estrategias*, puesto que en medio de las trayectorias laborales, sus cambios y el impacto en la calidad de vida, los trabajadores han tenido que poner en práctica una serie de estrategias, entendidas como acciones que tengan una racionalidad, una intención, una consciencia, con un fin determinado donde se usen unos medios para alcanzarlo y acciones entendidas como “*una conducta humana (bien consista en un hacer externo o interno, ya en un omitir o permitir) siempre que el sujeto o los sujetos de la acción enlacen a ella un sentido subjetivo*” (Weber, 1964, p.5).

Es desde esta mirada a la trayectoria laboral desde el paradigma del curso de vida y la sociología del trabajo, incluyendo las estrategias y acciones de búsqueda de opciones laborales pos-pérdida y el impacto en la calidad de vida de las trabajadoras/es, que se llevará a cabo el análisis del trabajo

de investigación partiendo de las referencias anteriores para lograr describir las trayectorias laborales antes y después de la pérdida de su empleo en Almacenes La 14.

1.4 OBJETIVOS

Objetivo General:

Describir las trayectorias laborales de un grupo de trabajadoras/es mayores de 40 años que perdieron su empleo después del cierre de Almacenes La 14 en la ciudad de Cali hasta el año 2024.

Objetivos Específicos:

- Identificar los puntos de inflexión y los momentos de transición de las trayectorias laborales de un grupo de extrabajadoras/es mayores de 40 años de Almacenes La 14.
- Identificar las acciones y estrategias que han realizado un grupo de extrabajadoras/es mayores de 40 años de Almacenes La 14 en Cali para encontrar un nuevo empleo después de los despidos en el 2021.
- Indagar sobre la calidad de vida de un grupo de extrabajadoras/es mayores de 40 años de Almacenes La 14 Cali antes y después de los despidos en el 2021.

1.5 METODOLOGÍA

Esta propuesta tiene un alcance descriptivo, su metodología gira en torno a una perspectiva de orden cualitativo, porque permite incorporar la perspectiva de los sujetos, que el investigador interactúe con estos. Teniendo en cuenta el paradigma de curso de vida presentado en los referentes conceptuales de este trabajo, debemos decir que la metodología se basa en este paradigma para poder recoger y analizar la información de los sujetos de la unidad de observación. Siguiendo esto, primero debemos anunciar que el trabajo será retrospectivo, lo que significa que se partirá del presente y seguiremos hacia el pasado.

La fuente primaria de este trabajo será obtenida por medio de la realización de entrevistas en profundidad, semiestructuradas, a un grupo de 7 trabajadoras/es de Almacenes La 14 que perdieron su empleo siendo mayores de 40 años y que tengan una antigüedad mínima de más de 10 años en la empresa, con el fin de reconstruir sus itinerarios laborales y de vida. La unidad de observación se divide en 4 mujeres y 3 hombres, se eligen 4 mujeres puesto que la población trabajadora eran

mujeres mayoritariamente y se eligen 3 hombres para no dejar de lado el componente masculino y además para poder analizar comparativamente las trayectorias, las opciones laborales con relación al género. Los trabajadores que se eligieron para el desarrollo del trabajo fueron despedidos en el contexto de la coyuntura económica de la empresa que se termina en el 2021. Para la elección de la muestra no es relevante la formación profesional como tal, sino la relación directa con Almacenes La 14 y su último cargo, ya luego se indagará sobre la variable de profesión y su impacto en la trayectoria.

Las entrevistas en profundidad son el método con el cual se abordaron y desarrollaron cada uno de los objetivos específicos de este trabajo, se hicieron con la finalidad de recoger sus trayectorias laborales con sus características, es decir, detallar la historia laboral con los principales momentos de transición y puntos de inflexión; de establecer qué opciones laborales se les han presentado luego de sus despidos, cómo ha sido su proceso de reinserción laboral luego de perder su empleo, es decir, identificar las acciones y estrategias que han realizado un grupo de trabajadoras/es mayores de 40 años de Almacenes La 14 en Cali para encontrar un nuevo empleo (continuación de la trayectoria laboral) después de los despidos en el 2021, y también de poder indagar sobre sus condiciones de vida y su movilidad social, es decir el último de los objetivos específicos.

Las entrevistas en profundidad giraron en torno a la trayectoria laboral y de vida de los trabajadores, enmarcando así, el inicio en la inserción –por vez primera- al mercado de trabajo, las estrategias de mantenimiento, la movilidad laboral, los aspectos que inciden en la trayectoria laboral, las rupturas, la reinversión y, por otro lado, en las condiciones de vida, el origen, la formación, los planes de vida, la familia y la afectación por el cierre de la empresa –significado personal-. Esto teniendo en cuenta que las trayectorias laborales forman parte de la trayectoria de vida del sujeto y se ven atravesadas por otras trayectorias –educativa, familiar, social- lo que le va dando un rumbo y sentido a lo laboral.

La forma por la cual contacté a las personas que hacen parte de mi unidad de observación, es por medio de mi mamá. Como dije antes, ella es una de las trabajadoras despedidas que laboró 33 años en la empresa y por medio de ella tuve la posibilidad de hacer contacto con la unidad de observación.

Las fuentes secundarias de este trabajo proceden del uso y revisión de información documental de prensa donde se recoja información sobre el cierre de la empresa y el comienzo de sus años de

crisis, de la liquidación, que estén consignadas en la prensa, principalmente en el periódico El País, el cual es el periódico de la ciudad y el departamento, y en el periódico Portafolio, esto con la finalidad de darle un argumento a la ruptura en la trayectoria laboral de la unidad de observación.

Se realizó una revisión documental general sobre información de la empresa, su historia, sus fundadores, sus componentes, su evolución y su relación con la ciudad de Cali, para dar un contexto. Esto a partir de la revisión de la prensa, de información en internet sobre la empresa, de información que den los trabajadores sobre la historia de la empresa. Este apartado del contexto es muy importante para comprender primero, la evolución de la empresa, segundo, la estructura que había detrás de las trayectorias de las extrabajadoras/es, y tercero, cómo esta empresa ayudó a la configuración de esas trayectorias.

Para el desarrollo y análisis, en esta investigación se utilizó la perspectiva etnosociológica trabajada por el sociólogo Daniel Bertaux en su libro “Los relatos de vida: Perspectiva etnosociológica”. En el cual expone un proceso inverso al hipotético-deductivo, que crea hipótesis en función de las teorías existentes y las prueba. Para Bertaux la investigación etnosociológica es todo lo contrario. El sociólogo no busca verificar sus hipótesis, sino que busca *“comprender el funcionamiento interno del objeto de estudio y elaborar un modelo de ese funcionamiento en forma de un cuerpo de hipótesis plausible”* (Bertaux, 2005, p.21). En esta investigación se toma la decisión de utilizar este método, donde a partir de la información recabada y las descripciones de las trayectorias, se elabora un cuerpo de hipótesis cargado de descripciones de los “mecanismos sociales” y de propuestas de interpretación, más que de explicación. Partiendo desde una idea mínima, se comienza a ir descubriendo la información, para luego convertirla en una hipótesis según su relevancia y recurrencia. Y luego darle una interpretación con ayuda de la teoría.

Lo que se busca con el cuerpo de hipótesis es presentar las recurrencias empíricas halladas, que permiten ir de lo particular a lo general en el estudio de las trayectorias laborales del grupo específico aquí estudiado. Ese comportamiento de lo particular a lo general se da gracias a la comparación de los casos particulares *“de lo que contienen de datos fácticos situados en su orden diacrónico, de indicios descriptivos o explicativos propuestos por los sujetos, gracias al descubrimiento de recurrencias de un itinerario biográfico a otro y a la elaboración de conceptos e hipótesis a partir de esas recurrencias. Desde este punto de vista, la función de los datos no es*

comprobar las hipótesis establecidas de antemano, sino facilitar la construcción de un cuerpo de hipótesis". (Bertaux, 2005, p.26).

Por lo anterior, en el desarrollo de este trabajo de investigación se crearon 20 hipótesis que surgieron en la investigación: la recolección de la información y el procesamiento de los datos. Las cuales se ajustan con los objetivos específicos trazados en este trabajo, porque se clasificaron con el fin de darle sentido al contenido y a la interpretación de la información empírica obtenida. Las hipótesis se van presentando en el transcurso del escrito a partir del capítulo 3 y ayudan también en la construcción de las conclusiones.

El trabajo se llevó a cabo las siguientes etapas: en primera instancia una revisión documental dividida en dos partes, primera el cierre de la empresa, segunda historia y evolución. Segundo, se construyó el instrumento de recolección de información, para recopilar la información primaria. En tercer lugar, se hizo el proceso de elección y contacto con la unidad de observación. Cuarto, se hizo la recolección de la información primaria, realización de entrevistas en profundidad⁸. En quinto lugar, se ordenó la información, se analizó, se construyó un conjunto de hipótesis extraídas de las entrevistas que son la base del análisis, para esto se revisaron las entrevistas una por una, se sacaron las hipótesis en función a los objetivos y se revisó la frecuencia y por tanto el peso y la importancia en cada uno de los relatos⁹. Por último, se realizó la escritura de los resultados sobre las trayectorias, incluyendo la revisión ortográfica, gramatical y de estilo del trabajo.

Las técnicas y etapas enunciadas recogieron la información sobre las trayectorias laborales y de vida de un sector de la fuerza de trabajo que ha sido despedida de una empresa que se caracterizaba por ser sólida, pero termina cerrando, generando una afectación a sus historias, trayectorias laborales y condiciones de vida, hasta el año 2024, en la ciudad de Cali.

1.5.1 Memoria metodológica

El trabajo de campo de esta investigación se realizó en el mes de julio y agosto del año 2024, se inició con la realización de las entrevistas el 04 de julio, anteriormente por medio de una extrabajadora de La 14 se enviaron mensajes por medio del WhatsApp a los entrevistados donde se explicaba el objetivo y el deseo de contar con su participación para la investigación, poco a poco se fueron concretando citas para realizar las entrevistas. En total se realizaron siete entrevistas,

⁸ Revisar anexos, Tabla #1. Fechas realización de entrevistas en el trabajo de campo.

⁹ Revisar anexos: Tabla #2. Recurrencias empíricas en el cuerpo de hipótesis según casos.

cuatro mujeres y tres hombres considerando la composición del grupo de trabajadores de Almacenes La 14.

Las entrevistas se realizaron en lugares cercanos a las viviendas o lugares de trabajo de los entrevistados. Al final se terminó haciéndolas en lugares centrales como en los mismos Almacenes de La 14 o en sus nuevos lugares de trabajo. La consecución de todas las entrevistas se complicó un poco porque las personas decían no tener tiempo, tener problemas, citas y así concretaban una fecha, en medio de esto se optó por decirles que era poco tiempo, que no importaba el día, ni la hora, por ofrecerles el dinero para el pasaje porque quizás no tenían cómo llegar al lugar. Finalmente, el trabajo de campo se cerró el 31 de agosto con la séptima entrevistada. Se tomó la decisión de cerrar por cuestiones de tiempo y porque las otras posibles entrevistadas se volvieron aún más evasivas.

Las dificultades que se presentaron como se dijo anteriormente estuvieron enmarcadas en conseguir una cita con las personas, principalmente con las mujeres, al ser ellas mayoría en La 14 se pensaba que se obtendrían más y responderían con mayor facilidad, pero no fue así. Otra dificultad radicó en la obtención de la información, esto dependiendo del o la entrevistada, a quienes había que preguntarle de diferente manera o varias veces para poder que respondiera, también se presentaron casos en que respondían de una manera políticamente correcta por estar siendo grabada la conversación, con respecto a esto último nadie tuvo problema con que fuese grabado, a todos se les pidió autorización.

Después de este trabajo de campo se pudo aprender que muchas veces esperamos algo y ese algo no se cumple de esa manera, con esto hago referencia a la consecución de los informantes. Además, aprendí a ir reacomodando preguntas sobre la marcha para obtener la información que necesito y a reacomodar la forma de interrogar para que dependiendo de la persona esta pueda entender y responder. También que existen ideas y conceptos sobre ciertos temas y al escuchar a los entrevistados todas esas preconociones se confirman o se descartan y en este caso se descartaron principalmente. Aprendí que hay una variedad de trayectorias laborales y de vida y que, aunque compartan una base muy fuerte, el trabajo en La 14 y una vida construida alrededor de ser empleado de esta empresa, sus desenlaces son muy distintos.

2. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA Y LABORAL DE LOS CASOS

En este capítulo se presenta el contexto en el cual se insertan los trabajadores, se da una breve exposición de lo que era Almacenes La 14. Para después presentar la descripción de cada uno de los extrabajadores como estudio de caso. Primero de manera general con la descripción sociodemográfica del conjunto y luego se desagregan por caso. Finalmente, se destaca la descripción laboral con el antes, durante y después de la pérdida, cómo se vivió esa secuencia cronológica por parte del conjunto de entrevistados.

2.1 CONTEXTUALIZACIÓN ALMACENES LA 14

Para comprender la base y el trasfondo de las trayectorias laborales de los extrabajadores de Almacenes La 14, se debe presentar la historia de la empresa la cual configuró el desarrollo de la trayectoria laboral de los trabajadores. Almacenes La 14 fundada en el año 1964 surge de la asociación de un grupo de hermanos caldenses, a la cabeza de Abel Cardona Franco, que decidió formar en el centro de la ciudad de Cali un establecimiento comercial de venta de abarrotes conocido inicialmente como Cacharrería La 14. El 14 por la ubicación del primer local comercial en la Calle 14 con Carrera octava.

Con el paso del tiempo, fue creciendo y expandiéndose, abriendo otras tiendas en la ciudad como por ejemplo la de Cosmocentro, Avenida Sexta, la del Limonar, cubriendo el centro, sur y norte de la ciudad. Esta empresa se convierte desde sus inicios en un lugar de trabajo para mujeres donde no era obligatorio la profesionalización. Era una empresa que inició desde abajo, creciendo junto con sus empleados y poniéndose a la vanguardia con el paso del tiempo, adquiriendo lo nuevo y capacitando su personal para brindar la “mejor experiencia” a sus clientes.

Fue una empresa que según lo que sucedía en el contexto local se vio afectada, por ejemplo, por bombas en los años 80, pero también con una bonanza económica gracias a situaciones que generaban mayores ingresos en la ciudadanía, pero también porque no había mucha competencia en este sector. Esta empresa se caracterizó porque en su desarrollo y permanencia en el mercado por más de 50 años no se creó un sindicato, debido a las acciones y estrategias desarrolladas por la empresa sobre el bienestar laboral permitieron que la vida profesional de los trabajadores no llegara a desembocar en la sindicalización, convirtiéndola así en una empresa con un modelo de relaciones laborales definida como paternalista sin sindicato.

Por otro lado, se caracterizó por un mercado interno donde la rotación del personal era interna y donde el outsourcing no era una figura predominante. Debido a lo anterior, los trabajadores y por lo general los mayores en edad llevaban una larga trayectoria en la empresa y muchos de ellos “hacían carrera” y lograban pensionarse dentro de esta empresa que se convertía en una especie de segundo hogar. También se caracterizó por tener un personal de planta contratado a término indefinido y otro personal con contratos a términos fijos que se iban renovando y ampliando los periodos. Por otra parte, una de sus características era la estabilidad y el ascenso, era una empresa que permitía el crecimiento profesional y personal y daba oportunidades a sus trabajadores. Debido a todo lo anterior, a la estabilidad, el tiempo trabajado y las oportunidades, podemos decir que trabajar en La 14 formaba vínculos entre compañeras/os no solo laborales sino también de amistad y fraternidad, al igual que vínculos muy cercanos casi familiares del trabajador con la propia empresa.

En más de 50 años de historia, La 14 logra establecer una cadena de supermercados, que tuvo importancia en Cali y Valle del Cauca - debido a su papel como generador de empleo y aporte a la economía- y en otras ciudades colombianas como Bogotá, Pereira, Manizales, entre otras. En total alcanzaron a tener más de 20 tiendas y solo en la capital del Valle lograron 14 establecimientos. Esta empresa se consolidó como una de las más grandes del suroccidente colombiano, brindó más de 4.000 empleos directos y miles más indirectos durante toda su historia en cargos administrativos, de oficina como de recursos humanos, de coordinación, de comunicación, marketing, nómina, entre otras; de tienda como cajeras, empacadores, supervisoras, administradores, bodegueros, vigilantes, aseadores, impulsadoras, entre otros. Pero desde el año 2016 comienza su declive económico a causa de diversos factores como la muerte de su presidente y dueño principal Jaime Cardona Parra, el cambio de gerencia-administrativa tras la muerte y los procesos de manejo interno, la situación económica del país y la creación de cadenas de supermercado de bajo costo, las apuestas por el cambio tecnológico y el coronavirus, lo que generó una crisis de endeudamiento.

Desde antes del 2021, la empresa comenzó su proceso de lucha por sobrellevar sus problemas económicos. Comenzaron a acogerse a figuras legales como la reorganización, la liquidación y finalmente la insolvencia, en el cual se dio el proceso de liquidación judicial -el cual sigue en proceso- en manos del liquidador Felipe Negret, dejando sin empleo a trabajadores directos e indirectos, donde de los trabajadores directos más del 50% eran mujeres. Actualmente, La 14 sigue

en su proceso de venta de propiedades para pagar las acreencias a los acreedores. En los espacios donde funcionaban los almacenes han sido ocupados por otros supermercados que han tratado de amortizar el desempleo y de utilizar la infraestructura existente para seguir impulsando el sector productivo y la economía. En estos espacios se ha permitido que algunos trabajadores que estaban en retén social al momento del cierre puedan seguir laborando mientras se termina el proceso de liquidación, mientras tanto el resto de los extrabajadores tuvieron que enfrentarse a este suceso, reorganizando su trayectoria ya sea por reinserciones o por la finalización de esta.

2.2 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA UNIDAD DE ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE ESTUDIO DE CASOS

Después de conocer el medio empresarial en el cual se encuadran o insertan las trayectorias laborales de los extrabajadores de Almacenes La 14. Se expone a continuación la composición sociodemográfica de la unidad de análisis y la presentación de los casos individuales, para conocer quiénes son, de dónde provienen, qué características comparten y en cuáles difieren.

2.2.1 Caracterización sociodemográfica

El grupo de personas entrevistadas para este trabajo son siete extrabajadoras y extrabajadores de Almacenes La 14, los cuales se dividen en 4 mujeres y 3 hombres, quienes nacieron en el periodo de 1964 hasta 1980. Todos tienen más de 40 años y un promedio de edad de 52 años. Con respecto al nivel educativo de los entrevistados todos lograron ser bachilleres y solo una de las extrabajadoras obtuvo un nivel educativo de tecnóloga. Además, el promedio de años aprobados en el sistema escolar es de 9 años, debido a que los hombres terminaron sus estudios en la modalidad de validación, de bachillerato acelerado. Ninguno de los entrevistados hace parte o se reconoce de algún grupo étnico.

Con relación al estado civil de los entrevistados, cuatro de ellos viven en unión libre, dos están casados y una persona es soltera. El estrato socioeconómico predominante es el estrato 2, se debe recalcar que seis de los entrevistados viven en estrato 1 y 2, solo una de las entrevistadas vive en estrato 4. Como ya se dijo solo una de las entrevistadas tiene una profesión certificada, mientras que los otros tienen una ocupación que forjaron a lo largo de su trayectoria laboral, en la cual se especializaron en un campo en específico y en cargos similares, por ejemplo, seguridad, auxiliar de bodega, de recaudo, mandos medios -administrativos-.

De los siete entrevistados, cinco se dedican a trabajar actualmente, una se dedica a los oficios del hogar y otra se encuentra desempleada en búsqueda de trabajo. Las ocupaciones de los cinco entrevistados que trabajan son: jefe de bodega, trabajadora independiente-emprendimiento, auxiliar de riesgos físicos de seguridad interna, auxiliar en seguridad privada y auxiliar de farmacia.

Por último, en cuanto al hogar de los entrevistados se encontró que dos son unipersonales, dos son pequeños, dos son medianos y uno es grande. La cantidad de hijos de los entrevistados está entre uno, dos y cero. Por lo general los entrevistados tienen una persona a su cargo que involucra hijos o padres.¹⁰

2.2.2 Presentación de estudio de casos

Tras conocer la información sociodemográfica de los entrevistados se presentan a continuación los estudios de casos en detalle.

Javier:

Javier es un hombre de 44 años que nació el 07 de mayo de 1980 en el municipio de Mercaderes, departamento del Cauca. Inicialmente estudió solo la primaria porque se dedicó a trabajar para ayudar a su papá con el hogar debido a que eran 5 hijos en total más su mamá y el sueldo mínimo que ganaba el padre no le alcanzaba. Javier al ser el segundo hijo decide retrasar su estudio para poderle dar estudio a sus hermanos menores. Después cuando está laborando en Almacenes La 14 estudia y termina el bachillerato y es este último su nivel educativo alcanzado, aunque hay que destacar que el bachillerato lo terminó en educación acelerada debido a los requerimientos legales que se les empezaron a plantear a las empresas.

Actualmente, Javier vive solo, su hogar es unipersonal, aunque tiene esposa con quien vivió en unión libre y tiene un hijo de 18 años, ambos emigraron a España en búsqueda de un mejor futuro para el hijo, esta migración se da después de la pérdida del empleo de Javier. Su residencia está ubicada en el barrio Decepaz de la ciudad de Cali. Su cargo en Almacenes La 14 era el de supervisor de recibo.

Actualmente, su ocupación es jefe de bodega en una empresa dedicada a la distribución mayorista y en puntos de venta de artículos de decoración navideños y para el hogar llamada Burica, ubicada

¹⁰ Datos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas y la realización de una rejilla para obtener los datos sociodemográficos.

en un centro comercial del sur de Cali. En esta empresa inició por medio de agencia de empleo, pero actualmente está contratado directamente y de manera indefinida.

Su sueño a largo plazo es migrar para reencontrarse con su familia en España porque le ha dado muy duro la separación de su hijo, pero lo duda porque no quiere perder su empleo el cual es estable e indefinido por ir a un país en el que tendría que dedicarse primero a estudiar para obtener un buen empleo, estudiar carreras u oficios afines a los sectores de la economía principales de la ciudad en la que se encuentra su familia, que serían según él, la hostelería, los servicios y el turismo.

Después de la pérdida del empleo en Almacenes La 14 empresa en la que laboró la mayor parte de su vida concluye que *“la vida puede cambiar en cualquier momento, entonces a partir de allí yo empecé como a valorar, como que le cambia el chip a uno y dice uno vamos a cambiar las cosas, a mejorar las cosas porque uno no sabe cuándo va a ser el último momento en que vamos a estar compartiendo, entonces de ahí para acá todos los días agradezco a Dios y valoro cada cosa, trato de aplicar eso con mis compañeros de trabajo, de concientizarlos porque a veces hay diferencias entre compañeros por X o Y razón y digo no hay que estresarnos por bobadas porque no sabemos si este sea el último saludo que nos demos o el último hasta mañana, a partir de que salí de La 14 como que entendí más eso.”* (Javier, jefe de bodega, 44 años).

Nidia

Nidia es una mujer de 53 años que nació el 9 de octubre de 1970 en el municipio de La Unión, departamento del Valle del Cauca. Es bachiller. Comenzó a estudiar sistemas, pero no terminó porque quedó en embarazo; por lo tanto, ya no podía hacer las tres cosas, estudiar, trabajar y ser mamá. Actualmente está casada y es madre de dos hijos, uno de 28 años y el otro de 16 años. Nidia tiene un hogar mediano, vive con su esposo y sus dos hijos en el barrio San Luis II en su casa propia. Comparte la manutención de sus hijos y ayuda económicamente a su madre quien vive en La Unión.

Después de graduarse como bachiller, Nidia migró hacia Cali porque quería trabajar y estudiar y en su municipio no tenía la oportunidad de hacerlo, por tanto, consiguió un empleo formal y consolidó una familia.

En Almacenes La 14 Nidia se desempeñaba como gestora de tienda. Actualmente, se dedica a su emprendimiento, un negocio de venta de desayunos, ropa y estampaciones de vasos y camisetas,

de sublimación. Después de la pérdida del empleo en La 14 decidió dedicarse al trabajo independiente, primero como transportadora de personas en moto (“moto ratona”) y simultáneamente en ventas de diversos artículos. Su prioridad es formalizar su negocio y para ello piensa adecuar un piso de su casa para la sede de su negocio. Teme endeudarse porque sus ingresos son inestables para afrontar un compromiso financiero.

Nidia expresa que se siente muy feliz con su empleo actual porque maneja su tiempo y dinero, pero extraña la estabilidad de tener un salario fijo mensual. Destaca que ahora puede compartir más con su familia porque antes se perdía de muchas cosas. Agradece porque hizo una carrera laboral, aunque no obtuviera un diploma, pudo aprender mucho y también agradece porque ahora sigue aprendiendo. Se está preparando en cursos de programas para la sublimación y el estampado y espera que muy pronto tenga su negocio bien montado en su casa y le llegue la edad de la pensión, porque ya tiene las semanas cotizadas.

De su vida laboral en La 14 concluye que *“aprendí a autocontrolarme que es muy importante para el ser humano, aprendí a relacionarme con más gente. Yo vengo de una finca muy encerrada en mis cosas, aprendí a interactuar con la gente, a manejar situaciones y conflictos laborales. Aprendí a ser cajera, a ser del punto de información, fue muy positivo. Me enseñó muchas cosas La 14, que me sirven y me servirán para lo que sea trabajo”* (Nidia, trabajadora independiente, 53 años).

Eduardo

Eduardo es un hombre de 47 años que nació el 21 de julio de 1976 en el municipio de Almaguer, departamento del Cauca, estudió hasta la primaria en el Cauca y luego a los 11 años migró con su hermano, mamá biológica y su mamá de crianza y se estableció en el barrio Mariano Ramos de Cali. No continuó estudiando. A los 18 años se fue al Ejército a cumplir el servicio militar obligatorio y tras su retorno ingresó a trabajar en Almacenes La 14. Por requerimientos de la empresa tuvo que volver a estudiar y terminó el bachillerato en modalidad de educación acelerada.

Eduardo vive en unión libre, no tiene hijos, pero si una hijastra y una nieta de su hijastra. Su hogar es pequeño vive con su esposa y su mamá en el barrio el Vallado y está a cargo de su mamá de 92 años. En Almacenes La 14 Eduardo se desempeñaba en el cargo de supervisor de recibo.

Actualmente se desempeña en el cargo de auxiliar de riesgos físicos en seguridad interna con un contrato indefinido y jornada laboral completa en Supertiendas Cañaveral en una de sus sedes en

la ciudad de Cali. Después de salir de Almacenes La 14 se formó en seguridad privada lo que le permitió conseguir empleo en esta ocupación y desempeñarse en el cargo actual.

Sus metas son seguir trabajando y lograr la pensión, sus sueños son tener una casa propia y un carro para lo cual dice está adquiriendo experiencia para lograr un subsidio y también está ahorrando para lograrlo. Eduardo dice que se siente bien en su empleo actual y desea permanecer en él. Con respecto a lo que sucedió en La 14 concluye que *“yo trato de ser como ahorrativo y tener como un plan b en caso de que me retire o de que me liquiden, entonces de aquí a que tenga otro empleo tener unos ahorros para defenderse mientras “*, además agrega que *“el haberse acabado La 14 sirvió para sacudirme de la vida porque yo estaba muy relajado y de pronto ya aprender a defenderme por mí solo”* (Eduardo, auxiliar de riesgos físicos de seguridad interna, 47 años).

Rodrigo

Rodrigo es un hombre de 60 años que nació el 05 de marzo de 1964 en la ciudad de Cali departamento del Valle del Cauca, estudió hasta tercero de primaria, pero por motivo de su comportamiento rebelde, lo enviaron a la finca familiar y luego terminó los dos años que le faltaban de primaria cuando tenía 16 años. No quiso seguir estudiando y se puso a trabajar en la galería llevando mercados en carreta y en un supermercado como vendedor. A los 18 años se fue a pagar el servicio militar obligatorio y a su regreso buscó empleo. Muchos años después cuando ya llevaba un período largo trabajando, estudió y terminó su bachillerato en modalidad de educación acelerada por exigencias de Almacenes La 14. Rodrigo fue criado por sus hermanos mayores porque quedó huérfano cuando tenía un año, fue el hijo número once.

Rodrigo se encuentra casado, es padre de dos hijos, un hijo de 31 años y una hija de 22 años. Tiene un hogar grande conformado por su esposa, hijos y suegra. Tiene bajo su cargo a su esposa que es ama de casa. Reside en el barrio Uribe Uribe, antiguamente la Floresta. Su ocupación es auxiliar en seguridad privada. En Almacenes La 14 se desempeñaba como auxiliar de riesgos de físicos y control de pérdidas.

Actualmente trabaja en PEC como auxiliar de seguridad privada encargándose de cuidar y estar pendiente del mobiliario y los activos de Almacenes La 14 en este caso en La 14 de Calima, el contrato es anual con renovación y es un empleo de tiempo completo. Después de perder su empleo

en Almacenes La 14 Rodrigo ha trabajado en dos empresas desempeñándose en el cargo de guarda de seguridad.

Sus metas laborales son pensionarse en PEC. No le genera mucha angustia el futuro porque tiene ahorros, la moto, la ayuda de los hijos y percibe dos arriendos de su casa. De su vida laboral concluye *“el mayor aprendizaje, valorar, valorar lo que teníamos y lo que tenemos y pienso yo que eso le faltó a mucha gente darle el valor y querer lo que se hace”* (Rodrigo, auxiliar en seguridad privada, 60 años).

Janeth

Janeth es una mujer de 53 años que nació el 30 de octubre de 1970 en la ciudad de Cali, departamento de Valle del Cauca, estudió el bachillerato y posteriormente muchos años después se graduó como regente de farmacia del SENA, su nivel educativo es tecnóloga. Es una mujer casada, tiene un hijo de 24 años, tiene un hogar pequeño que comparte con su esposo e hijo. Vive en el barrio Talanga tercera etapa de la ciudad de Cali en su casa propia, se hace cargo de su hijo quien se encuentra estudiando. En Almacenes La 14 se desempeñaba en el cargo de directora de droguería.

Janeth trabaja actualmente como auxiliar de droguería en Droguerías Comfandi, consiguió el empleo por medio de agencia de empleo. Está contratada temporalmente y espera poder ser contratada directamente. Considera que los empleos que consiguió han sido buenos y ha aprendido en ellos. Por ejemplo, como auxiliar y regente de farmacia. Ha logrado posicionarse mejor en el mercado de trabajo, mediante la rotación laboral voluntaria. Janeth afirma que Droguerías Comfandi ha sido su mejor empleador. Su empleo actual es de tiempo completo y el contrato es a labor, pero aspira a que esto cambie.

Su meta es establecerse por completo en un empleo estable y con buenas condiciones laborales hasta que se pensione. De su vida laboral concluye: *“Yo creo que he cambiado bastante para bien porque ya me siento, como se inició al principio inmaduro, uno ya va madurando más, uno ya tiene una mentalidad más madura de todas las cosas y sí, es un empleo que requiere de mucha experiencia y también de mucha responsabilidad, considero yo, uno va madurando y va aprendiendo cada día porque en la farmacia se aprenden muchas cosas, uno nunca para de aprender”* (Janeth, auxiliar de droguería, 53 años).

Julia

Julia es una mujer de 56 años que nació el 25 de enero de 1969 en el municipio de Zarzal, departamento del Valle del Cauca, estudió hasta bachillerato, migró de Zarzal cuando terminó el colegio y decidió radicarse en Cali para buscar un empleo porque no tenía posibilidades de seguir estudiando una carrera profesional. Llegó a Cali a la casa de una tía quien la acogió mientras conseguía empleo, luego se fue a vivir con su novio quien anteriormente había migrado también desde Zarzal.

Julia es una mujer en unión libre, madre de dos hijas, una hija de 33 años y la otra de 27 años, vive en un hogar mediano junto con su cónyuge y sus padres. Reside en el barrio Valle del Lili de la ciudad de Cali en su casa propia, actualmente no tiene personas a cargo y está dedicada a los oficios del hogar. En Almacenes La 14 su cargo era el de gestora de tienda.

Tras la pérdida del empleo en Almacenes La 14, Julia buscó empleo y, tras pasar por un proceso de selección fallido por su edad, según ella, decidió que no buscaría más empleo y se dedicaría a ser ama de casa, algo que nunca hizo porque siempre trabajó. Desde noviembre de 2021 hasta la actualidad se ha dedicado a labores del hogar y al cuidado de sus padres. No descarta emplearse de nuevo, pero sería porque la convoquen, no porque esté buscando.

Julia refiere que es más duro ser ama de casa, requiere mucho tiempo, no dispone de ayuda y tuvo que aprender a cocinar. Su meta laboral es pensionarse para seguir ayudando a sus hijas, tiene las semanas de cotización completas, pero no ha cumplido la edad de pensionarse.

De su vida laboral en La 14 concluye *“yo era una que pensaba que La 14 nunca se iba a acabar y yo decía yo me pensiono y tan bueno uno seguir yendo a La 14 a ir a comprar y seguir viendo la gente que hicieron parte de uno en un grupo y decir yo ya me voy a pensionar, seguir como esa cadena, yo a La 14 no la veía así, me estrellé con una realidad que no esperaba (...) La 14 es una escuela para uno, yo prácticamente desde los 18-19 años, allá me terminaron de criar los Cardona prácticamente y doña Marlene (...) vivo agradecida, yo mejor dicho a La 14 le debo mucho, porque todo lo que yo tengo como levanté a mis hijas, lo que mis hijas estudiaron y donde estudiaron fue gracias a La 14 y a mi familia ”* (Julia, ama de casa, 56 años).

María

María es una mujer de 49 años que nació el 31 de marzo de 1975 en la ciudad de Cali, departamento del Valle del Cauca, estudió el bachillerato y al finalizarlo intentó trabajar y estudiar, pero por la demanda de horario laboral no continuó su formación educativa. Es una mujer soltera, tiene un hogar unipersonal, vive en el barrio Mojica 2 de la ciudad de Cali en casa propia y se encuentra actualmente buscando empleo. En Almacenes La 14 María se desempeñó como auxiliar de recaudo.

María vivió siempre sola con su madre quien falleció después de casi un año de la salida de María de La 14. Después de ambas pérdidas María encontró un nuevo empleo, pero por motivo de reunirse con su hermano en otra ciudad renunció. Desde esa renuncia hasta la actualidad, es decir durante un año y siete meses, María se ha encontrado en una situación de desempleo. La búsqueda de empleo para María ya completó un año, en el que no se puede ubicar en algún empleo. Según relata ha repartido muchas hojas de vida, principalmente en supermercados como Olímpica, Cañaveral, ARA, etc. Refiere que ha subido su hoja de vida a CompuTrabajo para diferentes empleos, pero la ausencia de formación educativa terciaria ha sido un impedimento para acceder a esos empleos.

Actualmente vive de un arriendo de uno de los pisos de su casa, pero busca con urgencia un empleo porque su deseo es seguir laborando hasta que complete la edad de jubilación, porque el tiempo de cotización ya lo tiene.

Así, su mayor sueño es seguir laborando hasta que logre la pensión. De su vida laboral concluye: *“nos dieron la oportunidad de aprender de todo, atención al cliente y después en lo último que estuve, como ascenso, como uno ascender, aprender, le daban sus cursos de preparación, aunque quedé como inestable -con el cierre de La 14- y a pesar de que me falta más estudio me siento muy preparada con la experiencia que tuve en La 14. Me siento muy aburrida, me hace mucha falta laborar”* (María, desempleada, 49 años).

2.3 ANTES, DURANTE Y DESPUÉS DE LA PÉRDIDA

Teniendo en cuenta que este trabajo de investigación se interesa por conocer además de las trayectorias laborales en general, ¿Qué pasó después de la pérdida? ¿Cómo fueron y cómo vivieron los extrabajadores los diferentes momentos alrededor de la pérdida? A continuación, se presenta una reconfiguración de: antes de ser despedidos, dónde se encuentran en un momento de crisis empresarial y entran en un proceso de espera e incertidumbre; durante el despido, cómo se recibe y vive la noticia y la ruptura; y el después de la pérdida, cómo se asume y vive la reinserción laboral.

2.3.1 Antes: el empleo anterior al despido

La vida laboral de los entrevistados se desarrolló principalmente en Almacenes La 14. Los siete entrevistados construyeron una carrera y una vida laboral en esta empresa durante más de 20 años. Las condiciones laborales para estos empleados fueron las decretadas por ley, aunque en los últimos días de trabajo algunas cambiaron debido a la situación de crisis de la empresa.

Según expresan las extrabajadoras/es en su último empleo y cargo en Almacenes La 14 tenían jornadas laborales de 8 horas. Refieren que en el inicio en la empresa los turnos eran largos y superaban las 8 horas y que finalmente algunos trabajaron menos de las 8 horas por la crisis. Los pagos de salarios se hacían quincenalmente, recibían pago por horas extras, pero en los últimos meses los pagos se empezaron a retrasar, ya no había extras. Aunque finalmente les cancelaron todo lo que tenían retrasado, los entrevistados refieren que les pagaron todo y que solo les adeudan las acreencias que son dinero de otros pagos y prestaciones que les correspondían por ser empleados.

El empleo en Almacenes La 14 se caracterizó por tener beneficios económicos y laborales, como bonos para educación, calzado, ropa y una serie de beneficios denominado el pacto colectivo el cual permitía a los empleados tener unas ayudas económicas extra, como dice una de las entrevistadas les daban “*bonos en diciembre o días cuando nos casábamos*”. Almacenes La 14 también ayudaba a los trabajadores en educación y formación profesional, mediante convenios con instituciones educativas o mediante facilidades en horarios para estudiar, como lo fue el caso de Janeth quien pudo formarse como regente de farmacia unos años antes del inicio de la crisis. El problema con los beneficios es que en los últimos años de La 14 se fueron perdiendo porque por el valor de la deuda que manejaban ya no tenían recursos para brindarles beneficios a sus empleados.

Desde la perspectiva de los siete entrevistados, en La 14 tenían una remuneración favorable y beneficiosa, con la que les alcanzaba para cubrir sus necesidades básicas y para el ocio. Además, expresan que todos los pagos de ley como vacaciones y primas se convirtieron en ahorros o en el método de pago para conseguir una casa propia.

En términos de protección social, de prestaciones sociales, Almacenes La 14 canceló hasta el último día los aportes a pensión, salud y ARL. Aunque algunos refieren que hubo retrasos en el pago de los aportes, finalmente quedaron al día y si revisan su historial de pensiones salen registrados todos los años que trabajaron en la empresa. De los siete entrevistados, cuatro ya cumplieron la cantidad de semanas para la pensión, pero aún no tienen la edad.

Los contratos que tenían los entrevistados eran de término fijo a un año con renovación, con excepción de Julia quien tenía un contrato indefinido. Los salarios estaban entre uno y dos salarios mínimos, ninguno de los entrevistados devengaba más de ese rango. Eran empleados de tiempo completo, fijos y con posibilidades de ascenso por medio de convocatorias, capacitaciones y pruebas si el empleado estaba interesado en cambiar de cargo.

El último cargo de los entrevistados en Almacenes La 14 se presenta así: dos eran supervisores de recibo, dos eran gestoras de tienda, uno era auxiliar de riesgos físicos y control de pérdidas, una era auxiliar de recaudo y una más era directora de droguería. Para el cargo de supervisores de recibo las funciones eran *“supervisar y revisar la mercancía que se va a vender en el almacén, es mirar cantidades, todo lo que entra al inventario, mirar fechas de vencimiento calidad de los productos, eso”* (Javier, jefe de bodega, 44 años). En el cargo de gestora de tienda que es administrativo las funciones eran *“administrar la tienda, hacer horarios ya me tocaba estar pendiente de bodega, de personal, de los proveedores, de los clientes, de caja mayor, porque yo hacía prácticamente, cuando tenía compañero nos turnábamos, pero había momentos que a él lo mandaban a reemplazar a otras tiendas y yo me quedaba sola con la tienda”* (Julia, ama de casa, 56 años).

El cargo de auxiliar de riesgos físicos y control de pérdidas incluía las funciones de *“seguridad, seguridad privada, nosotros éramos control de ingreso de carros, de motos, control interno de acá de las porterías, hacer planillas, hacer tiquetes y en la noche cuando trasnochábamos era cuidar todo el centro comercial, había que limpiar los carros, sacar la basura que el cliente dejaba, las canastillas de mercado esas chiquiticas había que limpiarlas cuando regaban azúcar y todo eso,*

estar pendiente de las neveras, que era lo más delicado, que se dañara” (Rodrigo, auxiliar de seguridad privada, 60 años).

Las funciones del cargo de auxiliar de recaudo eran *“cuadrar a las cajeras, cuadrar la plata que llevaban en efectivo o en papelería, es decir, lo que pagan con tarjeta que sale en vóucher, todo lo de Redeban y Credibanco, digitar, corregir y revisar que todo lo que se ingresara estuviera bien”* (María, desempleada, 49 años). Y por último las funciones del cargo de directora de droguería eran *“encargada de la droguería, revisar y gestionar los medicamentos, supervisar el almacenamiento, hacer inventarios, vender, entre otros.”* (Janeth, auxiliar de droguería, 53 años).

2.3.2 Durante: El momento anterior al despido y el último día de trabajo

Los últimos meses en el último empleo en Almacenes La 14 se vieron marcado por incertidumbre, tristeza y preocupación por la carencia de mercancía, el cese de pagos a los proveedores y finalmente atrasos en los pagos de los colaboradores. El panorama era cada vez más desalentador, con un futuro incierto para el trabajador y un presente real con el hecho del cierre de la empresa, el cual rondaba el desarrollo de las labores.

Según expresan los entrevistados el inicio de la crisis es percibido desde fechas distintas. Para algunos los problemas comenzaron tras la muerte de don Jaime Cardona dueño de La 14. Ubican el inicio de la crisis en el año 2016. Otros lo ubican desde antes de la muerte de Jaime Cardona y se lo adjudican a situaciones internas como, por ejemplo, el robo lo que fue generando un “hueco” en las finanzas y terminó “pasando factura” al final. Pero el momento más trágico y álgido de la crisis se dio con la llegada del coronavirus. La empresa estaba comenzando a tratar de acomodarse, pero las condiciones a las que se enfrentó Colombia y el mundo con esta pandemia llevaron a agudizar la crisis y a que no pudieran restablecerse y terminaran en liquidación.

Sobre los últimos años y meses en La 14 los entrevistados cuentan que era muy difícil ir a trabajar porque de a poco se iba viendo cómo se iba acabando todo, como ya no tenían mercancía para surtir y debían cerrar espacios, acomodar góndolas y darle la cara al cliente sin tener una respuesta clara sobre la situación de la empresa.

Los entrevistados vivían en una amenaza constante de perder el empleo y en una esperanza fuerte de que La 14 iba a salir adelante. Se escuchaban muchos “chismes”: que La 14 iba a ser comprada por una empresa de Chile, que el banco les iba a hacer más préstamos, que no se iba a acabar, sino

que la cerraban y que luego formarían otra empresa. Esos “chismes” mantenían la esperanza en los trabajadores quienes no renunciaban o como lo expresan ellos “aguantaron” por amor a la empresa y porque querían seguir trabajando en ella. Como lo expresa Janeth: *“muchos decían que eso no quebró, eso va a ser otra empresa tenían esperanzas todavía, esperanzas, otros decían, no, lo que pasa es que eso lo van a financiar con unos dineros, pero La 14 no se acaba, una compañera me dijo no se vaya a retirar de La 14 porque La 14 la va a comprar otra empresa y ustedes van a quedar, eso decían cosas que lo ilusionaban a uno”*. (Auxiliar de droguería, 53 años).

Con el paso de los días los entrevistados seguían trabajando, escuchando rumores sobre los cierres de las tiendas, escuchando que habían despedido compañeros o que habían renunciado, escuchando a los compañeros que se iban dar consejos de renunciar y a los compañeros que se quedaban aconsejarles que aguantaran porque la situación iba a mejorar. En el caso de las entrevistadas de la parte administrativa el panorama no era nada alentador tampoco, debían enfrentarse al manejo de la tienda en carencia no solo de mercancía para la venta sino también de personas necesarias para el desarrollo de las labores de la tienda, a las situaciones del equipo con sus asuntos personales, enfrentando al personal sin saber ellas realmente qué sucedía, solo transmitiendo el mensaje de los jefes superiores, pero en la misma incertidumbre que el resto de compañeros, como lo ejemplifican los comentarios de Julia y Nidia:

“Teníamos que tapar huecos en las góndolas, no teníamos productos porque ya no entraba mercancía, era muy triste ver la tienda así (...) Nos tocaba ya hacer el aseo a nosotros mismos, unos limpiaban baños, otros pasillos, porque a Summar ya no le pagaban, nos tocaba llevar a nosotros hasta el papel higiénico, la empresa ya no tenía. Las cajeras me decían: doña Juli no tengo para el pasaje, no nos han pagado, o yo les compartía de mi almuerzo porque tampoco tenían. Todo eso fue muy duro, ver cómo íbamos cayendo, como se iban despedidos, como buscaban otro trabajo antes de que los echaran porque no tenían cómo sostener su familia y al final ver como en un solo día a todo Centro Sur después de trabajar todo el día le llegó el despido por correo, entonces queda la pregunta y ahora ¿qué voy a hacer?” (Julia, ama de casa, 56 años).

“Nos dolía mucho cuando nos decían que había reunión y yo le decía ay Juli ¿qué va a pasar? hubo un momento en que me dio susto, me dio, que yo lloré y nos pusimos mal Julia y yo en esa tienda, porque cuando empezamos a recoger todo y no había nada. Pero por allá había una luz de esperanza: muchachos que el banco nos va a prestar plata entonces vamos a pagar y los proveedores nos van a volver a mandar, nos daban contentillo tres días nos mandaban mercancía, se vendía y volvíamos a

lo mismo, cuando, ah bueno, y nosotros aguante y aguante y los muchachos, ah no, y eso no fue nada, cuando dejaron de pagarnos que te acordás que nos empezaron a pagar atrasado, pues Julia y yo de pronto no sufríamos tanto porque teníamos otra entrada,(...) pero las muchachas que eran cabeza de familia, que pagaban un arriendo, que los hijos, que el estudio, que la mamá, que el transporte, claro nos daba mucho pesar.” (Nidia, trabajadora independiente, 53 años).

Los entrevistados comentan que en parte la liquidación de La 14 se dio por los malos manejos, por el deseo de no continuar con la empresa por parte de los hijos y nietos de Jaime Cardona, por el deseo de obtener su parte económica, por las apuestas tecnológicas y la ambición de abrir y abrir cada vez más tiendas. En general no hay una razón concreta sobre el por qué. Las razones expuestas dependen de las situaciones vividas por cada entrevistado y en el lugar de trabajo en el que estaban. Pero en general los sentimientos que predominaron fueron la incertidumbre, aunque en el fondo sabían que iba a acabar su empleo, acompañado de esperanza por la relación y por la identidad que tenían alrededor de la empresa y la preocupación por el futuro que les esperaba.

“Pues preocupante ¿no? Porque la situación de una empresa que uno veía tan estable y que de un momento a otro después de que muere don Jaime ya comienzan que en cierto a modo que a retrasar los pagos a que no les podemos pagar toda la quincena completa ¿cierto? que le deben a proveedores, ya los proveedores quejándose con nosotros que nos entregan, pero que no les han pagado ya es preocupante la situación (...) pues prácticamente, en mi caso estaba esperando que llegara el no más, ya sabíamos que, en cualquier momentico, no me quise retirar por voluntad propia por esperar a que nos liquidaran y ver que le resuelven a uno después, porque una cosa es retirarse y otra que lo liquiden” (Javier, jefe de bodega, 44 años).

Ahora bien, el último día en la empresa para unos, fue crónica de un despido anunciado, para otros fue sorpresa, aunque ya sabían que sucedería no tenían idea de cuando se materializaría. Crónica de un despido anunciado para uno de los entrevistados porque por el tipo de contrato -término fijo a un año con renovación- ya se había notificado que este no sería renovado. Mientras para cuatro de los entrevistados fue sorpresa el día de despido, aunque sabían lo que se avecinaba no sabían cuándo sucedería y mucho menos que su despido se daría después de una jornada de trabajo y cuando ya estaban en sus casas.

En cambio, para una de las entrevistadas no hubo despido propiamente, puesto que ella se adelantó a este momento y por necesidad se dio a la tarea de buscar un empleo y lo consiguió antes de que

fuera despedida. La última entrevistada -María- fue la que tuvo más esperanzas porque en medio de la crisis su contrato fue renovado, pero finalmente la carta de despido le llegó.

La carta de despido fue recibida de manera física y digital. En el caso de la carta digital fue para todos los empleados de la tienda de Centro Sur donde en la tarde noche del 21 de octubre de 2021 le llegó al correo un email de gestión humana donde les agradecían y les confirmaban que ese había sido su último día de trabajo y que debían pasar a recoger sus cosas porque la tienda ya estaba cerrada. Para los que les llegó la carta en físico, la fecha de la liquidación fue cercana al otro grupo, a uno de los entrevistados le llegó el 01 de septiembre de 2021 y a una de las entrevistadas el 08 de octubre de 2021, mientras que la que renunció voluntariamente lo hizo el 22 de septiembre de 2021.

La carta fue recibida según expresan los entrevistados en medio de tristeza y la dificultad, pero era algo que ya todos esperaban, que era inevitable. Todos trabajaron hasta el último día, trataron de cumplir con el horario de 8 horas a pesar de los problemas en las tiendas. Pensaron en qué harían cuando la carta llegara y tuvieran que dejar su empleo al que le habían dedicado media o casi toda la vida. Ese último día se puede resumir en: tristeza e inicio de incertidumbres. A continuación, se presentan las opiniones de los entrevistados sobre ese último día como empleado en Almacenes La 14.

“El último día, ese día salí creo que a las 3 de la tarde de Centro Sur estaba en la casa haciendo una rutina de ejercicio cuando me llega un mensaje miro el mensaje y decía que era la liquidación que hasta ese día trabajaba y que pasara al otro, y que ya, nosotros teníamos en Centro Sur en el locker nuestras cosas, tocó ponernos de acuerdo para ir a recogerlas porque todo fue a quemarropa” (Javier, jefe de bodega, 44 años).

“El último día: normalito, yo hice cierre ese día, Julia se fue temprano ese día, entonces yo llegué ese día a mi casa a escribirle a Julia, cuando a las 6 de la tarde “pum” me llegó un correo de gestión humana, cuando ya me habían escrito los muchachos, jefe me llegó esto, jefe me llegó esto (...) a nosotras dos fueron las dos últimas que nos llegaron, le dije a Julia: me llegó la carta y ella dijo: a mí también y al otro día nos encontramos. Eran como sentimientos encontrados porque yo, hubo un momento en que yo me fui y uno recuerda sus momentos en La 14, en cómo era eso allá una empresa llena de tantas cosas y La 14 se acabó o sea yo decía bueno, ahora me voy a dedicar a mis hijos, a descansar, pero qué me voy a poner a hacer, voy a hacer de cuenta que voy a estar de vacaciones un tiempo” (Nidia, trabajadora independiente, 53 años).

“Ese día trabajé e inclusive me acuerdo tanto que salí de mi horario normal ya y me llamaron vea mañana tiene que presentarse a recibir, recibir un puesto, pero antes de eso ya me había llegado la carta, entonces le dije: que pena y con todo respeto, pero ella no sabía, entonces le dije que ya dejé de ser trabajador de La 14, “¿cómo así Eduardo renunció?” le dije: no, entonces le mandé una copia de la carta, dijo: “ay cómo así lo liquidaron” y sí, decía que ya prescindían de los servicios que por liquidación de la empresa y todo eso, se sintió uno como un escalofrío, tanto tiempo y me dolió, me dolió” (Eduardo, auxiliar de riesgos físicos de seguridad interna 47 años).

“Cuando me llegó la carta fue normal, pues normal porque ya que le íbamos a hacer, se siente dolor porque eran treinta y pico de años, pero no, fue duro, duro y no duro, porque yo soy muy agradecido, ya tenía mis dos apartamentos, ya mis hijos trabajaban, ya no tenía obligación con nadie” (Rodrigo, auxiliar de seguridad, 60 años).

“En septiembre de 2021 me retiré porque estábamos en eso de la crisis, pues porque La 14 ya estábamos en quiebra prácticamente nos iban a liquidar a todos y teníamos que buscar trabajo, fue por voluntad propia, aunque yo no quería, pero yo tenía que ayudar en la casa y aunque tenía la esperanza de La 14, yo sabía que lo mejor era buscar otro trabajo, entonces cuando ya me retiré sí, ya me habían entrevistado y ya tenía el otro trabajo” (Janeth, auxiliar de droguería, 53 años).

“Fue muy triste, trabajé mis ocho horas, hasta el último día siempre tratábamos de cumplir el horario así ya no hubiera nada en las góndolas para vender. La carta decía que trabajamos hasta el 21 de octubre de 2021 y que gracias por la colaboración, ay duro, duro, uno se acostumbra pues a todo (...) entonces sí le afecta, pero no me duró mucho, mucho no, porque con las hijas y en la casa y además porque no fue de sopetón, sino que nos venían preparando” (Julia, ama de casa, 56 años).

“Sí, sí, ese día laboré y cuando terminé, la carta, nos pasaron la carta en físico que hasta hoy laboramos que, por liquidación de la empresa, no, muy duro, pero ya como le digo no había prácticamente nada para vender, ni que hacer ya” (María, desempleada, 49 años).

La forma en que cada entrevistado recibió y experimentó la llegada de la carta y el despido de su empleo como se pudo leer en los fragmentos anteriores son muy diversos, aunque ya había una predisposición al hecho inevitable, también había un anhelo implícito en que este no ocurriera. Aparte del lazo sentimental e identitario de los trabajadores con la empresa y su vida construida alrededor de ella, existieron factores que influyeron en cómo cada uno recibió esta noticia. Para todos se generó una tristeza y las palabras “duro” y “dolor” sobresalen en el discurso. Pero en otro sentido para algunos la pérdida del empleo a pesar del dolor sentimental y la costumbre no fue tan

fuerte o impactante debido a la edad en que tenían en el momento de la pérdida, a lo que habían logrado obtener al ser trabajador de La 14, es decir, a la adquisición de cosas materiales, a la preparación y a los días posteriores a la pérdida donde ya se anunciaba el fin y a la idea de que nada es eterno.

En términos generales el último día en Almacenes La 14 fue un día “normal” en medio de lo que para ellos ya se había convertido en paisaje, fue un día laboral que en horas de la noche se convirtió en el cambio del empleo al desempleo y de un inicio de búsqueda y de incertidumbre por el futuro laboral.

2.3.3 Después: el debut laboral pos-pérdida

En medio de la crisis que vivía La 14 y el inminente fin del trabajo en la empresa se generaba en los entrevistados una serie de dudas y cuestionamientos acerca de su futuro, se preguntaban sobre ¿Qué harían si se quedaban sin empleo? ¿Dónde conseguirían empleo? ¿Si su edad sería un obstáculo para conseguir el empleo, igualmente su formación educativa? La pregunta constante era y ahora ¿Qué voy a hacer? A esta pregunta algunos ya tenían respuesta.

El debut laboral de los trabajadores fue distinto, aunque, excepto Javier, Janeth y Julia, todos los demás tuvieron que esperar unos días o como ellos lo refieren tuvieron unos días de vacaciones mientras consiguieron un empleo o crearon su propio empleo.

El debut laboral pos-pérdida de Javier se dio rápidamente después que perdió el empleo en La 14, logró entrar a Burica desempeñándose en su mismo cargo. Afortunadamente el despido en La 14 se dio en temporada próxima a navidad fecha importante para las ventas en su nuevo empleo. Para Janeth fue distinto porque ella renunció al tener un empleo nuevo asegurado en Droguería Favorita, pero su debut fue importante porque era la primera vez que trabaja en otro empleo distinto a La 14. En el caso de Julia el debut pos-pérdida nunca se dio, a pesar de los intentos por encontrar un nuevo empleo, y tras pasar por un proceso de selección, no logró continuar con su vida laboral y el debut que realizó fue como ama de casa.

En el caso de los otros cuatro trabajadores hubo un período en que estuvieron por fuera de la fuerza de trabajo, tomado por ellos como vacaciones en los cuáles se acomodarían y buscarían un nuevo empleo. Los periodos por fuera de la fuerza de trabajo fueron de un mes, mes y medio, tres meses y casi un año. Los que esperaron un mes y mes medio fueron aquellos que presentaron un cambio

en su trayectoria laboral, Nidia montó su propio negocio después de descansar y estar en familia, mientras que Eduardo por consejos de amigos se formó en seguridad privada y cambió de ocupación. Según refieren este proceso de debut laboral pos-pérdida fue difícil emocionalmente, donde cortan el vínculo con lo que fueron, pero por medio de esa reinversión pudieron seguir laborando.

Para Rodrigo que esperó tres meses antes del debut, mientras descansaba pensaba en dedicarse a otras actividades, pero por medio de un contacto logra seguir trabajando en seguridad privada desempeñándose como guarda en obras, en el control de ingreso y egreso del personal a las construcciones.

Y para el caso de casi un año antes del debut pos- pérdida está María quien se dedicó a cuidar y a compartir con su mamá, donde el plan era hacerlo un año, pero antes de que sucediera por medio de una amiga se enteró de una vacante en el Éxito donde debutó como auxiliar operativo de panadería un cargo muy diferente al que desempeñaba en La 14.

El debut laboral de los entrevistados se caracteriza por la espera, por un proceso de búsqueda y por la importancia de las redes sociales para lograr debutar después de perder un empleo estable. Además, se caracteriza por trayectorias que a pesar de la ruptura logran seguir, trayectorias que se transforman para continuar desarrollándose. El debut no fue fácil en términos de sentimientos y de la ruptura que se dio con respecto al empleo anterior, sumando también el hecho de entrar en una situación de planificación de futuro inmediato, de qué voy a hacer y cómo lo voy a hacer, de qué tengo para ofrecer al mercado, qué me ofrece al mercado a mí y qué posibilidades tengo, del paso de un empleo estable a un desempleo corto, pero que no ha sido experimentado anteriormente, a cuestionarse sobre qué se hacer y más aún cuando la constante en los entrevistados es la formación educativa básica y a pesar de la larga experiencia, se preguntan sobre si eso les alcanzará para conseguir otro empleo.

Perder el empleo y conseguir uno nuevo se planteó como un problema que debía resolverse prontamente, pero que además se veía presionado por factores externos como la edad, la formación educativa, la formación continua o actualizada en áreas o temas específicos y demandados. Estos factores afectaron más a unos que a otros e influyeron en la toma de decisiones con respecto a dónde y cómo debutar después de salir de La 14 y sobre seguir en esos empleos de debut o buscar otras alternativas.

Con base en las circunstancias anteriores y en cómo se experimentó el proceso de la pérdida del empleo en Almacenes La 14 y las condiciones laborales que vivieron en esta etapa, se presentan a continuación las trayectorias laborales de los extrabajadores de manera separada y concisa que dan cuenta de toda la carrera laboral, pero haciendo un énfasis en los últimos años y en la ruptura de dicha trayectoria junto con su reconfiguración.

3. TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS EXTRABAJADORES DE LA 14

En este capítulo se presentan las trayectorias laborales de los extrabajadores de Almacenes La 14, divididas en una tipología resultante del proceso investigativo, de los hallazgos encontrados en las entrevistas y en la narración de los caminos laborales. Esta tipología está dividida en trayectorias laborales exitosas y trayectorias laborales truncadas. Además, se presentan los puntos de inflexión y las transiciones de las trayectorias laborales y vitales, todo con el fin de responder al objetivo principal de esta investigación. Considerando el énfasis de la investigación y sus objetivos, se presentan la descripción de las trayectorias laborales en los últimos cinco años (2016-2024), sin perder de vista los antecedentes que permiten comprender el desarrollo de toda la trayectoria desde el debut laboral.

Las trayectorias laborales de los extrabajadores de Almacenes La 14 se han caracterizado por ser diversas a pesar de tener un eje central a partir del cual estos desarrollaron su vida, trabajo e identidad tanto personal como laboral. Las trayectorias se pueden considerar continuas en su empleo principal en La 14, pero existen divergencias con respecto a cómo se comportaron después de perder el empleo.

De acuerdo con este estudio y con el desarrollo posterior a la pérdida del empleo de las trayectorias de los siete trabajadores se pueden ubicar en dos tipos resultantes de la investigación realizada. La tipología es la siguiente:

Trayectorias laborales exitosas: son aquellas trayectorias que lograron mantenerse activas en el mercado de trabajo después de haber perdido su empleo en Almacenes La 14. Las trayectorias exitosas se pueden dividir en dos subtipos: *las trayectorias laborales con continuidad ocupacional*, es decir, aquellas que después de la pérdida continuaron desarrollándose en empleos con ocupaciones iguales a las que desempeñaban. Y *las trayectorias laborales con reinversión*, son las que tuvieron una continuidad por medio de empleos diferentes a los realizados anteriormente. Estas trayectorias debieron emplearse en diferentes ocupaciones, reinventarse mediante creación de negocio y/o formarse en otro oficio o profesión con la finalidad de darle continuidad a la trayectoria.

Trayectorias laborales truncadas: son aquellas que no tuvieron una continuidad, ni una reinserción posterior a la pérdida. En estas trayectorias se encuentran aquellas que después de salir de Almacenes La 14 encontraron el desempleo y el estar fuera de la fuerza de trabajo. Esto último no por el deseo propio del sujeto sino por las condiciones y el contexto del mercado de trabajo, es decir, por factores como la edad, el género y los requerimientos para ser contratado estas trayectorias terminaron en la inestabilidad o en la salida del mercado de trabajo.

Finalmente, las siete trayectorias aquí presentadas se dan en términos de estabilidad y descendencia en su movilidad. No encontramos ningún caso en el que la trayectoria después de la pérdida se diera en una movilidad ascendente. Por lo general la mayoría de las trayectorias lograron reinsertarse en el mismo cargo, ocupación u oficio o en uno de menor cualificación.

3.1. TRAYECTORIAS LABORALES EXITOSAS

En este estudio se pudieron encontrar cinco trayectorias laborales exitosas, divididas en tres trayectorias laborales con continuidad ocupacional y dos trayectorias de continuidad por reinversión. Las tres primeras son trayectorias que siguieron desempeñando la ocupación que realizaban en los últimos cinco años en La 14, mientras que las otras dos trayectorias se alejaron completamente de su última ocupación y se dedicaron a otro empleo con una ocupación distinta que requirió formación en otro oficio u ocupación.

3.1.1. Trayectorias laborales con continuidad ocupacional

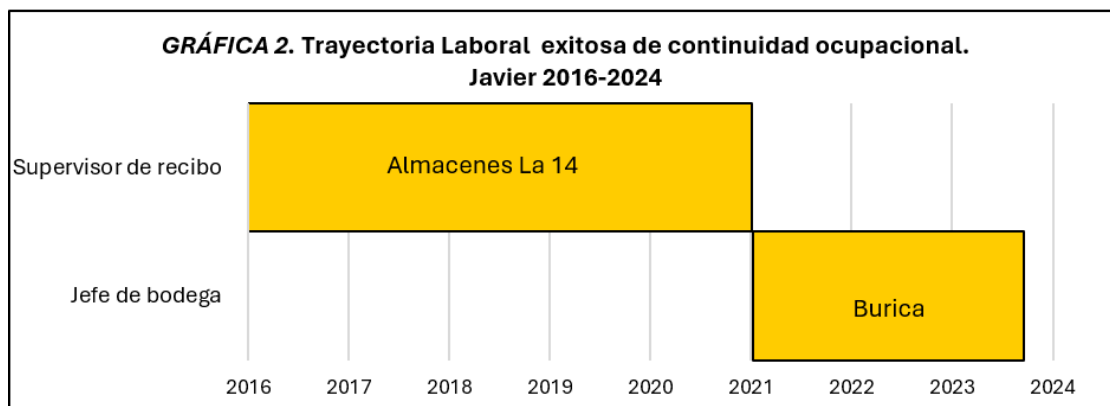
Las trayectorias laborales de continuidad ocupacional se presentan en tres de los casos estudiados. Este tipo de trayectoria se encontró en dos hombres y una mujer. En el caso de los hombres construir una carrera laboral en una misma ocupación por tanto tiempo puede ser la causa para que sigan desempeñándose en lo mismo tras la pérdida del empleo, sumándole también las redes sociales y contactos establecidos que les permitieron seguir vigentes en su ocupación. Para el caso de la mujer tener un nivel educativo terciario le permitió tener más posibilidades de acceso a empleos acorde a su formación académica. A continuación, se presentan las trayectorias laborales:

**Continuidad ocupacional por reinserción inmediata, el caso de Javier*

Javier es un buen ejemplo de una trayectoria laboral con continuidad laboral. La trayectoria laboral tiene una duración de 32 años (Gráfica 2). Comienza en el año 1992 con su debut laboral como

ayudante en una fábrica de filtros para carros como aprendiz, debido a que solo tenía 12 años. Trabajaba tiempo completo y consiguió este empleo por medio de vecinos de la finca que cuidaba su papá en Buitrera, duró un año ahí hasta que se trasladó a Cali. Luego, durante un año se desenvuelve como auxiliar en una litografía donde no tenía contrato y por cuestiones de sueldo dejó de trabajar.

Posteriormente se presenta su primer empleo formal. Aunque era menor de edad, contaba con un contrato y prestaciones. Desde la mitad del año 1994 Javier inicia labores en Almacenes La 14, donde por medio de un permiso de sus padres comienza a trabajar. En esta empresa inicia como emparador, cargo en el que dura 2 años. Luego pasa a trabajar en la sección de Fruver (frutas y verduras) manejando esta sección durante un año. Después ascendió a auxiliar de bodega y paralelamente, fue líder de brigada de emergencias. Duró 10 años como auxiliar y 13 años en La 14 del centro de la carrera octava. Después de que cierran esta 14, es enviado a La 14 de Calima. En La 14 de Calima comienza a trabajar como auxiliar de documentos, su función era revisar todos los documentos de la mercancía que entraba y salía de La 14. En La 14 de Calima duró 8 años, estando ahí lo enviaron a hacer el curso de supervisor de recibo.



Fuente: Elaboración propia con entrevista semiestructurada (4 julio 2024).

Al finalizar el curso Javier se convierte en supervisor de recibo. Inicia ese cargo en La 14 de Dapa donde debía trabajar con la mercancía para vender en el almacén, revisar y mirar cantidades, inventarios, fechas de vencimiento, calidad de productos, entre otras cosas. Estuvo 8 meses en esta tienda, luego lo enviaron a La 14 de Valle del Lili donde estuvo 3 años y medio y finalmente llega a La 14 de Centro Sur donde duró 2 años hasta el 22 de octubre del 2021, cuando recibió la carta

de despido por motivo de liquidación de la empresa, después de trabajar por 27 años y medio en La 14.

Inmediatamente es despedido, a los tres días comienza a trabajar como jefe de bodega en Burica, una tienda de artículos navideños y para el hogar. Esto gracias a que en medio de la situación de crisis vivida en los últimos meses en Almacenes La 14, la cual era conocida por el público en general, los jefes y compañeros de trabajo de la esposa de Javier le decían que cuando se quedara sin empleo llevara la hoja de vida a esa empresa.

El 25 de octubre de 2021, Javier se reintegró laboralmente por medio de agencia de empleo. Estuvo durante la temporada navideña, continuó trabajando el siguiente año, le dieron vacaciones 15 días en el mes de marzo, lo cambiaron de agencia de empleo y lo volvieron a llamar. Laboró abril y mayo y en el mes de junio de 2022 la empresa le solicitó llevar papeles para contratarlo directamente, desde ahí tiene contrato indefinido y se desempeña como jefe de bodega en una de las tiendas en un centro comercial en el sur de la ciudad. Javier refiere que es un empleo bien pago, que disfruta de comisiones y que su meta laboral a corto plazo es seguir trabajando en Burica.

Su trayectoria laboral como se aprecia en la gráfica 2 y como se narró anteriormente ha presentado baja rotación laboral y se caracteriza por la ausencia de momentos de desempleo y por una amplia estabilidad. Además, su trayectoria se puede considerar en ascenso, si se revisan los empleos y las ocupaciones desempeñadas por Javier se puede determinar que comienza en empleos de baja cualificación laboral y con el paso de los años y de su empleo en Almacenes La 14 termina en un empleo de mayor cualificación, con mayores beneficios económicos para el trabajador.

La trayectoria laboral de Javier es una trayectoria estable, continua y formal, aunque al inicio no fue así, sino que se consolidó cuando ingresó a La 14. Su Trayectoria no ha presentado situaciones de subempleo. Durante su vida laboral ha estado protegido por las normas que rigen el trabajo formal y asalariado, con la excepción del debut laboral, donde trabajaba tiempo completo, pero no tenía las condiciones porque era menor de edad y porque eran empleos facilitados por las redes sociales que se convertían en espacios de aprendizaje para Javier.

En el caso de esta trayectoria, la cual sufrió el quiebre en el año 2021 con el despido de Almacenes La 14 donde laboró durante más de dos décadas y media, se puede determinar que la movilidad laboral no se vio afectada y la reinserción laboral tras la pérdida se dio de manera exitosa y en el

mismo nivel del empleo anterior. Aunque fue la primera vez que Javier tuvo que vivir y experimentar la tercerización laboral, logró reinsertarse de inmediato laboralmente gracias a los contactos y a la agencia de empleo, aunque luego la forma de vinculación cambió. Para Javier la experiencia que ganó en La 14 le sirvió para mantenerse en la misma ocupación, pero con diferente nombre de cargo.

En su trayectoria laboral se pueden identificar unos puntos de inflexión laboral y personal que provocaron cambios en el destino y el comportamiento de su trayectoria laboral. Para Javier lo que cambió su vida laboral de manera impactante fue el despido de La 14 como él lo afirma salir de la empresa le cambió la forma de ver la vida y después de perder el empleo valora más las cosas, los momentos y las personas. En su caso, salir de La 14 significó una pérdida en términos de los referentes identitarios y la historia alrededor de la empresa, pero esa pérdida significó también un aprendizaje que le sirvió para su reinserción la cual se dio inmediatamente en otra empresa y que desde su perspectiva determina su comportamiento y relacionamiento laboral.

Con respecto al punto de inflexión personal que afecta y modifica su trayectoria laboral se encuentra la paternidad, el formar un hogar independiente al de su hogar de origen. Como lo refiere Javier, el cambio de ayudar con su empleo a proveer a sus padres y hermanos, a pasar a proveer a su esposa y su hijo. Además, el hecho de pasar a ser el proveedor principal del hogar porque su esposa deja de trabajar. Para él, ser padre se convierte en una responsabilidad mayor, donde el empleo es central para cumplir con sus obligaciones y donde hay un esfuerzo por seguir trabajando, ascendiendo para que su rol de padre se cumpla.

Por otro lado, en la trayectoria laboral de Javier se pudo identificar que las transiciones laborales no tienen que ver con cambios de estatus o paso de un estado a otro, sino que tienen que ver con el paso de un cargo a otro cargo. Lo que le implicó una serie de variaciones y adaptaciones relacionadas con la edad en la que ocurrieron. Cabe recordar que Javier entró a trabajar como menor de edad lo que implicó no sólo un crecimiento profesional sino también de la persona.

Entre las transiciones laborales de Javier está su paso de empacador, a auxiliar de bodega, a encargado de sesión, a auxiliar de recibo y finalmente a supervisor de recibo. Estas transiciones involucraron adaptaciones y consecuencias a largo plazo, adaptaciones en términos de formación, capacitación, funciones y relaciones y consecuencias a largo plazo como la consolidación de una

carrera en ascenso, el mejoramiento salarial lo que afecta directamente la calidad de vida del sujeto y su familia.

Su trayectoria laboral en la gráfica 2 termina en el año 2024, sin embargo, es el corte que se hace para los fines de la investigación. Él se encuentra laborando y lo más probable es que su trayectoria continúe en la misma tendencia, debido a que según lo refirió en la entrevista está contratado de manera directa con la empresa, su contrato es indefinido y aún le faltan 18 años para pensionarse.

**Continuidad laboral por experiencia y carrera en torno a una misma ocupación, el caso de Rodrigo*

Al igual que la trayectoria de Javier, la trayectoria de Rodrigo es un ejemplo de trayectoria laboral exitosa por continuidad ocupacional. En este caso Rodrigo ha construido una vida laboral en torno a la ocupación de guarda de seguridad, lo que sumado a su experiencia y a las relaciones construidas y fortalecidas con el paso del tiempo en su empleo en La 14, le permitieron lograr una reinserción en su misma ocupación y finalmente hasta en el mismo lugar donde trabajó gran parte de su vida.

La trayectoria laboral de Rodrigo tiene una duración de 40 años. Iniciada en el año 1984 cuando por medio de familiares comienza a trabajar como ayudante de oficios varios en una empresa de metalurgia llamada Juan V. García donde trabaja durante dos años gracias a un cuñado que lo lleva a esta empresa donde es contratado por obra, por meses y debido a la inestabilidad renuncia. Luego por medio de su hermano ingresa como ayudante de oficios varios y mensajero a la empresa Baldosines Estrella donde duró dos años y medio, pero por problemas internos fue despedido. Después de ser ayudante, trabaja en seguridad privada área en la que ha trabajado desde 1989 hasta la actualidad 2024.

En su trayectoria laboral dedicada a la seguridad privada estuvo contratado por varias empresas como SERES, SEGAL, Almacenes La 14 S.A., Servicios Generales del Valle y PEC. En 1989 debutó en la seguridad privada en SERES, empresa en la que ingresó por los contactos de influencia de su pareja y se desempeñó como guarda de seguridad durante casi 11 años en áreas residenciales, bancos y es en esta empresa donde comienza a prestar servicios a Almacenes La 14. Luego siguió trabajando en Almacenes La 14 contratado por seguridad SEGAL (empresa que hizo el empalme con SERES debido al cierre de esta última) durante año y medio. Después Almacenes La 14 crea su propia seguridad y por promoción, Rodrigo es contratado directamente por la empresa en el año

2001. En La 14 trabaja durante 20 años, desempeñándose como guarda de seguridad, auxiliar de riesgos físicos y también ayudó un tiempo en bodega al inicio de sus labores en La 14. Su trabajo lo realizó desde finales de 2001.



Fuente: Elaboración propia con entrevista semiestructurada (20 julio 2024)

Durante su empleo en La 14 Rodrigo se desempeñó en seguridad en el cargo de auxiliar de riesgos de físicos y control de pérdidas, cargo en el cual estuvo hasta el mes de septiembre de 2021 cuando su contrato laboral se cumplió y no fue renovado por motivo de liquidación de la empresa fue liquidado, pero aún le adeudan las acreencias laborales. Durante su empleo en La 14 trabajó tiempo completo principalmente en horario nocturno, en diferentes tiendas en Cali como Calima, Avenida Sexta, Rapitienda-Benjamín Herrera y Pasoancho.

Tras perder el empleo en Almacenes La 14 estuvo durante 3 meses por fuera de la fuerza de trabajo, aunque él lo cataloga como “vacaciones”. En esas vacaciones pensó en dedicarse al transporte en moto a su familia, a ser “moto ratón” y también pensó ser mensajero, pero finalmente decide tomarse vacaciones y luego decidir a qué se dedicaría. Por medio de las redes sociales creadas en La 14, una administradora le cuenta que hay una empresa que recibe personas adultas y le recomienda para que lleve su hoja de vida a la empresa Servicios Generales del Valle. Así logra conseguir un empleo como auxiliar de control de ingreso y egreso de personal de obra en construcciones de edificios de constructoras. En esta empresa trabajó desde el 07 de diciembre de 2021 hasta 05 de julio de 2024. Ahí trabajaba tiempo completo, con un contrato a labor contratada, estuvo en un colegio y en una obra.

Luego renuncia porque se entera por medio de excompañeros de La 14 de una vacante en la que se requería a una persona con experiencia y responsable para que trabajara en Almacenes La 14 en liquidación. En esta nueva empresa encuentra que el jefe era un hombre que había sido jefe de La 14, que lo conocía y solo con verlo dio su aprobación para iniciar el proceso de contratación. Es así como el 10 de julio del 2024 había conseguido un empleo en La 14, pero con la empresa PEC encargada del proceso de liquidación. Rodrigo regresó a las tiendas a trabajar en seguridad mientras concluye el proceso de liquidación.

La trayectoria laboral de Rodrigo ha sido extensa, continúa, estable y formal. Con empleos con contrato y prestaciones de ley, con trabajos de tiempo completo lo que no ha permitido la presencia del subempleo en su trayectoria. Con un solo momento de desempleo y uno por fuera de la fuerza de trabajo, los cuales podemos ubicar en un primer momento después del debut cuando sale de la empresa de metalurgia y encuentra empleo en Baldosines. Y un segundo momento cuando pierde el empleo en Almacenes La 14 después de dos décadas directamente en la empresa. Aunque desde la perspectiva de Rodrigo no estuvo desempleado sino en “vacaciones” y esta perspectiva puede estar estimulada por el hecho de que cuando salió de La 14 y consultó sus cesantías, se da cuenta que tiene una suma considerable de dinero ahorrado que le sirvió para cancelar sus deudas y lograr un equilibrio económico mientras se reinsertó en otro empleo.

Esta trayectoria presenta rotación laboral puesto que ha pasado por siete empresas que lo han contratado durante su itinerario laboral, pero dentro de las empresas el puesto de trabajo no ha rotado mucho. Al comienzo de su historia laboral tuvo cuatro, luego fue La 14, después la obra y retorna a La 14. Esta trayectoria no se caracteriza por el pluriempleo. Durante sus trabajos se ha dedicado a un empleo principal que le ocupa el tiempo reglamentario. Además, la trayectoria ha tenido una movilidad vertical en términos de cargos, funciones y de ascenso o descenso, ha habido una tendencia a mantenerse en la misma ocupación durante 35 años.

Aunque se rompe la trayectoria cuando se pierde el empleo en Almacenes La 14 hay una reinserción rápida que se da en el mismo nivel de cualificación del empleo anterior, aunque con condiciones salariales distintas, estas sí por debajo a las que Rodrigo tenía cuando trabajaba en La 14. Luego cuando cambia de empleo y pasa a su empleo actual el nivel de cualificación se mantiene, pero las condiciones salariales mejoran con respecto a su empleo en Servicios Generales del Valle. Pese a la ruptura de la trayectoria y la edad que tenía al perder el empleo -57 años- no hubo un

cambio de la posición ocupacional o del tipo de sector, aunque según refiere pensaba en dedicarse al trabajo informal después de descansar logró encontrar empleo en una empresa que recibe a personas de edades mayores a las edades estándares del mercado laboral actual.

La trayectoria laboral de Rodrigo se puede clasificar como una trayectoria de continuidad en relación con la ocupación en la que siempre se ha desempeñado, se podría decir que, pese al desempleo y la ruptura ha sido una trayectoria laboral exitosa.

En su trayectoria laboral se pudieron encontrar unos puntos de inflexión laborales y personales que afectaron y modificaron el comportamiento de su trayectoria laboral. El principal punto de inflexión laboral se dio cuando La 14 elimina los turnos de trasnocho, en ese momento Rodrigo trabajaba en La 14 de Benjamín Herrera. Para él esto fue un cambio enorme en su trayectoria laboral porque estaba acostumbrado a trabajar de noche. Además, ese turno le implicaba mayores ingresos, lo que afectó su economía familiar, a partir de ahí tuvo que adaptar su trabajo a turnos de 6 a 8 horas y a remuneraciones menores. A parte de esto, el cierre del almacén de Benjamín también fue un viraje en su trayectoria porque ahí laboró durante 14 años y el cierre significó el inicio de un proceso de rotación por los almacenes lo que fue un golpe fuerte para su vida laboral y personal, debió cambiar los medios en que se transportaba, formar nuevas relaciones, aprender del funcionamiento de las tiendas a las que iba y dejar de percibir los ingresos que antes percibía.

Otro punto de inflexión en la vida laboral de Rodrigo fue perder el empleo en Almacenes La 14, porque su meta era terminar en esta empresa, nunca pensó que se acabaría. Desde esa pérdida debió reinventarse y aunque consiguió empleos en su misma ocupación las condiciones de trabajo han sido distintas, lo que ha afectado su vida en general. En el último tramo de su trayectoria otro punto de inflexión importante y feliz para Rodrigo fue el regresar a La 14, aunque sea solo para el proceso de liquidación. Su vida personal y su identidad como sujeto se han reafirmado y ha encontrado mucha felicidad por volver a trabajar en las instalaciones de la empresa y volver a vestir el uniforme.

A nivel personal el punto de inflexión principal encontrado fue el de tener a sus hijos. Refiere que con el primer hijo fue muy difícil porque los turnos eran muy extensos y su rol de padre se veía limitado, por eso expresa que es partidario de la calidad sobre la cantidad. Además, destaca que el ser padre le sumó una responsabilidad más, debía pensar en sus hijos, en su manutención, en la presencia, en trabajar y mantener el empleo para que no les hiciera falta nada. En resumidas

cuentas, las prioridades cambiaron y él debía estar a la altura, aún más cuando se convirtió en el proveedor principal del hogar.

Ahora bien, en su trayectoria las transiciones laborales no se enmarcan en cambios de cargos porque Rodrigo se ha desempeñado siempre en el área de seguridad. Aunque los nombres del cargo cambien, la actividad económica y la ocupación siempre ha sido la misma. La única transición laboral encontrada en su trayectoria fue antes de ser guarda de seguridad cuando se dedicaba a ser auxiliar de oficios varios y ya luego pasa a seguridad y en un momento específico en La 14 cuando alterna la seguridad con la bodega, pero por leyes de la empresa no podía tener dos cargos y él se decide por la seguridad.

Quizás la transición laboral más fuerte es cuando pasa de la actividad a estar por fuera del empleo durante 3 meses después de salir de La 14 y luego vuelve al mercado laboral y logra sostenerse hasta la actualidad. Esa transición de la actividad a la inactividad le significó un proceso de pensar en estrategias para volver. En un proceso de descanso de la actividad laboral continua por mucho tiempo y en una adaptación a una nueva realidad que luego se reafirmó con su reingreso al empleo.

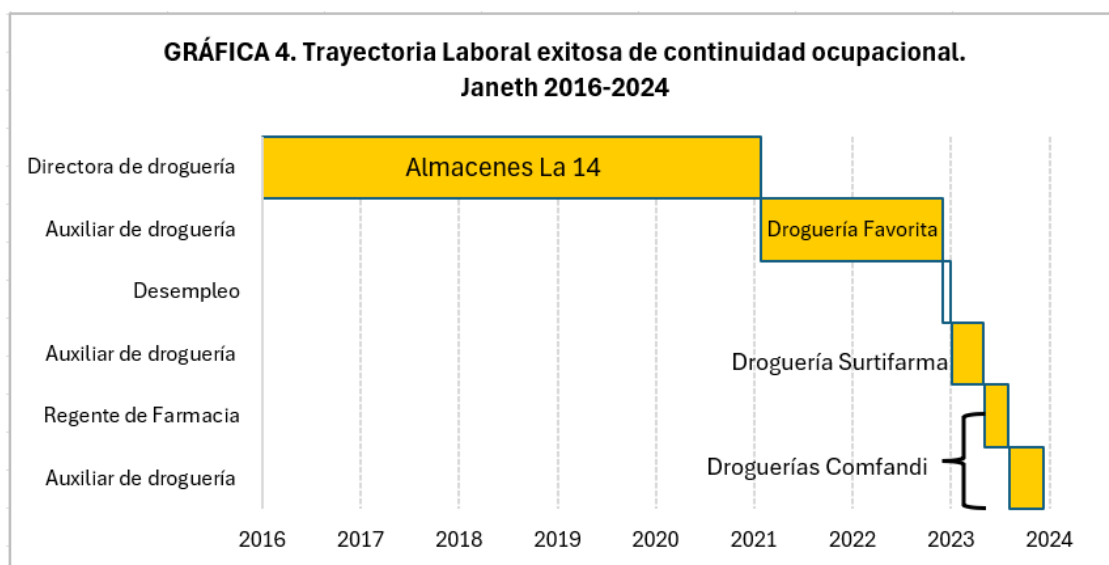
Su trayectoria laboral en la gráfica 3 termina en el año 2024, aunque es el corte que se hace para los fines de la investigación. Rodrigo inició su nuevo empleo en seguridad de nuevo en Almacenes La 14 donde espera terminar su vida laboral. Considerando el comportamiento de su trayectoria y la edad que tiene, con referencia a la edad de pensión, podemos decir que la trayectoria de Rodrigo terminará siendo exitosa, continua y estable y que terminará en dos años porque como él mismo lo refiere su meta laboral a corto plazo en lograr la pensión en PEC y descansar.

**Continuidad ocupacional por formación educativa y rotación laboral- el caso de Janeth*

La última de las trayectorias laborales exitosas por continuidad ocupacional es la de Janeth quien después de renunciar a Almacenes La 14 por los problemas que se estaban experimentando, inicia un proceso de rotación laboral, donde ella es quien ha decidido estar o no es un empleo. Esto se debe a que cuenta con educación terciaria lo que le permite tener más posibilidades de emplearse, además de otros factores como la suma de habilidades técnicas y funcionales adquiridas durante su trabajo en Almacenes La 14.

La trayectoria laboral de Janeth tiene una duración de 32 años que comienza en el año 1992 cuando por medio de amigos de colegio se entera de vacantes en Almacenes La 14. Janeth ingresa a trabajar

como cajera en Almacenes La 14 después de haber presentado tres veces la hoja de vida. Con 22 años hizo su debut laboral, en agosto de 1992 fue contratada e inició como cajera en La 14 del Centro la de la carrera octava, ahí estuvo y se desempeñó como cajera-vendedora de sesión y de mercado. Aprendió sobre la farmacia estando de cajera de droguería al lado del farmaceuta. Duró 3 años en la 14 de la octava y luego la enviaron a la del Centro, pero de la carrera quinta. A partir de ahí Janeth comenzó a rotar por todas las 14, Calima, Limonar, Santa Elena, Pasoancho, Alfaguara, Centro Sur, Sameco, Dapa, Centenario. Se convirtió en supernumeraria. Janeth luego se preparó educativamente y fue auxiliar de droguería farmacéutica, vendiendo medicamentos y por último fue nombrada directora de droguería.



Fuente: elaboración propia con entrevista semiestructurada (7 agosto 2024)

Janeth se desempeñó como directora de droguería, en este cargo duró 20 años. En los últimos cinco años en La 14 Janeth entró al SENA donde se graduó como técnica en regencia de farmacia, este estudio lo hizo por su cuenta. El 22 de septiembre de 2021 estando en La 14 de Centro Sur decide renunciar por la crisis que estaba viviendo en la empresa. Necesitaba encontrar otro empleo antes de que la despidieran y así poder ayudar con los gastos de su casa. Como ella lo refiere se sentía una “carga para su esposo”. Su empleo en La 14 fue de tiempo completo con contrato de término fijo a un año con renovación, le pagaron cuando renunció, no le adeudan nada.

La renuncia de Almacenes La 14 se da cuando Janeth después de haber repartido hojas de vida y gracias a su experiencia y formación logra asegurarse un nuevo empleo y es así como en septiembre

de 2021 comienza a trabajar como auxiliar de droguería en Droguería Favorita hasta julio de 2023. En este empleo tuvo contrato a un año, donde es liquidada y recontratada, trabajó tiempo completo, pero posteriormente renuncia por el horario laboral, quedando desempleada durante un mes.

En este mes de desempleo se dedica a buscar un nuevo empleo y es por medio de sus amigas en mensajes de WhatsApp que le avisan de una vacante. Janeth consigue el empleo de auxiliar de droguería en Droguería Surtifarma un empleo de tiempo completo con contrato a 3 meses. Ahí trabajó en varios puntos de la droguería, pero renunció porque se le presentó una mejor oportunidad laboral. Trabajó hasta el último día del año 2023.

Su nuevo y actual empleo lo consigue por medio de intermediación laboral de una agencia de empleo. Inicia el 3 de enero de 2024 en Droguerías Comfandi donde fue regente durante 3 meses y luego por terminación de contrato, oferta del mercado y la relación con la agencia de empleo es contratada como auxiliar de farmacia, la cual es su ocupación actual. Se encuentra trabajando en este cargo desde abril de 2024. También tiene un contrato a labor, pero ella espera quedar contratada directamente con la empresa Comfandi porque ha sido el mejor empleo en términos económicos.

La trayectoria laboral de Janeth como se aprecia en la gráfica 4 ha sido una trayectoria estable y continua, con rotación laboral que ha experimentado Janeth desde el momento en que decide renunciar a Almacenes La 14, aunque hay que aclarar que las rotaciones de Janeth han sido por voluntad propia y no porque sea despedida de los lugares donde ha trabajado. Su trayectoria ha sido formal y no ha presentado momentos de subempleo. Solo ha presentado un momento de desempleo que no superó un mes, por lo que se puede decir que ha tenido una vida laboral con amplia estabilidad.

Durante su itinerario laboral, Janeth no había experimentado la intermediación laboral, ni los contratos por prestación de servicio o por labor. Después de la pérdida del empleo voluntario, aunque forzado por la crisis de Almacenes La 14, Janeth tuvo que enfrentarse a los cambios y a los requerimientos del mercado laboral con respecto a las condiciones laborales. Por otro lado, la reinserción laboral después de La 14 se dio por debajo del trabajo que desempeñaba en La 14, porque cabe recordar que ella era la encargada de la droguería, la directora, cuando sale, debe retroceder en cargo y se convierte en auxiliar de droguería, aunque no cambia su profesión, ni sale del contexto de la droguería y lo que ésta incluye, pero sí hay un cambio de cargo y de funciones.

La trayectoria laboral después de salir de Almacenes La 14 se comienza a presentar cada vez más corta con relación al tiempo en el que dura en las empresas, aunque es por decisión propia y por el deseo de mejorar las condiciones laborales. En el caso de Janeth no hay cambios de posición ocupacional, ni de sector de la economía en la cual desarrolla su trabajo. Tampoco se presenta pluriempleo, ni actividades de rebusque o de economía informal. La cuestión del tipo de contrato en la trayectoria laboral de Janeth es algo importante porque en La 14 tenía contrato a término fijo a un año con renovación. El cual año a año por 25 años fue renovado, en cambio después de la salida de La 14, el tipo de contrato cambió, por el contrato de prestación de servicios o contrato a labor, a lo que refiere *“por eso es por lo que uno no tiene un trabajo estable porque se puede acabar de un momento a otro”* A pesar de que la trayectoria se vea estable en la gráfica, para ella después de La 14 la estabilidad se ha perdido por el cambio en el tipo de contrato.

La trayectoria de Janeth se puede considerar como una trayectoria de continuidad en relación con la ocupación y puntualmente la profesión que ha desempeñado en su vida laboral y que perfeccionó al haber estudiado.

En su trayectoria laboral se presentaron unos puntos de inflexión laboral y personal que afectaron el comportamiento de dicha trayectoria. El principal punto de inflexión a nivel laboral tiene que ver con renunciar a Almacenes La 14. Tomar la decisión de dejar la empresa en medio de la crisis y la incertidumbre fue un paso grande y definitivo para la trayectoria laboral de Janeth a raíz de esta decisión ella ha ido modificando su rumbo laboral. Dar el primer paso a pesar de la dificultad emocional, significó en su vida una sucesión de empleos y un cambio de pensamiento con respecto al lugar y las condiciones laborales, a enfrentarse a las reglas y requerimientos del mercado laboral, pero también a poner su satisfacción y necesidades por encima del empleo.

Otro punto de inflexión relacionado con el anterior que recalca mucho es el entrar en el nuevo contexto del mercado de trabajo donde el tema de la contratación en su caso personal es algo que le molesta y que le cambia la situación y la forma de trabajar. El contrato por obra o por prestación de servicios a los que ella se debió enfrentar se configuró en un gran viraje en su trayectoria laboral porque venía de un tipo y unas condiciones totalmente distintas. A lo anterior se le debe sumar la intermediación laboral que también cambia la dirección de su trayectoria porque es a partir de ella que puede seguir laborando, aunque su deseo es ser contratada directamente.

Su punto de inflexión personal principal es el hecho de convertirse en madre porque según los médicos ella no podía serlo. El proceso del embarazo y luego la maternidad cambiaron el sentido de su trayectoria de vida laboral y personal. Le surgieron muchas inquietudes con respecto al cuidado del hijo, a la continuidad laboral, pero a pesar de ser madre no dejó de trabajar. Con la ayuda de su familia -madre- logró cumplir con sus dos roles. El ser madre y trabajadora cambió por completo su visión de la vida, del trabajo, de las necesidades y de las cosas que tiene prelación en su vida laboral y personal. Ella refiere que perdió mucho tiempo sin compartir con su hijo, pero que debido al tiempo trabajado pudo sacarlo adelante.

En su trayectoria se encontraron unas transiciones laborales concernientes a los cambios de cargos a través de su carrera laboral, el paso de ser bachiller a tener una profesión, el cambio de ser supernumeraria a estabilizarse en un puesto y los cambios de empleos después de La 14. En sus transiciones de cambios de cargos se consolida una carrera en ascenso donde inicia como cajera, a cajera de droguería, luego sacó su credencial de expendedor de drogas y finalmente se convierte en directora de droguería último cargo desempeñado en La 14. Estos cambios de cargo fueron sumamente retadores y desafiantes porque debió formarse para lograr ascender.

Por otro lado, otra transición laboral que se da es que pasa de ser una mujer con nivel educativo de bachillerato a ser una mujer con un nivel educativo técnico en regencia de farmacia lo que le impacta y le genera adaptaciones y consecuencias a largo plazo. Otra de las transiciones es el paso de ser supernumeraria y rotar por casi todas las 14, a estabilizarse al menos en los dos últimos almacenes, esto debido a su deseo de no rotar más. El hecho de quedar fija equivale a una nueva manera de trabajar, de relacionarse y de vivir el trabajo. Por último, otra transición laboral en la vida de Janeth es la sucesión de empleos después de salir de La 14, los cambios experimentados en los nuevos empleos han implicado adaptaciones y efectos en la vida de ella y de su familia, ejemplo de esto han sido los motivos de renuncia que ella ha manifestado.

Su trayectoria laboral en la gráfica 4 termina en el año 2024, sin embargo, es el corte que se hace para los fines de la investigación. Actualmente Janeth está desempeñándose como auxiliar de farmacia en Droguerías Comfandi, pero contratada por medio de agencia de empleo. Su mayor deseo es poder ser contratada directamente por Comfandi. En vista de su trayectoria, se puede decir que el desarrollo podría caracterizarse por más rotación laboral, si las condiciones laborales no la

satisfacen y si los contratos por prestación o por labor se acaban, todo esto hasta lograr la edad de pensión para la que le faltan cuatro años.

Las trayectorias laborales con continuidad ocupacional se dieron de esa manera porque las oportunidades del contexto social y laboral de los trabajadores les permitió continuar empleándose en las mismas ocupaciones, sin tener que pensar en otras alternativas para darle continuidad a sus trayectorias. En los tres casos el mercado laboral y las acciones del sujeto, ese vínculo entre la estructura y la acción, permitió que las trayectorias siguieran desempeñándose en las mismas ocupaciones, por ejemplo, la temporada navideña y las redes sociales posibilitaron la reinserción, posteriormente el desarrollo del trabajo consolidó el empleo; las redes sociales, la experiencia y la necesidad de una empresa en concreto propició la continuidad laboral; y la voluntad, el nivel educativo y la consolidación de una profesión facilitó y sigue facilitando el acceso al empleo.

3.1.2 Trayectorias laborales con reinversión

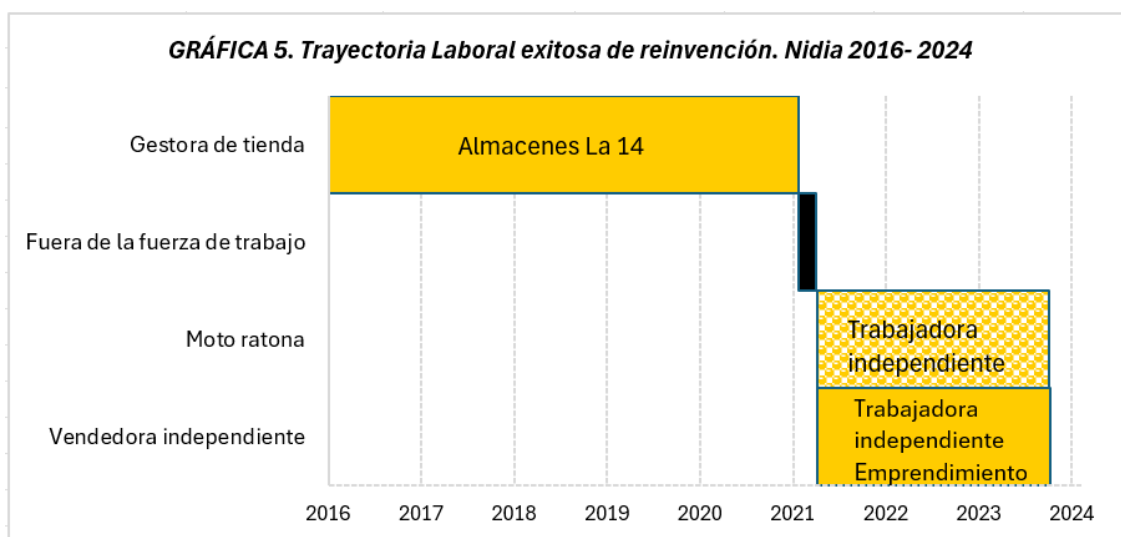
Estas trayectorias laborales se caracterizan porque después de perder el empleo estable y sopesar las opciones reales de conseguir un empleo mejor o igual al que tenían, optan por reinventarse, mediante la creación de un negocio o la formación educativa, esto debido a la baja empleabilidad que tienen los trabajadores para darle una continuidad a su vida laboral y poder cumplir con las obligaciones y necesidades. Aquí encontramos dos casos de reinversión en los que se destaca una mujer quien se aleja de su rol de empleada después de un largo periodo trabajando para otros y se convierte en trabajadora independiente. Y el caso de un hombre quien decide por su bienestar emocional y por consejos de sus allegados formarse en otra ocupación para lograr seguir trabajando. A continuación, se presentan las trayectorias laborales:

****Continuidad por reinversión mediante creación de negocio – el caso de Nidia***

La trayectoria laboral de Nidia es un caso perfecto de continuidad por reinversión puesto que después de terminar con una ocupación de alta cualificación pasa a ser trabajadora independiente. Su trayectoria tiene una duración de 32 años. Comienza en el año 1992 cuando tiene su debut laboral en Almacenes La 14, cuando ingresa a trabajar como cajera, después de haber llegado a la ciudad de Cali y que un primo le hubiese hablado de Almacenes La 14. Nidia llevó su hoja de vida y a pesar de no tener experiencia fue contratada y capacitada para el cargo que desempeñaría. Su trabajo en esta empresa fue siempre formal, con contrato y todas las prestaciones de ley.

El 10 de octubre de 1992 con 22 años en La 14 de Calima inició Nidia como cajera, duró 10 meses hasta que la designaron como personal del punto de información. En este cargo empezó a cubrir funciones de supervisión y después de un retiro de una compañera y de hacer el curso de supervisión fue ascendida a supervisora de secciones, luego a supervisora de puntos de pago.

Como supervisora hizo aperturas de varias tiendas de La 14, estuvo recorriendo varias tiendas, pero siempre volvía a La 14 de Calima. Estuvo en Sameco, Limonar, Pasoancho, Avenida Sexta, Centro, entre otras. Posteriormente hizo una de las aperturas más importantes en su recorrido laboral que fue Cristales y finalmente estuvo en la 14 de Centro Sur.



Fuente: elaboración propia con entrevista semiestructurada (5 julio 2024)

En los últimos años en La 14, Nidia se desempeñó como líder de tienda, después de que le ofrecieran el cargo y se capacitara para ello. En Centro Sur el nombre del cargo cambió y pasó a ser gestora de tienda, el cual fue su último cargo hasta octubre 2021 cuando terminó su empleo en Almacenes La 14 después de 29 años como empleada. El motivo de despido fue la liquidación de la empresa. Al salir le fue cancelada su liquidación, pero aún le adeudan las acreencias laborales. Su empleo en La 14 siempre fue de tiempo completo, con un contrato de término fijo a un año con renovación.

Después de perder el empleo en La 14 queda por fuera de la fuerza de trabajo por más de dos meses, aunque ella lo refiere, se tomó 69 días de “vacaciones” en los cuales se quedó en su casa, visitó a su madre y decidió que no iba a trabajar para nadie más, que ya había trabajado mucho tiempo y

que se quería dedicar a sus hijos. Es por lo anterior que iniciando el año 2022 decide convertirse en trabajadora independiente. Desde ese año hasta el 2024 se ha dedicado a múltiples empleos que le han garantizado su continuidad en la vida laboral y su sostenimiento económico. Su objetivo principal ha sido su propio emprendimiento de venta de desayunos, ropa y estampaciones de vasos y camisetas, de sublimación.

Esta trayectoria laboral se caracteriza por un bajo nivel de rotación laboral, por un cambio de posición ocupacional, el paso de trabajadora dependiente asalariada a independiente por cuenta propia. De ser trabajadora de una empresa privada y de un tercero, a convertirse en la creadora de su propio emprendimiento. En la trayectoria de Nidia no se aprecia ni un solo momento de desempleo, solo se aprecia un momento por fuera de la fuerza de trabajo el cual se puede clasificar como voluntario, aunque desde su perspectiva no lo cataloga como tal sino como “vacaciones” después de haber dedicado tanto tiempo a Almacenes La 14. La nueva etapa laboral después de La 14 no se puede considerar como rebusque porque ella lo convirtió en su proyecto laboral, refiere que no desea trabajar para nadie más, sino dedicarse a su negocio de estampados.

La trayectoria laboral de Nidia es estable y continua, aunque tras la ruptura con la pérdida del empleo en Almacenes La 14 se puede decir que presentó una movilidad social descendente¹¹, aunque continúa su vida laboral no se da en el mismo nivel del empleo que tenía, sino que se da por debajo esa continuidad y movilidad laboral. Además, que se da el cambio del paso de un solo empleo principal a un pluriempleo donde desarrolla dos actividades laborales, por un lado, el transporte informal -moto ratona- movilizandole de manera ocasional a una mujer a su trabajo y por el otro el desarrollo de su emprendimiento de ventas varias (ropa y desayunos) y de estampados en diferentes artículos para celebraciones y días especiales.

El comportamiento de la trayectoria de Nidia se puede interpretar de dos maneras si se divide en antes y después de su empleo en Almacenes La 14. Mientras trabajó en La 14, su trayectoria fue en ascenso, desempeñándose inicialmente como cajera, viviendo una rotación por una serie de cargos, donde finalmente termina como gestora de tienda o administradora. Al salir de La 14 su

¹¹ La movilidad social entendida como un cambio de posición en la estructura socioeconómica, que en este caso se puede relacionar con las ideas de John Goldthorpe quien construye su esquema de movilidad social basado en las clases sociales y la relación con la ocupación, el empleo y la situación del mercado, donde dependiendo de ciertos criterios y categorías, una persona puede ubicarse en una u otra clase social. Como consecuencia de lo anterior, Goldthorpe produce un esquema de tres clases, las cuales se desagregan según las ocupaciones. En este caso de Nidia podemos decir que pasa de ser una “IIIa. Empleada de rutina no manuales de alto nivel (administración y comercio)” a una “VIIa. Trabajadora manual semicualificada y no calificada” (Fernández et al. 2015.p.8). Hay un cambio en su ocupación y en su empleo. Por lo anterior y teniendo en cuenta el esquema, podemos decir que Nidia presenta la movilidad social descendente.

trayectoria cambia y hay una especie de retroceso con respecto a su empleo anterior, al tipo de empleo, con unas condiciones completamente distintas. Desde esta perspectiva, el ascenso laboral alcanzado puede verse como el límite del ascenso y la puesta a prueba de ese último cargo, de la experiencia y de los conocimientos adquiridos para ser aplicados a un negocio propio. Aunque hay que destacar que la trayectoria de Nidia pudo haber seguido por el camino de ser empleada porque después de salir de La 14 se le presentaron oportunidades de trabajar dirigiendo una gasolinera y una ferretería. Ella decide dedicarse a su propio negocio y a su familia y no a trabajar para otros.

En la trayectoria laboral de Nidia se pudieron identificar unos puntos de inflexión laborales y personales que afectaron el comportamiento de su trayectoria. Los puntos de inflexión laboral giran en torno a perder el empleo en Almacenes La 14 porque esto afectó su continuidad laboral y la idea que tenía de pensionarse en esta empresa. Para Nidia fue muy difícil afrontar la pérdida cuando en sus metas estaba terminar su vida laboral en esa empresa. Además, que configuró su paso de asalariada empleada a independiente, cuenta propia informal. El viraje de su trayectoria laboral fue muy marcado, en un inicio difícil, pero con el paso del tiempo ella se ha ido ajustando a los cambios, aunque echa de menos condiciones laborales puntuales que tenía y ya no tiene, como por ejemplo un salario mensual fijo, unas cesantías, entre otros.

Otro punto de inflexión laboral fue cuando, tras pasar muchos años en una tienda, la trasladaron a otra. Nidia señala que cambió su vida laboral y personal porque dejó a su esposo en la tienda, las relaciones que había construido con los compañeros de trabajo, la forma de trabajar que tenía cambió por completo, debía adaptarse a un nuevo lugar, nuevos compañeros, aumento en tiempos de recorrido de su casa al lugar de trabajo. Ese cambio de tienda, esa salida de su zona de confort hizo que Nidia llorara, pero como lo expresa “fue la única vez” y el cambio más duro que tuvo que vivir dentro de la empresa. Desde ese cambio ella modificó su pensamiento y accionar con respecto a las tiendas y los siguientes traslados no significaron dificultades, ni virajes de su trayectoria laboral.

Relacionado con la salida de la zona de confort y punto de inflexión muy destacado en la trayectoria de Nidia es cuando le asignan la apertura de la tienda de Cristales. Para ella este fue una transformación muy importante en su vida laboral, porque era la responsable de abrir una tienda que tenía otro formato y se salía por completo de lo que había conocido en su tiempo de trabajo. Cristales significaba multifuncionalidad, resolver en el momento y atender un tipo de público

específico. Esta variación en su trabajo, en sus responsabilidades hicieron que la trayectoria de Nidia cambiara desde su punto de vista “para bien” y que después de afrontar el reto, ella lograra “enamorarse” de esos formatos y ser útil para formatos pequeños y grandes.

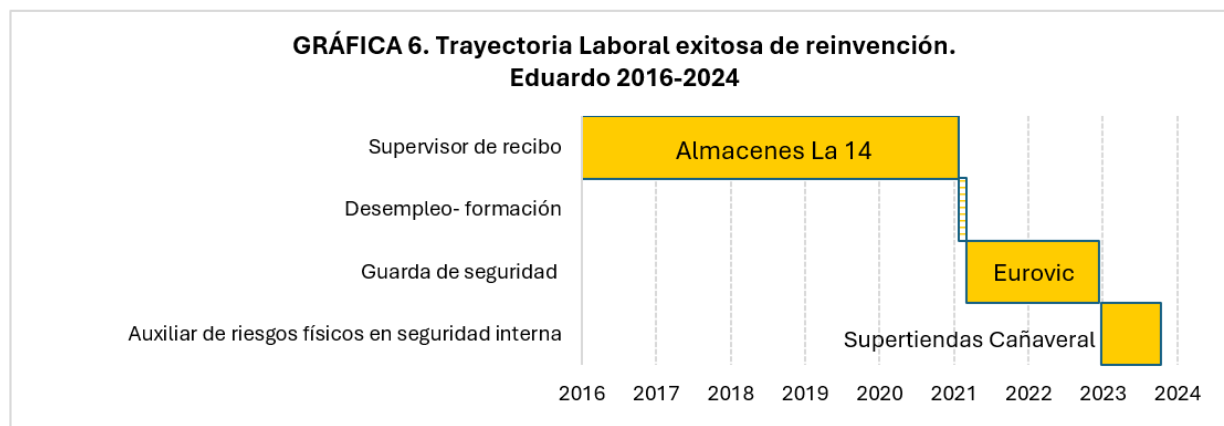
Ahora bien, un punto de inflexión personal que afecta y se relaciona con su vida laboral es el ser madre y trabajadora al mismo tiempo. Para ella esto fue muy difícil principalmente hacía el lado personal porque debido a su trabajo no podía dedicar el tiempo necesario a su hijo. Además, su primer esposo la dejó con el niño de 3 años, por lo que tuvo que hacer una serie de modificaciones en su rutina diaria, conseguir apoyos para cumplir con su rol de madre y de trabajadora. Ya luego con su segundo hijo fue diferente porque sí tenía un padre presente, pero la maternidad y el trabajo es un hecho determinante que afecta lo personal y lo laboral.

En su trayectoria, las transiciones laborales encontradas giran en torno a los cambios de cargos que vivió en La 14 y al paso de la actividad formal a la actividad informal después de la pérdida. En el primer caso el paso de ser una joven sin formación a ser cajera de un almacén. Después a convertirse en personal del punto de información, cargo en el que no sabía nada de sus funciones y donde tuvo que aprender para poder emitir cheques, hacer cambios, entre otros. Seguir escalando y ser supervisora formándose y adaptándose a funciones de liderazgo y de mayor poder, hasta finalmente ser gestora de tienda que se podría enunciar como administradora de una tienda. Todos estos cambios de cargos y de funciones implicaron procesos de adaptación y consecuencias laborales, personales y económicas positivas y negativas para Nidia. Para el segundo caso, otra transición laboral que se encontró en la trayectoria de Nidia es el paso de ser una mujer con trabajo formal a una mujer con un trabajo informal, pero también se puede enunciar en términos de una mujer empleada a una mujer cuenta propia o emprendedora.

Su trayectoria laboral en la gráfica 5 termina en el año 2024, aunque es el corte que se hace para los fines de la investigación. Ella sigue laborando, su enfoque principal es su negocio. Según refiere desea montar un espacio donde pueda desarrollar sus actividades, pero por cuestiones burocráticas: de papeleos, registros, permisos y económicas (endeudamiento) ha decidido ir paso por paso, formándose en temas de estampados y software para realizarlos y continuar de manera informal su negocio. Considerando el desarrollo de su trayectoria laboral y el momento actual es probable que continúe laborando - ya no como empleada dependiente-, fortaleciendo su negocio y dedicándose a él incluso aun cuando logre su pensión para la cual le faltan cuatro años.

**Continuidad por reinversión mediante formación educativa- el caso de Eduardo*

Otra de las trayectorias exitosas con continuidad que se da por reinversión es la trayectoria de Eduardo, la cual tiene una duración de 28 años e inició en el año 1996 cuando después de regresar del Ejército un amigo le sugiere llevar la hoja de vida a Almacenes La 14. Es allí donde hace su debut laboral ingresando a trabajar en el área de mantenimiento. Es contratado sin tener experiencia laboral, ni haber terminado el bachillerato. Eduardo comienza como aseador en La 14 de Calima, en este cargo duró 3 meses. Después estuvo en la bodega unos días y, debido a su físico decidieron dejarlo como auxiliar de bodega, cargo en el que duró 9 años. Estando en ese cargo La 14 le dio la oportunidad de terminar sus estudios y se graduó como bachiller. Al graduarse le dan la oportunidad de presentar pruebas para convertirse en recibidor, asciende y se convierte en supervisor de recibo cargo en el cual debía recibir la mercancía que llegaba para la venta a la tienda y relacionar lo que se recibía. En La 14 de Calima dura 13 años, luego es enviado a La 14 de Dapa durante un año y medio, de ahí a La 14 de Pasoancho durante 8 años y finalmente a La 14 de Centro Sur 2 años y medio.



Fuente: elaboración propia con entrevista semiestructurada (13 julio 2024)

En los últimos cinco años en Almacenes La 14 Eduardo se desempeñó como supervisor de recibo en la tienda de Centro Sur en la cual trabajó hasta el 22 de octubre del 2021 por liquidación de la empresa, para un total de 25 años en la empresa. Su empleo en La 14 siempre fue de tiempo completo, con contrato a término fijo a un año con renovación, realizó su trabajo en Cali y finalmente antes de que se venciera su contrato lo despidieron. Por su despido le pagaron la liquidación incluyendo los meses que le faltaban para que se cumpliera el contrato, pero aún le adeudan las acreencias laborales.

Posterior a su despido de Almacenes La 14 Eduardo vive un receso laboral durante 38 días, los cuales dedica a la educación. Según refiere por consejos de compañeros, acorde a la necesidad del mercado laboral, a su deseo de no trabajar más en recibo y por su edad, se forma en seguridad, para conseguir empleo en el área de la seguridad de privada.

En medio de su formación en seguridad y por medio de las redes sociales llevó su hoja de vida a la empresa Eurovic donde después de 40 días de haber perdido el empleo en Almacenes La 14 siguió su continuidad laboral. En esta empresa trabajó más de 20 meses - del 01 de diciembre del 2021 al 10 de septiembre de 2023- y se desempeñó como guarda de seguridad en conjunto residencial. En este empleo experimentó por primera vez en su trayectoria laboral un contrato por prestación de servicios donde era cambiado de puesto cuando el contrato terminaba. Posteriormente decide renunciar voluntariamente por un posible cambio de puesto y él expresa “no querer estar volteando” y por cambios de horarios. En este empleo tenía contrato por prestación de servicios con la unidad residencial, pero la empresa de seguridad no lo despedía, lo reubicaba, le conseguía otro contrato. Su trabajo era de tiempo completo.

Luego inicia un nuevo empleo en septiembre de 2023 en Supertiendas Cañaveral donde trabaja actualmente y se desempeña en el cargo de auxiliar de riesgos físicos en seguridad interna. Se da cuenta de este empleo por medio de un amigo de La 14 quien le sugiere llevar la hoja de vida, donde debido a su experiencia laboral y la formación en seguridad logró obtener el empleo. Un empleo de tiempo completo, con contrato indefinido y desde su perspectiva con un buen sueldo.

En la trayectoria laboral de Eduardo no se evidencian situaciones de desempleo, solo un momento de receso laboral que es aprovechado para la formación educativa. Además, se caracteriza por tener una estabilidad laboral y una continuidad incluso después de perder el trabajo en Almacenes La 14, ha presentado rotación laboral, pero muy baja, no ha vivido momentos de subempleo, ni de pluriempleo. Ha sido una trayectoria laboral formal, donde se ha desempeñado como empleado de empresa privada, no ha vivido cambios en la posición ocupacional, solo cambios de cargos y funciones y de sector de actividad de la economía, del comercio a los servicios-seguridad.

La trayectoria de Eduardo se puede catalogar como una trayectoria de reinversión laboral ya que tras la ruptura de la trayectoria al perder el empleo en La 14 luego de trabajar casi toda su vida en esa empresa, su reinserción, su continuidad laboral se da por medio de un trabajo distinto a la ocupación y al empleo que desempeñó en Almacenes La 14. A pesar de que en La 14 hiciera una

carrera en ascenso en el marco de cargos y funciones relacionadas con la bodega y la supervisión de recibo en bodega, termina desempeñándose como guarda de seguridad, en este caso el dedicar tanto tiempo a un empleo y perderlo generó en Eduardo un deseo de no continuar haciendo lo mismo, aprovechó sus recursos, su experiencia y su edad al momento del despido para generar un proceso de reinversión laboral y así darle continuidad a su trayectoria laboral.

En la trayectoria de Eduardo se pudieron encontrar unos puntos de inflexión laborales y personales que afectaron su trayectoria laboral. El punto de inflexión principal tuvo que ver con la pérdida del empleo en Almacenes La 14, como lo refiere se “sintió un escalofrío” y fue “un sacudón” para su vida, fue tanto el impacto de perder su empleo en esta empresa que decidió dedicarse a otro oficio y dejar de hacer lo que hacía en La 14. A raíz de esa pérdida como se vio anteriormente Eduardo decidió estudiar y convertirse en guarda de seguridad, oficio con el que nunca había tenido una relación. Este turning point significó cambios salariales, de horarios, de vínculos, de tipo de atención al cliente, de relacionamiento con la familia, de funciones, entre otros.

Otro punto de inflexión en la trayectoria laboral de Eduardo es el cambio de tienda, pero no en relación con espacio, tiempo, recorrido o trabajo, sino en términos de relaciones de compañeros, de formación de vínculos y de comportamiento, desde su perspectiva esto ha marcado su vida laboral porque llegar a una tienda nueva (el primer traslado) le implicaba adaptarse al comportamiento de los compañeros. Expresa que en lo laboral no había problema porque las funciones eran las mismas, pero el carácter y personalidad de las personas eran muy distintas, lo que lo llevaba a tener que acomodar su forma de trabajar y de relacionarse en el trabajo, esto siempre conllevó a un cambio en su trayectoria hasta que logró adaptarse.

Un punto de inflexión personal tiene que ver con el hecho de la muerte de su madre de crianza. Como lo expresa vivía con esta madre, sus gastos del hogar eran mínimos, pero cuando ella fallece y él pierde el empleo todo cambia, la relación con sus hermanos de crianza se torna difícil y a raíz de esa doble pérdida se genera un cambio en su trayectoria de vida y laboral. Empieza a responder por todos sus gastos, comienza a vivir de manera independiente, consigue una esposa, le da un vuelco por completo a su vida y como él lo expresa “aprende a defenderse por él solo”, valora más el empleo, se vuelve más ahorrativo y asume responsabilidades que antes no tenía.

En su trayectoria encontramos transiciones laborales cuando hace el cambio de un cargo a otro y también cuando se da el cambio de un oficio a otro oficio. Primero, comienza en mantenimiento,

luego por su físico es trasladado a bodega donde se desempeña como auxiliar. Después con la experiencia se convierte en recibidor y finalmente es supervisor de recibo. Estos cambios tenían una serie de responsabilidades nuevas y exigentes, de adaptaciones y de efectos para la vida laboral y personal de Eduardo. Esta transición se puede resumir en la carrera en ascenso que vivió el trabajador. La otra gran transición es el cambio de oficio de ser de bodega casi toda su vida a entrar en un oficio totalmente distinto y desconocido como el de guarda de seguridad. Esta transición implicó una decisión, una preparación y un gran cambio que también lo podríamos catalogar como un punto de inflexión.

Su trayectoria laboral en la gráfica 6 termina en el año 2024, aunque es el corte que se hace para los fines de la investigación. Actualmente Eduardo continúa trabajando como guarda interno en un supermercado. Teniendo en cuenta el comportamiento de su trayectoria podemos decir que podría seguir siendo continua, estable y formal y que el área en el que se desarrollará seguirá siendo la seguridad, quizá se dé una mayor rotación laboral teniendo en cuenta las situaciones del mercado laboral actual y la edad que tiene con referencia a la de edad de pensión -le faltan 15 años-. Aunque el contrato de Eduardo es indefinido y como él lo refiere “o sea hasta que cometa un error grande o que ellos prescindan de mis servicios” podría continuar en la misma empresa.

Estos dos tipos de trayectoria laboral por reinversión radican principalmente en el deseo y la subjetividad de los dos individuos. Aunque cuentan con la experiencia alrededor de una ocupación principal específica, la ruptura laboral implica en ambos un deseo de desligarse del conjunto de actividades que desempeñaban. Para el caso de Nidia, a pesar de habersele presentado opciones de seguir en el área administrativa decide debido a sus antecedentes personales y laborales apostar a ser su propia jefa a pesar de lo que implica dejar de ser empleada, el deseo de tener su propio tiempo, de compartir con su familia, aspectos que no pudo desarrollar plenamente cuando trabajó en La 14 conllevó a que se reinventara y pasara a ser trabajadora independiente y se plantea crear un negocio.

En el caso de Eduardo, la ruptura significó un deseo por no seguir con su ocupación. Esa ruptura lo llevó a analizar las necesidades del mercado laboral y plantearse a qué podría dedicarse si ya no sería más recibidor. Ahí encuentra en la formación educativa en otro oficio la salida y una nueva manera de empezar o de continuar. En medio de esa nueva etapa en la vida de Eduardo, aunque se

le han presentado opciones laborales en la seguridad privada, él ha podido elegir con qué empleo se queda y con cuál no, dándole así continuidad a su trayectoria laboral.

3.2. TRAYECTORIAS LABORALES TRUNCADAS

En este estudio se pudieron encontrar dos trayectorias laborales truncadas las cuales después de la pérdida desembocaron en un proceso de búsqueda y de quedar por fuera de la fuerza de trabajo y también en una reinserción distinta a la ocupación anterior pero que posteriormente termina en desempleo por un largo periodo. Hay que enfatizar que el comportamiento de estas trayectorias, específicamente la que termina por fuera de la fuerza de trabajo, dependen del contexto del sujeto, es decir, a pesar de que estructuralmente el mercado no le dé cabida al trabajador, el trabajador también decide si seguir o no, esto con base en el estilo de vida, la economía y las condiciones de vida del sujeto y su familia.

Para este tipo de trayectorias encontramos a dos mujeres, una que se encuentra en situación de desempleo y en una búsqueda incesante de empleo. Y la otra que por cuestiones externas e internas se encuentra dedicada al hogar. En ambas resalta la edad como un factor para que sus trayectorias sean truncadas. A continuación, se presentan las trayectorias laborales:

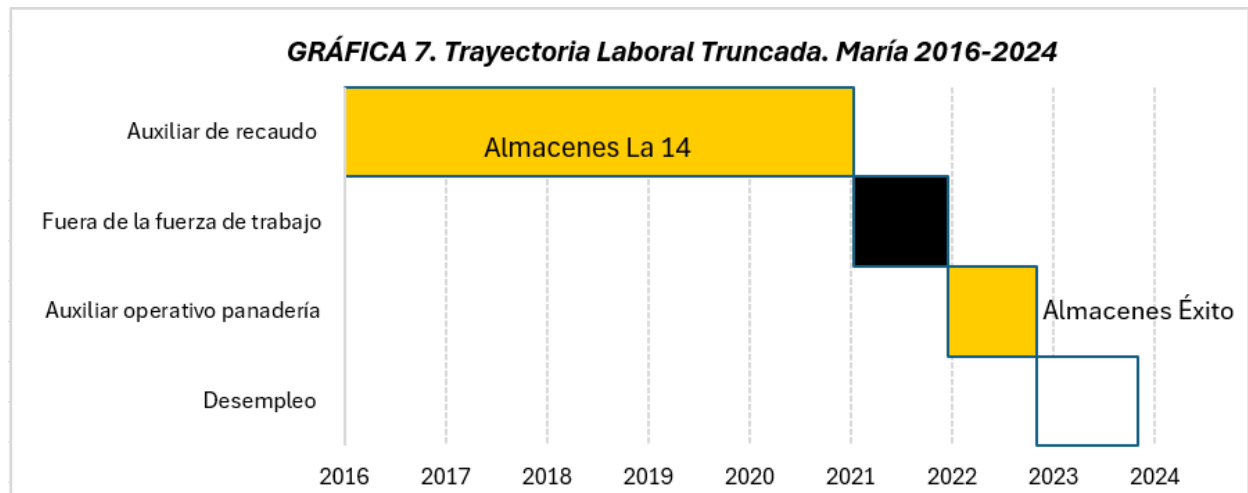
**Trayectoria truncada por desempleo- el caso de María*

La trayectoria laboral de María es el ejemplo claro de una trayectoria que se ve truncada por el desempleo, pese a ser trayectoria laboral larga y de haber conseguido un empleo después de salir de La 14. Se considerada truncada porque su característica principal ha sido el desempleo y la búsqueda de un nuevo empleo.

La trayectoria laboral ha tenido una duración de 29 años, que inició en el año 1995 cuando después de terminar el colegio decide trabajar para ayudar económicamente a su mamá. Por medio de una prima se entera de las vacantes en Almacenes La 14 y decide llevar su hoja de vida. Hizo el proceso y fue contratada. Debutó en Almacenes La 14 como cajera. Inició en La 14 de Cosmocentro en la cual trabajó por 20 años, estuvo de cajera durante 10 años, luego fue ascendida a auxiliar de recaudo por su buen desempeño.

En este cargo duró 16 años, lo inició en la 14 de Cosmocentro, pero luego estuvo en Calima y en Valle del Lili y posteriormente retornó a Cosmocentro donde terminó su empleo con Almacenes La 14. Su empleo en Almacenes La 14 siempre fue de tiempo completo, con un contrato de término

fijo a un año con renovación. Sus actividades laborales siempre las realizó en la ciudad de Cali. La salida de La 14 fue muy importante en su vida porque en sus planes de vida estaba pensionarse en esa empresa, en la cual trabajó durante 26 años. Al finalizar su empleo en La 14 solo le quedaron debiendo las acreencias laborales, de resto le pagaron todo.



Fuente: elaboración propia con entrevista semiestructurada (31 agosto 2024)

Como se dijo anteriormente sus últimos años en La 14 fueron en el almacén de Cosmocentro como auxiliar de recaudo, cargo que desempeñó hasta el 08 de noviembre de 2021 por la liquidación de la empresa. Tras salir de La 14 estuvo por fuera de la fuerza de trabajo durante casi un año. Ella decidió tomarse un tiempo de “vacaciones” para dedicarse a su mamá, pero en medio de su descanso una amiga le avisa sobre un empleo, por lo cual ella se presentó y consiguió un empleo nuevo después de once meses.

Su nuevo empleo era de auxiliar operativo de panadería en Almacenes Éxito, donde estuvo casi un año desde octubre de 2022 hasta el último día del mes de agosto de 2023. En este empleo la ponen a hacer el pan, por lo cual ella se extraña porque sus funciones según el contrato eran otras, pero hacer el pan era parte de su formación. Luego es trasladada al Éxito del Valle del Lili donde comienza a desempeñar las funciones para las que había sido contratada las cuales eran vender, revisar fechas de vencimiento, organizar y temas logísticos de la panadería. En este trabajo tenía contrato de término fijo a un año con renovación y trabajaba tiempo completo, pero María decide renunciar voluntariamente por planes de viajar a otra ciudad a vivir con su hermano, debido a la pérdida de su madre, pero al final no se concreta y pasa a quedar desempleada.

María está desempleada desde septiembre de 2023 hasta el 31 de agosto de 2024 -día que se hace la entrevista-, día en el que cumplió un año en búsqueda de un nuevo empleo el cual no ha sido posible conseguir. Actualmente lleva año y siete meses sin empleo. Según relata ha repartido hojas de vida, principalmente en supermercados como Olímpica, Cañaveral, ARA, etc., refiere que ha subido su hoja de vida a CompuTrabajo para empleos como vendedora en almacenes de zapatos, en expendios de huevos y en otros. Ha revisado otro tipo de empleos en CompuTrabajo, pero desde su perspectiva no aplicaría para ellos, como por ejemplo para vigilante de supermercado o empleos en los que deba trasnochar. Refiere que en los empleos de hoy en día piden formación educativa y no la tiene. Desea poder trabajar en algo afín al recaudo como en la Brinks, pero le exigen curso de Excel y por cuestiones económicas no ha sido posible acceder al curso. También ha recibido avisos de amigas sobre empleos como vendedora o como mucama en hotel, pero ha sido infructuosa la búsqueda.

La trayectoria laboral de María desde su debut hasta la pérdida del empleo en Almacenes La 14 se puede considerar como una trayectoria estable, continua y de una movilidad de circulación interna de manera horizontal, donde no hay rotación laboral. Después de la pérdida, la trayectoria de María se ve fragmentada e intermitente, donde pasa del empleo al desempleo, de nuevo al empleo y finalmente al desempleo.

Los momentos de desempleo en la trayectoria de María han sido por un lado forzado por la liquidación de La 14, pero por otro lado voluntario, aunque forzado también por las características del mercado laboral actual y por los factores que se exigen al trabajador, como por ejemplo el límite de edad, la formación, entre otros.

La trayectoria de María se caracteriza por un cambio de funciones y de cargo totalmente distinto después de salir de Almacenes La 14. Pasando de ser auxiliar de recaudo a convertirse en auxiliar operativo de panadería, este cambio se puede interpretar como una reinversión laboral porque María, aunque continúa trabajando lo hace en algo distinto a lo que se dedicó la mayor parte de su vida laboral, para lo cual tuvo que formarse inicialmente para desarrollar las actividades de panadería, atención y venta.

Esta trayectoria no ha presentado pluriempleo, ni subempleo, porque ha tenido un empleo principal que le ha ocupado todo el tiempo y se ha correspondido económicamente con las necesidades del sujeto y aunque finalmente el desempleo por un año y la búsqueda ha sido lo predominante en la

vida de María, ella no ha intentado trabajar de manera informal o dedicarse a distintas actividades con el fin de satisfacer sus necesidades básicas.

Un punto importante para destacar en el último tramo de la trayectoria de María es el proceso de búsqueda de empleo, el cual como ella lo refiere ha sido muy difícil por cuestiones de formación educativa, edad y por los requerimientos que cada vez exigen los empleadores, tanto así que en medio de la situación actual ella estaría dispuesta a emplearse en empleos de una cualificación más baja que los dos empleos anteriores, a pesar de la experiencia adquirida. En empleos tales como aseadora en casas o en hoteles. Aunque ella desea poder trabajar en un empleo similar al que realizó en Almacenes La 14 en el área de recaudo.

El reto más grande de María es volver a insertarse laboralmente, dándole así continuidad a su actividad laboral y lograr sostenerse económicamente. María vivió una doble ruptura, la primera después de trabajar tanto tiempo en Almacenes La 14, empresa en la cual construyó su vida y su identidad. Y la segunda después de renunciar al Éxito en el cual tenía una estabilidad y en el cual sus compañeras, las que entraron con ella provenientes de La 14, siguen trabajando en la empresa, por lo cual ella se arrepiente.

En su trayectoria laboral se encontraron una serie de puntos de inflexión laborales y personales que afectaron y modificaron su trayectoria. El principal punto de inflexión para ella fue cuando la ascienden a ser auxiliar de recaudo con este cambio de cajera a auxiliar su trayectoria laboral cambió totalmente al igual que su vida personal y económica, aunque implicaba más responsabilidades. María organizó su vida alrededor de su nuevo cargo y muchas de las cosas que vivió fueron gracias a ello como, por ejemplo, no ser madre, darse gustos en paseos, en ropa, entre otros.

Otro punto de inflexión laboral de María es perder el empleo en Almacenes La 14, porque hasta el último momento tuvo la esperanza que continuaría. Desde allí inició un proceso de búsqueda de empleo y una necesidad latente de trabajar, de seguir laborando. Pero en relación con perder el empleo está también perder el empleo en el Éxito, empresa a la cual renuncia por un deseo de no estar sola y cambiar de ciudad, pero al no funcionar se convierte en un motivo de arrepentimiento y en un antes y un después en su estatus laboral. Salir del Éxito se convirtió en una gran pérdida porque había logrado estabilidad después de perderla y desde entonces no ha podido recuperarla.

Un punto de inflexión personal en su trayectoria es la muerte de su mamá, al vivir solo con ella y perderla significa una reacomodación de toda su vida, emocional, social y económicamente, significó una pérdida y un cambio de mentalidad y de estilo de vida para María.

En su trayectoria laboral pudimos encontrar una serie de transiciones laborales que tienen que ver con el cambio de cargo en La 14 y después de La 14 y también, con el paso del empleo al desempleo. Primero, el paso de ser cajera, a ser auxiliar de recaudo y luego, a ser algo totalmente distinto como auxiliar operativo de panadería, esto implicó un cambio total en el hacer, una adecuación y capacitación y unos efectos a corto y largo plazo. Por otro lado, otra transición importante es el cambio de ser empleada en La 14 o en el Éxito a estar desempleada por un periodo largo en el que no encuentra una solución a su situación y al que por lo pronto no le ve salida.

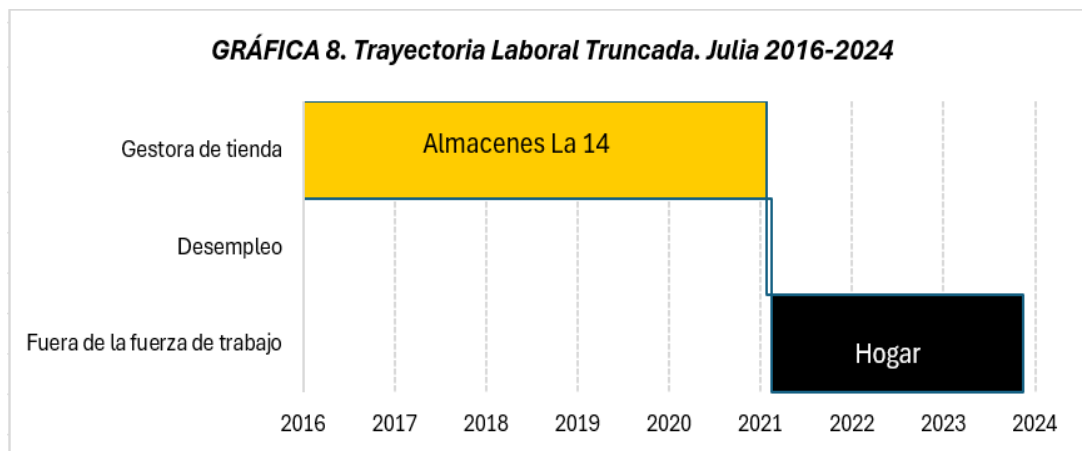
Su trayectoria laboral en la gráfica 7 termina en el año 2024, sin embargo, es el corte que se hace para los fines de la investigación. Actualmente María sigue buscando un empleo porque sus entradas económicas (arriendo) ya no están siendo suficientes para cubrir sus necesidades. Analizando su trayectoria podemos decir que seguirá en el proceso de búsqueda, probablemente si encuentra un empleo este sea inferior a los anteriores, a menos que pueda formarse académicamente. Y que los empleos que consiga sean por prestación de servicios o contratos cortos de temporada hasta que logre su edad de pensión para lo cual le faltan ocho años.

**Trayectoria truncada por salida del mercado laboral – el caso de Julia*

El último de los casos encontrados es la trayectoria laboral de Julia, quien después de una larga trayectoria laboral termina situándose por fuera de la fuerza de trabajo, en la salida del mercado laboral, esto por razones de doble vía, por un lado, el contexto y la estructura y, por otro lado, las situaciones personales y razones del sujeto.

La trayectoria laboral de Julia tuvo una duración de 33 años que inició en el año 1988 cuando con 19 años llegó a la ciudad de Cali proveniente del municipio de Zarzal. Ahí decide enviar dos hojas de vida una a Medellín y su moda y la otra a Almacenes La 14. De ambas fue llamada, pero por reconocimiento y expansión se decidió por La 14. En octubre de 1988 debutó y entró a trabajar en Almacenes La 14. Allí fue capacitada y comenzó como cajera en La 14 de Cosmocentro, luego fue cajera vendedora y de sesiones, auxiliar de supervisión, supervisora. En La 14 de Cosmocentro duró 20 años.

Estando ya en cargo de mandos medios, es decir, en la supervisión general fue trasladada a La 14 de Pasoancho donde trabajó durante 2 años. Luego hizo apertura de La 14 de Centro Sur en la que trabajó durante 5 años y se convirtió en líder de tienda. Luego pasó a La 14 de Benjamín Herrera donde trabajó 2 años hasta el cierre de esta tienda, de ahí retornó a La 14 de Centro Sur donde su cargo fue renombrado y se convirtió en gestora de tienda. Los cargos que ocupó Julia fueron por su aprendizaje, formación empírica y forma de trabajar porque ella solamente era bachiller. Su trabajo en La 14 siempre fue de tiempo completo y su contrato fue indefinido, por lo cual fue indemnizada, aunque aún le adeudan las acreencias laborales.



Fuente: elaboración propia con entrevista semiestructurada (13 agosto 2024)

Su último cargo en la empresa fue el de líder de tienda, que luego fue renombrado como gestor de tienda, cargo que desempeñó por 2 años hasta el 22 de octubre de 2021 en el almacén de Centro Sur cuando le llegó la carta de despido por liquidación de la empresa. Su trabajo en La 14 lo desarrolló en Cali, estuvo en varias tiendas, tuvo una carrera en ascenso y siempre pensó que se pensionaría en esta empresa.

Después de la pérdida del empleo en Almacenes La 14 se embarcó en un breve proceso de búsqueda de un nuevo empleo, también pensó en irse del país por deudas, pero con la indemnización logró saldarlas. En medio del proceso de búsqueda, su esposo le decía que no trabajara más y que esperara la pensión y ella también pensaba que era lo mejor porque por la edad que tenía no veía esperanzas para conseguir un empleo así contara con la experiencia.

En los primeros días de desempleo la llamaron de Comfandi para que presentara su hoja de vida, porque había sido escogida dentro de un grupo de personas que habían trabajado en La 14 y tenían

en cuenta para contratar. Refiere que hizo entrevista, exámenes y cuando ya iba a firmar para el cargo de supervisora le dijeron “muchas gracias”. Ella le adjudica ese rechazo final a su edad porque tenía 52 años en ese momento. Fue una gran decepción porque pensaba que iba a continuar trabajando. Después le llegó un mensaje en el que le decían que enviara su hoja de vida a Almacenes Éxito, lo hizo, pero nunca le resultó un empleo. Igualmente considera que es por la edad porque ha escuchado que reciben hasta los 38 años. Estas decepciones conllevaron al cese de las actividades laborales, a quedar por fuera de la fuerza de trabajo y a dedicarse a otro trabajo como el de ama de casa.

Es una trayectoria laboral que se caracteriza por un empleo principal y único en el que hubo una rotación y ascenso en términos de cargos y funciones dentro de la misma empresa, pero nunca hubo un empleador diferente. Desde el 15 de noviembre de 2021 que Julia decide dejar el mercado laboral, no seguir desempleada, ni buscando trabajo y toma la decisión de dedicarse a las labores de su hogar, a aprender a ser ama de casa mientras espera que se cumpla el tiempo de su pensión, para lo cual cuando salió de La 14 le faltaban cinco años.

La trayectoria de Julia fue una trayectoria continua, estable, formal, con movilidad de circulación vertical, donde construyó una carrera en ascenso, empezando como cajera y terminando como gestora de tienda- administradora. En su vida laboral no tuvo ningún otro empleo, ni actividades remuneradas alternas a su empleo en Almacenes La 14.

Sólo vivió un momento de desempleo y fue justo cuando la despiden de La 14 después de tres décadas. Y fue un momento corto en el que buscó un nuevo empleo en lugares específicos, pero según refiere ella la edad fue un impedimento y tras estar a un paso de volver a obtener un nuevo empleo, sin razón aparente su proceso de selección fue cancelado, por lo cual tomó la decisión de no trabajar más y convertirse en ama de casa, a hacer lo que no hizo en toda su vida por dedicarse a trabajar como empleada de Almacenes La 14.

La trayectoria laboral de Julia se puede interpretar como una trayectoria laboral truncada porque no logró, después de la pérdida del empleo en Almacenes La 14 volver a conseguir un empleo, por ende, no hubo una continuidad, una movilidad laboral y simplemente su historia laboral terminó a pesar de su experiencia. Por otro lado, esta trayectoria también se puede apreciar en términos de Dombois (1998) como una trayectoria regida por la empresa, porque Julia construyó su trayectoria e identidad en torno o alrededor de La 14.

En su trayectoria laboral encontramos unos puntos de inflexión laboral y personal que afectaron y modificaron esa trayectoria. Entre esos puntos de inflexión laboral están el cambio que vivió cuando la ascendieron a ser supervisora general. Refiere que ahí su vida cambió por completo porque empezó a tener más conocimiento de lo que era La 14, de las políticas, de los mandos medios y le tocó vivir un proceso de mucho aprendizaje que cambió su vida y su futuro. Otro turning point es el cambio de tienda que vivió después de trabajar por más de veinte años en La 14 de Cosmocentro, donde ya tenía una vida laboral organizada y con ese traslado cambia por completo. Vivió un gran cambio el cual fue pasar a trabajar a La 14 de Pasoancho en la cual se tuvo que enfrentar a un número mayor de trabajadores y como ella lo dice “a organizar un desorden que tenían” lo que para Julia representó un gran reto, desde ahí su forma de trabajar cambió y como lo refiere “aprendí muchas cosas y tuve mucha más confianza”.

Otro punto de inflexión en su trayectoria laboral fue la pérdida del empleo en Almacenes La 14 junto con la imposibilidad de terminar su vida laboral en esta empresa y de continuar su vida laboral en general. Perder el empleo significó una reacomodación completa de su vida personal y un inicio de proceso de búsqueda que se puede configurar como otro turning point y es la decepción de no ser contratada después de salir de la 14 a pesar de la experiencia y el conocimiento que tenía. Lo que conlleva a un viraje relevante en su trayectoria de vida que se puede catalogar tanto como turning point como una transición. Para el caso de turning es la salida del mercado laboral y como transición el paso de la actividad laboral a la actividad de los trabajos del hogar, caracterizado por un tipo específico de tarea u oficio.

Relacionado con la salida del mercado laboral un turning point identificado tiene que ver con el cambio de ser una trabajadora, empleada, a ser ama de casa y dedicarse al hogar. Esto cambia por completo el desarrollo de su trayectoria de vida y la de sus familiares. En medio de ese cambio tuvo que aprender y desaprender una serie de cosas para adaptarse a su nueva realidad.

El punto de inflexión a nivel personal que trastoca su vida laboral es la maternidad de dos hijas. Al igual que muchos de los casos presentados, ser madre es una experiencia enriquecedora, pero retadora por compartir ese rol con el de trabajadora ¿Cómo lidiar con ambas cosas sin descuidar y sin abandonar? Para Julia esto significó un reajuste por completo de su vida, de su trabajo y después de la pérdida le ha traído una serie de conclusiones sobre las decisiones tomadas y las experiencias vividas con respecto al tiempo dedicado a la familia y el tiempo dedicado al trabajo.

En su trayectoria se identifican una serie de transiciones laborales relacionadas con los cambios de cargos a través de su carrera en ascenso en La 14, donde inicia como cajera, pasa a ser cajera de sesión y cajera vendedora, posteriormente es supervisora, luego supervisora general y finalmente termina como gestora de tienda, administradora. Lo que indica una serie de modificaciones y cambio de roles y funciones, de adquisición de poderes y responsabilidades y de consecuencias a largo plazo. Otra transición tiene que ver con los cambios internos en el manejo y desarrollo de las funciones en la empresa con esto se hace referencia a los conocimientos que debió adquirir para poder estar acorde con los requerimientos y las nuevas tecnologías que la empresa adoptó. Ella hace referencia a un software que adquirieron que era muy difícil de manejar y tuvo que formarse para poder lograrlo.

Su trayectoria laboral en la gráfica 8 termina en el año 2024, aunque es el corte que se hace para los fines de la investigación, pero realmente terminó en el 2021. Julia lleva 3 años por fuera de la fuerza de trabajo. Refiere que si le llegase a salir un empleo de administrar un negocio ella lo haría, pero sería algo que le salga espontáneamente y no porque ella lo busque, mientras tanto seguirá como ama de casa y sigue a la espera de su pensión para la que le faltan dos años.

Las trayectorias laborales truncadas aquí expuestas se caracterizan por dos situaciones específicas que ayudan a determinar por qué terminaron truncadas. Entre esas situaciones se encuentran los limitantes para acceder al empleo o para garantizarse la reinserción como es el caso de María, aunque tiene factores externos que le juegan en contra a la hora de conseguir un empleo. También hay factores personales e individuales que crean una barrera, con esto se hace referencia a la actitud pasiva y al poco despliegue de estrategias para conseguir un empleo. En su caso, aunque reparta hojas de vida e identifique las falencias y faltantes que se le presentan a la hora de competir por un empleo, no hace nada más allá para darle continuidad a su trayectoria laboral, por ejemplo, formarse en cursos virtuales gratis, pensar en emprendimientos pequeños que le ayuden económicamente, entre otros.

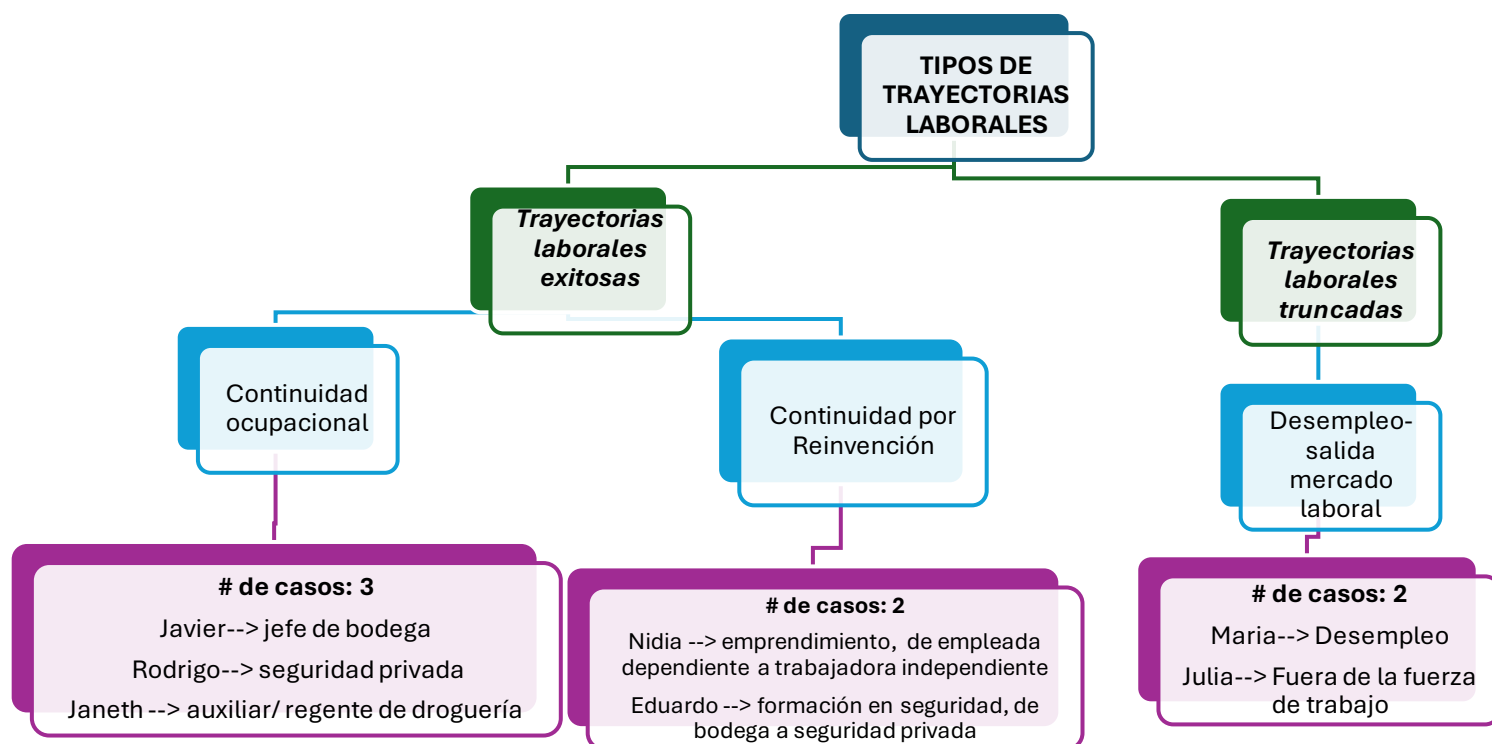
La otra situación que se encuentra es que debido a la edad como factor externo Julia es rechazada, pero el hecho de tener unos soportes familiares y unas posibilidades económicas estables, generan que salir de la fuerza de trabajo sea visto como el camino a seguir. Es el caso de Julia quien tras hacer un balance de las oportunidades laborales y de la capacidad de seguir viviendo económicamente bajo la ayuda de su núcleo principal, decide renunciar a su autonomía económica

y pasar a depender, después de haber sido una de las principales aportantes a la economía de su hogar.

En las siete trayectorias aquí presentadas y la tipología resultante con los casos se expone la gráfica 9 que concluye el comportamiento de los casos con respecto a la clasificación de los tipos. Se encontró que el desarrollo de las trayectorias y su comportamiento dependen de diversos factores entre los que podemos nombrar la edad, la formación educativa, la experiencia, las redes sociales y contactos, el deseo de cada uno de los trabajadores, las demandas del mercado laboral, las necesidades de los empleadores, las posibilidades de los individuos, los cambios en las condiciones laborales, el género, entre otros, los cuales operan de distintas maneras en cada caso específico después de la pérdida de su empleo en Almacenes La 14.

Aquí hay que resaltar un punto importante después de conocer las trayectorias laborales de los trabajadores y es que hay dos asuntos centrales para el desarrollo de las trayectorias antes y después de La 14. El primero, es la afectación y las variaciones de las trayectorias según el género, en este caso si miramos las trayectorias de las mujeres son ellas las que han tenido unos desenlaces más inestables, volátiles o diferentes con respecto a su pasado, por ejemplo, la salida de la fuerza de trabajo, el desempleo, el trabajo independiente, la rotación laboral frente a un grupo de hombres con unos empleos estables. El segundo es el relacionamiento explícito entre acción y estructura para determinar cómo se desarrolla y comporta una trayectoria laboral. Con los casos pudimos ver que no es solo cuestión de estructura, de mercado laboral-de empresa, o solo cuestión del individuo, su acción y posibilidades, sino que hay una convergencia entre ambas para que las trayectorias laborales funcionen cómo deben funcionar según el caso, estrategias, condiciones y medios de cada persona.

GRÁFICA 9. TIPOS DE TRAYECTORIAS LABORALES



Fuente: elaboración propia con entrevista semiestructurada julio-agosto 2024

Después de conocer las trayectorias laborales particulares de cada uno de los trabajadores y ubicadas en la tipología, es importante ahora conocer, en general, los puntos de inflexión y los momentos de transición de los extrabajadores de La 14, presentados desde sus sentires y experiencias.

3.3 PUNTOS DE INFLEXIÓN- Y TRANSICIONES EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES

Con el propósito de sintetizar los puntos de inflexión y las transiciones de las trayectorias laborales de los extrabajadores, se desarrolla esta sección en la cual se detallan estos dos puntos centrales de la teoría del curso de vida. Este apartado es una síntesis puesto que, en la parte anterior se presentó por cada uno de los casos sus puntos de inflexión y transiciones. Por lo cual lo que se leerá a continuación es la compilación de todos los casos guiados e interpretados con las hipótesis encontradas en este trabajo, las cuales como se enunciaron en la metodología son las que orientan el desarrollo de la interpretación de los hallazgos.

3.3.1 Puntos de inflexión

Tal como se presentó anteriormente, en la trayectoria de los extrabajadores se revelaron puntos de inflexión y transiciones que la configuran. En el caso de las extrabajadoras/es de Almacenes La 14 se identifican una serie de puntos de inflexión, es decir, *“momentos especialmente significativos de cambio; se trata de eventos o transiciones que provocan fuertes modificaciones que, a su vez, se traducen en virajes en la dirección del curso de vida”* (Blanco & Pacheco, 2003, p. 163), que se desarrollaron no solo en su trayectoria laboral, sino también en su trayectoria de vida. Como se dijo en la metodología este trabajo se basa en la perspectiva etnosociológica, en la cual se creó un conjunto de veinte hipótesis halladas en los relatos y que se corresponden con los objetivos. Por lo anterior, a partir de esas hipótesis que se presentaran de aquí en adelante, se despliega el análisis de la investigación.

En el trabajo realizado se plantea la hipótesis de que ***los puntos de inflexión de la trayectoria laboral de los extrabajadores/as de Almacenes la 14 están determinados por el debut laboral, los cambios de tienda, la liquidación y despido, mientras que los puntos de inflexión de la trayectoria de la vida de los extrabajadores/as de Almacenes la 14 están determinados por muertes y nacimientos en sus familias.***

Con respecto a la trayectoria laboral y sus puntos de inflexión se pudo encontrar que un momento significativo de cambio tiene que ver con el debut laboral entendido aquí como el primer empleo formal de los entrevistados. El debut laboral se presenta como el primer viraje del curso de vida de estos individuos, ya que a partir de ese primer empleo se comienza a delinear el rumbo de su

trayectoria. En el caso de los entrevistados el debut laboral se ve caracterizado por una inexperiencia laboral y un nivel educativo básico -primaria y bachiller- lo cual no afectó su entrada al mercado laboral. Al contrario, potenció y permitió el desarrollo y la formación educativa y profesional de los trabajadores. Donde como lo expresaron en la entrevista iniciar su vida laboral significó un cambio en su vida. Y a la pregunta sobre cómo fue el primer empleo y su significado¹², respondieron lo siguiente, como lo expresa Julia:

“Mi primer y único empleo fue en La 14 (...) Allí entramos sin tener experiencia ni nada, solamente en ese tiempo era que fuera bachiller y que le cayera bien al que le hiciera la entrevista, al de relaciones humanas. Luego me hicieron la inducción un mes en la 14 de Calima, nos daban el entrenamiento de caja, ya después nos mandaron a practicar como empacadora con una niña cajera antigua viendo cómo era. Allí nos enseñaban y ya luego éramos cajeras. Ahí empezó todo, sin saber nada, nos dieron la oportunidad y seguimos ascendiendo, haciendo carrera.” (Julia, ama de casa, 56 años).

Igualmente, para los trabajadores que no iniciaron su vida laboral en Almacenes La 14, la experiencia y el nivel educativo no fueron un problema para comenzar a trabajar, el contexto socioeconómico del periodo de 1985 a 1995 en el cual se dieron los debuts en la ciudad de Cali era un contexto de crecimiento económico lo que implicaba una demanda de trabajadores para el mercado laboral y no requería una profesionalización de los trabajadores, como lo dice Rodrigo, respondiendo a la pregunta sobre cómo fue su primer empleo y que significó para su vida laboral¹³:

“Nada, nada, en ese tiempo les gustaba era que uno trabajara, entonces decían quién quiere ir de ayudante de electricidad, entonces uno se ofrecía (...) allá lo que les interesaba era que usted fuera responsable, honrado y esas cosas, después uno aprendía, le daban la oportunidad y así empezaba a tener experiencia para que lo contrataran en otros trabajos, a abrirse caminos (...) En La 14 era igual, yo entré y allá fue un cambio porque pude conseguir todo lo que necesitaba y no había podido” (Rodrigo, auxiliar en seguridad privada, 60 años).

Los factores que no eran importantes o tenidos en cuenta en el debut laboral de los trabajadores pasan a ser relevantes cuando acaban su empleo en Almacenes La 14, puesto que la reinserción laboral se ve condicionada por la experiencia del trabajador y la formación educativa alcanzada. Esto debido a los cambios en el mercado de trabajo y a las necesidades y requerimientos de las

¹² Pregunta #5 ¿cuál fue tu primer empleo y qué significó para tu vida laboral?

¹³ La misma pregunta #5 del instrumento de recolección de información.

empresas, donde cada vez solicitan tener más años de experiencia en campos y en actividades específicas y una formación profesional mayor.

Lo anterior, es un punto de quiebre de la trayectoria laboral de los trabajadores porque por un lado tienen la experiencia, han acumulado los conocimientos, aprendizajes y responsabilidades en el tiempo en que laboraron en La 14, ya sea en un cargo o en diversos cargos, pero, por otro lado, no tienen la formación profesional que el mercado actual está requiriendo. Hay que tener en cuenta que muchos de ellos terminaron su bachillerato cuando ya trabajaban y por cuestiones de horarios laborales y de proyecto de vida, no se formaron académicamente, sino que se formaron en el desarrollo de sus actividades laborales.

Esa discrepancia entre experiencia y formación educativa ha determinado el curso de la trayectoria de los entrevistados, porque se les ha presentado la oportunidad de trabajar debido a la experiencia en La 14, pero a algunos por la carencia de formación profesional les ha tocado trabajar en empleos de baja cualificación, porque así tengan la experiencia no tienen un documento que certifique la formación.

“Primero las buenas, la referencia que nos dejó La 14, es una referencia muy buena, dicen que nos prefieren, que hemos sabido dar buen ejemplo y entonces esa parte de la experiencia y sobre todo la estabilidad que tuvimos en La 14, eso hace que ayude mucho y la gente que trabajaba en La 14 siempre la han considerado que dan lo mejor en el servicio, y eso es bueno porque eso no se pierde, se lleva para donde uno vaya y el estudio, porque como te digo muchos han empezado por empíricos, pero si usted puede estudiar, aproveche todo eso, hágale, porque si no después es más difícil conseguir trabajo”. (Janeth, auxiliar de droguería, 53 años).¹⁴

Lo expresado anteriormente se corresponde con otra de las hipótesis encontradas en el desarrollo de este trabajo, la cual consiste en que *el debut laboral de los extrabajadores/as de La 14 no se vio obstaculizado por tener un nivel educativo básico (bachiller), ni por no tener experiencia laboral, mientras que después de la pérdida del empleo en La 14, la reinserción laboral se ve condicionada por el nivel educativo y la experiencia acumulada*. Esta hipótesis se presentó en todos los entrevistados y fue muy reiterativa, pero principalmente en las respuestas de los hombres.

¹⁴ Testimonio extraído de la respuesta a la pregunta #35 ¿Cuáles han sido las consecuencias (positivas como negativas) de haber perdido el empleo?

La presencia de respuestas en las entrevistas sobre la hipótesis planteada se puede comprender desde el cambio que han pasado las empresas y el mercado de trabajo a la hora de contratar personal. Como lo dice Castel (1997) en *Las metamorfosis de la cuestión social* donde indica que, en un curso hacia la eficacia y la competitividad de las empresas, se ha llegado a la descalificación de los menos aptos, en este caso de aquellos que han envejecido o que no están lo suficientemente formados para las nuevas transformaciones, que anteriormente se integraron a la producción sin ningún problema, pero que con los cambios actuales se desvaloriza la fuerza de trabajo y se convierte en un problema en la empleabilidad.

Continuando con los puntos de inflexión de las trayectorias laborales de las extrabajadoras/es de Almacenes La 14, se identificó como turning point el cambio de tienda, es decir, inician su trayectoria y vida laboral en un almacén en el cual duran un tiempo considerable, forjan relaciones y establecen vínculos, sientan bases de trabajo, pero posteriormente son cambiados por cuestiones de las necesidades de la empresa, por desempeño, por políticas de rotación¹⁵. Esto hace que su trayectoria laboral de un giro, que deban adaptarse a otro espacio, a otras compañeras y compañeros de trabajo, que su rutina cambie, esto en términos también de desplazamiento, transporte, seguridad, lo que genera un quiebre en la trayectoria. Para algunas/os de las entrevistadas, el primer cambio de tienda fue el momento de cambio más significativo, mientras que para otras/os hubo diferentes cambios de tienda que significaron un gran cambio por el reto o por las situaciones que debían enfrentar y que eran completamente nuevas para ellas/os. Un ejemplo de ese turning point se puede encontrar en el relato de Nidia, como se pudo leer en su trayectoria laboral.

“cuando ya llevaba tiempo en Calima y me mandaron para Pasoancho usted no sabe lo que yo lloré en la vida porque me sacaron de Calima (...) lloré, yo decía, fue la única vez que lloré cuando me cambiaron de tienda porque yo me acostumbré a que me movieran para todo lado, entonces ya, pero esa parte esa vez que me mandaron a Pasoancho fue el momento más difícil en mi trabajo” (Nidia, trabajadora independiente, 53 años)¹⁶

¹⁵ Según expresan los entrevistados cuando cambian de cargos y ascienden eran trasladados por cuestiones de las relaciones laborales.

¹⁶ Extracto de la respuesta a la pregunta #42 sobre situaciones y momentos que han afectado su vida laboral.

Otro de los casos que ejemplifica el punto de inflexión concerniente al cambio de tienda, pero en más de una ocasión es el de Julia quien después de 21 años en un almacén fue cambiada a otro y posteriormente le hacen un nuevo traslado con la responsabilidad de ser la encargada de hacer la apertura de una tienda lo que Godard (1998) en Muñiz Terra (2012) denomina como lo inesperado, como *“algunos acontecimientos en la vida de las personas que constituyen nudos o puntos de bifurcación que pueden cambiar su destino”* (p.18). Para Julia este nuevo traslado, el cual era inesperado debido a que no contaba con la formación académica para lo que enfrentaría, se convirtió en un punto de su trayectoria laboral donde se consolidó su ascenso y logró llegar al cargo más alto en su carrera laboral, dando un cambio por completo a su trabajo y también en otros aspectos de su vida como en lo económico.

Otro punto de inflexión muy importante y común en la trayectoria laboral de los entrevistados es el despido de Almacenes La 14 y el giro que da su vida laboral y las repercusiones en su trayectoria de vida a partir de ese momento en el que salen pierden su empleo. Al preguntarles sobre cuál ha sido el momento más significativo laboralmente que haya causado un cambio en sus vidas, la respuesta principal fue el despido de Almacenes La 14 o en otras palabras la liquidación. La cual se plantea o se puede leer como un quiebre en su trayectoria laboral puesto que los entrevistados duraron desde 25 a 33 años laborando en La 14. Muchos iniciaron su vida laboral en esta empresa, todos construyeron una carrera y una vida alrededor de su empleo en la empresa. Su trayectoria estable y continua se ve fragmentada por el despido. Sumado a eso no solo se da un quiebre en la trayectoria laboral sino también una pérdida emocional y simbólica de lo que era ser empleado de esta empresa y realizarse en, por y gracias a ella.

Al construir una trayectoria laboral estable, continua y en ascenso en almacenes La 14, acompañada de la imagen de una empresa sólida y en constante crecimiento, genera que la liquidación de la empresa y el despido de sus trabajadores marque un punto ineludible en el curso de vida de los trabajadores, los cuales tenían unas expectativas y planes con respecto al desarrollo de su vida laboral y a su empleo en esta empresa, como por ejemplo, pensionarse y terminar su vida laboral en ella, pero todo cambió y se ven confrontados por un futuro incierto marcado por *“un nuevo escenario laboral, caracterizado por una mayor flexibilidad en el trabajo, tanto en los contratos como en las jornadas laborales, y una mayor inestabilidad en el empleo e inseguridad social”* (De la Garza, 2011 en Bermúdez, 2014, p.266). Además, se cuestionan sobre qué harán para seguir

trabajando, cómo ingresar de nuevo al mercado laboral teniendo en cuenta los cambios y exigencias a las cuales nunca se habían enfrentado, ni habían pensado enfrentarse debido al tipo de empleo que tenían y al tipo de sociedad salarial en el que se insertaron.

La pérdida del empleo y los sucesos posteriores a la pérdida: el golpe emocional, económico, la búsqueda de empleo y la continuidad laboral, el desempleo o la salida de la fuerza de trabajo es el punto de inflexión más significativo para los entrevistados. Para alguno el hecho de no pensionarse y finalizar en la empresa, para otros el sacudón que les dejó perder el empleo con respecto a cómo estaban viviendo su vida. Para otros salir a buscar un empleo y encontrarlo o no encontrarlo y para alguien más el hecho de pasar de ser empleada a ama de casa y finalizar su vida laboral, han marcado y determinado el curso de sus trayectorias, dejando repercusiones no solo en ellos sino también en sus familias. A continuación, se presentan unos extractos de las entrevistas que ejemplifican ese turning point:

“Yo estaba feliz, yo me pensiono en La 14, y de hecho yo decía por qué no me alcancé a pensionar, yo nunca pensé que La 14 se iba a acabar, nunca, porque era una empresa muy sólida de hecho yo llegué cuando La 14 estaba en la cúspide, cuando abrían una 14, que la de Pereira, que la de, yo me sentía feliz, pero luego perder el trabajo fue muy duro, yo pensaba y ¿ahora qué?” (Nidia, trabajadora independiente, 53 años).

“Se sintió uno como un escalofrío, tanto tiempo y me dolió, me dolió, pues el haberse acabado La 14 sirvió para sacudirme de la vida porque yo estaba muy relajado y de pronto ya aprender a defenderme por mí solo” (Eduardo, auxiliar de riesgos físicos de seguridad interna, 47 años).

“El cambio de ser trabajadora a ser ama de casa, hay un cambio porque antes yo no sabía hacer de comer, me tocó que aprender, me tocó aprender a ser ama de casa. En el trabajo prácticamente era poner cuidado y estar pendiente, L: y ¿qué es más duro ser ama de casa o haber sido trabajadora? J: ay ser ama de casa, porque como te digo uno en el trabajo uno, no quiere que suene feo, pero uno mandaba, sí, hágame esto, en la casa nadie manda, yo soy la que hago todas las cosas” (Julia, ama de casa, 56 años).

“Del trabajo, perder el empleo en La 14 como que por una parte quedé como inestable, como te digo yo pensaba terminar mi vida laboral ahí, yo dije y ahora con este mundo de años qué voy a hacer (se ríe), pero sí fue un golpe fuerte, fuerte, fuerte, del que poco a poco uno se repone, pero no ya no es lo mismo” (María, desempleada, 49 años).

En relación con los puntos de inflexión de la trayectoria laboral se pudieron encontrar unos puntos de inflexión en la trayectoria de vida de los entrevistados. Principalmente los turning point personales se asocian a los nacimientos y muertes en las familias de los trabajadores. En los nacimientos el punto de inflexión se ve atravesado por convertirse en padre o madre y en el cambio de responsabilidades y sentido de la vida y de las posibilidades futuras. Además, se suma a ese punto de inflexión el hecho de convertirse en padres siendo trabajadores, lo que también configura el desarrollo de su trayectoria laboral.

Los procesos de maternidad y paternidad, aunque cambian la perspectiva y el desarrollo de la trayectoria de vida de los trabajadores, no se convierten en un obstáculo para el desarrollo de su trayectoria laboral o para su estabilidad. Los entrevistados refirieron que convertirse en padres fue difícil porque no tenían mucho tiempo para dedicar a sus hijos/as, pero contaban con el apoyo de la familia para continuar laborando y dejar los niños en casa. A la pregunta sobre ¿cuál ha sido el momento más significativo o importante en su vida?, Javier y Janeth refieren:

“El nacimiento de mi hijo, conformar un hogar, eso le cambia la vida a uno porque como te digo yo desde los 12 años trabajo para ayudar a mi familia, cuando ya uno adquiere un hogar esposa e hijo, ya el papá, la mamá, los hermanos pasan a un segundo plano y ya mi mundo son ellos, todo gira alrededor de ellos” (Javier, jefe de bodega, 44 años).

“Tener a mi hijo, mira que cuando uno ya tiene un hijo es muy lindo, pero las muchachas me preguntaban ¿y quién va a cuidar a su hijo? Mi mamá. Siempre le preguntaban a uno, al principio uno se siente muy abrumado y no sabe qué hacer, pues o sea llevar mi embarazo normal tenía que estar tranquila, cuando ya el niño nace es que ya piensa ¿quién lo va a cuidar? Pues mi mamá, pensamos en mi mamá, pero no era lo mismo porque uno tenía que estar llevándolo y trayéndolo y cosas así y es muy desgastador, uno quisiera como quedarse en la casa.” (Janeth, auxiliar de droguería, 53 años).

Por otro lado, los entrevistados que no se convirtieron en padres, adjudican este desenlace de sus vidas a que dedicaron mucho tiempo al trabajo y algunos apenas están formando su familia posterior tras perder el empleo en Almacenes La 14. Pero también se encontró que estos entrevistados refieren¹⁷ como el principal punto de inflexión personal la muerte de un familiar, en este caso la muerte de sus madres, debido a que estas son su única familia, como el caso de María

¹⁷ Cuando se les hizo la pregunta sobre momentos que impactaron o fueron más significativos en su vida personal.

quien en su vida solo tuvo una pareja, vivía sola con su madre y esta fallece después de casi un año de salir de Almacenes La 14. Ella refiere que es el cambio más fuerte que ha experimentado porque se quedó sola, aunque tenga hermanos, y sin el apoyo económico, emocional y de ocio que le proporcionaba su mamá. Desde su muerte le tocó replantearse, buscar empleo y ver cómo vivir sin los apoyos que le brindaba.

En el caso de los puntos de inflexión de la trayectoria de vida identificados en los entrevistados, se pueden comprender como modificaciones favorables o desfavorables según como lo interpreta el sujeto. El nacimiento de un hijo o hija para los entrevistados lo catalogan como algo favorable en el sentido que les da felicidad, que completa su proyecto de vida, que se convierte en lo más importante en su curso de vida, pero desfavorable en el sentido que es una especie de rueda suelta en el vehículo laboral, les surge el interrogante de qué hacer con ese hijo/a si soy un trabajador o trabajadora. En el caso de las mujeres es una cuestión más apremiante porque deben dejar a su bebé justo cuando la licencia de maternidad finaliza. Todas encontraron apoyo en sus madres y en otras cuidadoras, aunque se reprochan el hecho de no estar para sus hijos/as.

En el caso de los hombres, dejan a los hijos/as con sus madres, algunas dejan de trabajar para dedicarse a los hijos/as y los hombres se convierten en proveedores del hogar, pero también se reprochan el tiempo que le dedican a sus hijos. Para ambos, ser padres y trabajadores es igual a tiempo de calidad y no de cantidad con los hijos/as.

Por otro lado, los entrevistados catalogan las muertes de sus familiares como una modificación desfavorable para su curso de vida. La ausencia de la madre, de un hermano o del padre cambia por completo la realización personal de la vida de los trabajadores, por lo general hay un proyecto que se desarrolla en y con la presencia de ese familiar, lo cual se ve trastocado y cambiado con su fallecimiento. Solo para algunos, la muerte puede considerarse como favorable, en el sentido de que forja el carácter y cambia el rumbo de ciertas acciones que se llevaban a cabo y que debido a la muerte deben encauzarse, por ejemplo, el cambio de vivienda, el asumir responsabilidades económicas y madurar emocionalmente.

Considerando la teoría del curso de vida en la cual exponen que el curso está conformado por la trayectoria dentro de las cuales convergen las transiciones y los puntos de inflexión, podemos decir que desde esta perspectiva los puntos de inflexión presentados arriba pueden ser catalogados como transiciones, pero como la misma teoría lo propone que el hecho o el evento sea una transición o

punto de inflexión depende del significado que le otorgue el sujeto. En este caso la muerte y el convertirse en madre o padre no se configuran como transición, aunque la teoría lo exponga como tal, para los entrevistados estos momentos o sucesos se convierten en cambios importantes en la trayectoria. Siguiendo la anterior también se puede ejemplificar un caso que es una transición si se ve desde la teoría del curso de vida, pero para el sujeto definitivamente es un turning point, este es el suceso de sentir el nido vacío, de tener una familia a quedar solo debido a la migración del núcleo familiar.

3.3.2 Transiciones

En este trabajo las transiciones de la trayectoria laboral de los trabajadores se presentan principalmente como transiciones laborales en la vida de los entrevistados, como se pudo encontrar a partir de las entrevistas la siguiente hipótesis sobre las transiciones: ***las transiciones laborales de los extrabajadores/as de Almacenes La 14 están determinados por los cambios de cargos, la trayectoria en ascenso, el paso de la actividad laboral al desempleo o a la salida del mercado laboral y a emplearse en cargos distintos al que tenían, pero en el mismo sector de la actividad.***

Esta hipótesis se presentó como característica destacada en las respuestas de los entrevistados y se presentan aquí como transiciones porque cumple con tres de los postulados que Glen Elder (2001) dice que tienen las transiciones, que son: cambio en el hacer, implicación de un proceso de adaptación y la implicación de consecuencias a largo plazo. En este caso los cambios de cargos durante su empleo en Almacenes La 14, su cambio de empleo después de la pérdida del empleo en Almacenes La 14 y el paso del pleno empleo al desempleo se convierten en transiciones porque implican cambios en el hacer, adaptación y consecuencias futuras que modifican la trayectoria laboral y el curso de vida de los sujetos.

Una de las principales transiciones laborales encontradas en la investigación fue la del cambio de cargo. Durante su empleo en Almacenes La 14 los entrevistados por lo menos experimentaron tres cambios de cargos que implicaron una formación, unas capacitaciones, unas pruebas y una aprobación para lograr el paso de un cargo a otro. Cargos en los cuales debían desarrollar procesos de adaptación y de cambios no solo en el hacer sino en el lugar de trabajo porque eran trasladados, además de que estos cambios de cargos implicaban consecuencias futuras debido a que sus condiciones de vida cambiaban, si se lograba un cargo en ascenso el sueldo aumentaba o si se lograba un cambio de función dentro del cargo también había un cambio en lo económico.

Los trabajadores vivieron cambios de cargos de forma ascendente, todos comenzaron en un cargo de baja cualificación y por razones de desempeño, de convocatorias y pruebas y por el deseo personal de tener otro cargo y otras posibilidades laborales y de vida, como lo ejemplifica la carrera en ascenso de Julia:

“Empecé como cajera, fui cajera como por un año, fija en la caja, en la sesión de papelería, textiles, de varias sesiones donde lo necesitaba, ya después del año nos mandaron a cajeras vendedoras, y ya después de ahí me pasaron a un local y en ese local también era cajera, después de pasarme al local, me pasaron a puntos de pago a ayudarlo a la supervisora. Ya hacía reemplazos a la supervisora y así fue como yo me desenvolví en cuestión de auxiliar de supervisión y después de eso ya nos mandaban a hacer cursos de supervisión, ya después me ascendieron a supervisora, ya después de que estuve como supervisora general, llegó un administrador nuevo a la empresa y me puso de gestora de tienda en la parte administrativa” (ama de casa, 56 años).

Así como el caso de Julia se desarrollan también los otros seis casos de los entrevistados donde hubo una serie sucesiva de cambios de cargos y funciones en ascenso, que se interpretan como transiciones en la trayectoria de los trabajadores puesto que implican un cambio de situación no necesariamente predeterminado, con menores probabilidades de ocurrir al inicio de la trayectoria laboral y con mayores probabilidades de ocurrir con el paso del tiempo y debido al sistema y la forma de trabajo en que operaba la empresa.

Al comprender las transiciones como un cambio de estado, de posición o situación como lo propone Blanco (2011) es posible entender por qué un cambio de cargo dentro de la trayectoria laboral se configura como una transición, es decir, cómo se pasa a ser o a estar en alguna posición por un tiempo determinado y con unas condiciones determinadas que influyen en el desarrollo y comportamiento de la trayectoria laboral y de vida de un sujeto.

Además, siguiendo las ideas de Elder et al. (2006) encontradas en Blanco (2011) donde postulan que *“con las transiciones se asumen –o se entra a– nuevos roles, lo que puede marcar nuevos derechos y obligaciones”* (p.13), se puede corresponder con el cambio de los cargos puesto que no solo se cambia de hacer y hay que adaptarse a algo nuevo, sino que también se pasa a hacer actividades y procesos distintos que implican otras obligaciones y una modificación en los referentes identitarios del sujeto, por ejemplo el caso de convertirse en la administradora de la tienda, este cambio de cargo implica un reacomodamiento del hacer y del ser, una adquisición de

derechos que podría plantearse en términos económicos salariales, unas nuevas obligaciones en términos de funciones y responsabilidades y un nuevo rol como jefa.

Otra transición laboral identificada en las trayectorias laborales de los trabajadores es la transición del empleo al desempleo y del empleo a quedar por fuera de la fuerza de trabajo. La transición del pleno empleo al desempleo y a cesar sus actividades momentáneamente fue vivida por todos los trabajadores en el mismo periodo convirtiéndose en una de las principales transiciones de la trayectoria laboral aportando a la fragmentación de esta. Aunque el desempleo fue corto, el paso de tener un empleo a no tenerlo genera una modificación en la forma y en el sentido de la trayectoria no solo del trabajador sino también de su familia, puesto que se presenta un proceso de acomodación del núcleo familiar alrededor del nuevo estado en el que el sujeto entra a vivir. Es allí donde surgen una serie de cuestionamientos acerca del futuro, del mercado laboral actual y de las características y factores internos y externos del trabajador frente a esa nueva situación.

La transición del empleo al desempleo y después a la salida de la fuerza de trabajo de manera permanente, solo se presentó en un caso, en el cual el impacto en la trayectoria laboral es definitivo. Esta transición se presenta como la salida del mercado laboral después de muchos años e implica una reorganización de la trayectoria de vida del sujeto puesto que se ve enfrentado a un nuevo rol. Se debe adaptar a una vida sin trabajo después de ser empleado por más de treinta años, donde debe asumir nuevas responsabilidades y plantearse estrategias para dar continuidad a su curso de vida sin una trayectoria laboral activa, donde se enfrenta a una pérdida de los referentes identitarios con respecto a ser empleada y donde su vida productiva se ve terminada.

En relación con la transición anterior, hay otra y es la relacionada con aquellos casos que después del desempleo pasaron a reinsertarse laboralmente, es decir, del desempleo al empleo, pero esta vez ese cambio se da condicionado por empleos en cargos u oficios diferentes al que ocupaban y desarrollaban ya sea en el mismo sector de actividad económica o en otro diferente. En medio de esa transición los extrabajadores pudieron volver a emplearse. Unos lo hicieron en cargos iguales a los que tenían en Almacenes La 14, mientras que otros debieron emplearse en otros cargos y otras ocupaciones. La transición laboral experimentada por los extrabajadores implica también un cambio en el sentido de la trayectoria laboral y de vida de estos, porque vuelven a trabajar y le siguen dando una continuidad a su vida laboral, pero también porque para algunos esa vida laboral

se ve cambiada por el cambio de ocupación y las consecuencias económicas, laborales y sociales que pueden traer.

Ahora bien, estas transiciones, estos cambios de estado, posición y situación laboral se relacionan con otra de las hipótesis halladas en el desarrollo de este trabajo relacionada con ***la obsolescencia laboral por edad y por género, donde el volver a emplearse después de la pérdida se presenta más fácil para los hombres que para las mujeres y donde la edad es determinante para la contratación.***

La obsolescencia, término principalmente del campo tecnológico se puede comprender como “*la vida útil, o valor de uso, de un artefacto o servicio en función del tiempo, y en el contexto económico se asocia con la depreciación*” (Vega, 2012, p.56). Para este trabajo la obsolescencia no se ubica en el campo tecnológico sino en el laboral, donde un grupo de personas debido a ciertos factores queda obsoleto para realizar una actividad productiva. Donde el mercado de trabajo considera que algunas personas son poco apetecibles o ya no son relevantes para desarrollar ciertos trabajos y empleos. Dentro de esos posibles factores se encuentra la edad de las personas, los conocimientos sobre ciertos temas y puestos de trabajos, el género y el puesto de trabajo a desempeñar, la cualificación y el constante desarrollo de nuevas tecnologías para las cuales los trabajadores deben tener una continua formación. Todo lo anterior conduce a que muchas personas se queden sin empleo o sin la posibilidad de tener un empleo de buenas condiciones a pesar de tener experiencia.

Las empresas y el mercado laboral quienes son los reguladores del funcionamiento del trabajo y el empleo determinan hasta qué edad, bajo qué parámetros de educación y experiencia, quién es apto y quién ya no lo es para desempeñarse en un cargo según la demanda laboral. Es aquí donde la obsolescencia entra en juego y limita las opciones o finaliza la vida laboral de los trabajadores.

Para el caso de los extrabajadores de Almacenes La 14 se encontró que después de la pérdida del empleo se vieron enfrentados a la obsolescencia laboral determinada por dos razones, por la edad y el género, al ser personas mayores de 40 años cuando salen de su empleo estable y continuo y van a buscar un nuevo empleo se ven enfrentados a la barrera que el mercado laboral les presenta y es el margen de edad de contratación. Por lo general, las vacantes anunciadas para empleos similares a los que desempeñaban llegaban hasta los 38 años. A pesar de tener una larga trayectoria y experiencia, tener una edad superior limitó la reinserción, pero aquí hay que hacer una salvedad

y es que para el caso de las mujeres entrevistadas en sus respuestas sobre los factores que obstaculizaron encontrar empleo después de la pérdida, la edad siempre estuvo presente. Referían que por la edad no conseguían empleo, porque tenían mucha competencia la cual era de menor edad. También que, al revisar las vacantes, aunque tuvieran la edad les solicitaban requisitos como, por ejemplo, educativos que no poseían.

Otra de las razones de la obsolescencia es el género. En este caso como se dijo anteriormente las mujeres encontraron más dificultades para volver a trabajar, mientras que para los hombres el proceso fue más fácil. Aunque ellos también superaban los 40 años, este no fue un impedimento para trabajar, los cargos y empleos disponibles no tenían límites de edad, no se encontraron con un margen de edad para la contratación simplemente con la experiencia que tenían y la formación básica pudieron acceder a un empleo.

“Uno con 58 años ya es difícil, pero porque a nosotros esa empresa ofrece, ellos dicen a nosotros nos gusta la gente adulta, que no alcanzaron a pensionarse, nosotros los queremos ayudar a que culminen su etapa laboral, aunque casi no reciben mujeres, porque es pura obra, entonces mujeres son muy poquitas casi no reciben” (Rodrigo, auxiliar en seguridad privada, 60 años).

En general la obsolescencia laboral por edad es un fenómeno que afecta principalmente a las mujeres, las opciones laborales que hay para ellas se ven limitadas por la edad, por los conocimientos y por ser mujeres, lo que genera la reinserción en empleos de baja cualificación, en procesos más largos de búsqueda de empleo, en momentos de desempleo, en la prescindencia de una trabajadora con gran experiencia y en la finalización y salida del mercado laboral. Este hecho de convertirse en obsoleto para realizar una tarea o actividad por la edad, los conocimientos adquiridos o por ser hombre o mujer genera un cambio en la vida de los trabajadores lo que según el impacto puede ser catalogado como una transición o un turning point desde la perspectiva del individuo.

Ahora bien, siguiendo con el conjunto de hipótesis encontradas en el desarrollo de este trabajo, hay otra que también se relaciona con las transiciones y turning points de la vida de los trabajadores. En lo que respecta con el desarrollo de la trayectoria, el evento significativo de la pérdida y el desenlace posterior en relación con los cambios de estado y posición, la cual es: ***Las trayectorias laborales de los extrabajadores de Almacenes La 14 se caracterizaron por ser estables y continuas durante su permanencia en la empresa. Tras la pérdida del empleo, esta continuidad***

se vio interrumpida; sin embargo, la mayoría ha logrado reinsertarse laboralmente, manteniendo cierta continuidad en su trayectoria laboral y ocupacional, aunque en un contexto marcado por la inestabilidad. Teniendo en cuenta que definimos la trayectoria laboral como las diferentes posiciones que han ocupado –y ocupan- los trabajadores en el mercado laboral a lo largo del tiempo desde su inserción, las cuales se ven influidas por aspectos objetivos y estructurales y por concepciones subjetivas y particularidades individuales, para los casos estudiados las posiciones ocupadas por estos en el mercado laboral a lo largo del tiempo han sido caracterizadas por baja rotación laboral, donde después de la pérdida es que se da una sucesión de posiciones, aunque no en todos los casos, lo que definimos como la existencia de una trayectoria limpia “*sí, hasta ahora siempre estable, no he tenido que vivir la precariedad laboral, gracias a Dios puedo decir que no he tenido momentos de desempleo, hasta el momento no, si no me echan de aquí a mañana*” (Javier, jefe de bodega, 44 años).

El tener una trayectoria limpia, en el sentido de lograr dar continuidad después de la ruptura, de la pérdida del principal empleo en su itinerario laboral ha generado que tanto las transiciones como puntos de inflexión que le dan sentido a la trayectoria estén dirigidos o se desarrollen en situaciones laborales dentro el empleo en Almacenes La 14, que los cambios más significativos se presenten en el debut, la pérdida y el debut pos-pérdida y en el ámbito personal y familiar, y que las transiciones se den en torno a cambios de cargos y de pasos de actividad a inactividad y desempleo.

Es importante resaltar que tanto la trayectoria en sí misma como los turning points y los momentos de transición han permitido comprender la dirección y el comportamiento de la vida laboral de los trabajadores desde su inicio en el mercado laboral hasta su trabajo actual -2024-. Por lo tanto, debemos ahora entender qué pasó después de la pérdida del empleo en Almacenes La 14, cómo fue el proceso de reinserción y de debut pos-pérdida, qué hicieron los extrabajadores para darle continuidad a su trayectoria laboral.

4.RECONFIGURACIÓN DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS EXTRABAJADORES DE LA 14

Una vez conocidas las trayectorias laborales de los extrabajadores de Almacenes La 14, resulta pertinente analizar qué sucedió después de la pérdida del empleo. Esta cuestión se abordará desde dos enfoques principales, que responden a los objetivos específicos de esta investigación. En primer lugar, se explorarán las estrategias desplegadas por los sujetos para reinserirse en el mercado laboral tras la desvinculación. En segundo lugar, se analizará cómo, en el contexto de la dinámica del mercado de trabajo y de su trayectoria laboral, han cambiado o se han visto modificadas sus condiciones y calidad de vida. Es decir, se estudiará de qué manera la ruptura en la trayectoria laboral ha afectado la calidad de vida y los hábitos de consumo de los trabajadores y sus familias. Este proceso puede interpretarse como una reconfiguración de la trayectoria después de la ruptura, la cual puede conducir tanto al éxito como al descenso, dependiendo de cada caso.

4.1. BÚSQUEDA DE EMPLEO POS-PÉRDIDA: ESTRATEGIAS Y ACCIONES

Teniendo en cuenta el interés de este estudio por las trayectorias laborales, pero haciendo un énfasis en lo sucedido después de la pérdida del empleo en Almacenes La 14, en ¿Qué han hecho estos trabajadores para lograr un empleo nuevo, para reinserirse en el mercado laboral, para solucionar su trayectoria laboral y de vida? Y ¿Qué estrategias han realizado para continuar su vida laboral? A continuación, se presentan las hipótesis encontradas en el desarrollo del trabajo que responden al interrogante aquí planteado.

Primero debemos definir el concepto de estrategia entendido en Rodríguez (2009) como una acción dirigida, como cálculo el cual es desarrollado por un actor, en este sentido debe comprenderse como *“una acción con sentido, pues siempre está definida en función de la acción de otros actores y de las oportunidades que el contexto ofrece”* (Pfeffer, 1992 en Rodríguez, 2009, p.3). La estrategia es pues el resultado de una elección y de un acto de voluntad, lo cual *“presupone un contexto de relaciones sociales y de poder, pues se orienta hacia la prevención y la manipulación del comportamiento propio y de los otros actores. Se trata de desplegar una defensiva que permita conservar y ampliar lo más posible el propio margen de maniobra e iniciar acciones ofensivas, que dependen de la creación de oportunidades y de su aprovechamiento para mejorar la propia posición”* (Rodríguez, 2009, p.4)

Al entender la estrategia como una acción con sentido que busca en últimas la mejoría de la propia posición, se pudo encontrar la hipótesis siguiente: ***la búsqueda y el acceso al trabajo después de la pérdida del empleo en Almacenes La 14 se da por medio de redes sociales conformadas por amigos y excompañeros de Almacenes La 14.*** La reinserción laboral, el debut pos-pérdida y la sucesión de empleos posteriores se dieron principalmente por las relaciones existentes entre los trabajadores y otras personas quienes sirvieron de nexo entre cada uno de los trabajadores y un nuevo posible empleo. En las entrevistas realizadas este fue un tema muy relevante en las respuestas. Donde argumentaban que la búsqueda y el acceso al empleo se dio por las redes sociales y de ahí en adelante comenzaron a influir otra serie de factores ligados, por ejemplo, a la edad, la experiencia y la formación.

Teniendo en cuenta la teoría sociológica se puede expresar que una de las principales formas de seguir la trayectoria laboral fue por medio del capital social que cada individuo tenía a la hora de quedar desempleado, ese capital social entendido como el “*conjunto de los recursos actuales y potenciales ligados a la posesión de una red estable de relaciones más o menos institucionalizadas de conocimiento y reconocimiento mutuos –es decir, de participación en grupos– que entrega a cada miembro el apoyo de un capital colectivamente poseído*” (Bourdieu, 1986, p. 249 citado en UCM, 2019). En este caso la pertenencia a un grupo, como haber sido trabajador de La 14 y la conformación de una red de relaciones entre los compañeros que allí trabajaban, permitió la comunicación sobre empleos, las recomendaciones y las reinserciones, como en el caso de Eduardo y Rodrigo:

“Esos fueron amigos de la 14, que de pronto me gané esa confianza y vieron que me podían ayudar. Como yo mantenía en comunicación con ellos entonces dialogamos y le dije ve estoy buscando trabajo. Entonces me dijeron ve y ¿por qué no llevas la hoja de vida a tal lado? Y yo atendía la observación y las llevaba y así conseguí el trabajo” (Eduardo, auxiliar de riesgos físicos de seguridad interna, 47 años).

“Y que te digo, para volver a trabajar fue por doña Liliana la administradora porque ella me dijo, ay, Rodri, que en tal parte están recibiendo gente y les gusta mucho la gente adulta, la gente mayor con experiencia. Y me fui para allá a averiguar, entonces imagínate yo con esa historia que tengo de una me dieron trabajo, ahí trabajé un año larguito (...) Y me dijo, vaya que allá lo reciben, ella llamó a un amigo o no sé quién sería y cuando fui allá me dijeron, ah que usted viene de parte de tal señor, que sí, ah hágale de una” (Rodrigo, auxiliar en seguridad privada, 60 años).

Estos ejemplos son solo una parte de la importancia de los contactos personales y las redes, del capital social de los entrevistados, puesto que, en todos las amistades y las relaciones con otras personas, ya sean compañeros o amigos les permitió enterarse de las vacantes y de las posibilidades laborales y la oportunidad de continuar trabajando. Esta estrategia de comunicación con las redes en medio de un contexto desconocido, es decir, al estar desempleado y en búsqueda después de muchos años en una misma empresa, influyeron para que los periodos de desempleo fueran cortos, el debut se diera y las sucesiones existieran.

Otra parte importante en el uso de redes como una estrategia para reinsertarse laboralmente está en otra de las hipótesis relevantes en las entrevistas y es: *las redes familiares han sido el soporte material, afectivo y relacional en los momentos de desempleo de los extrabajadores de Almacenes La 14*. En este caso destacamos la importancia de los soportes para la continuidad de la trayectoria laboral y de vida de los trabajadores, haciendo un énfasis en la familia como principal soporte del individuo. Entendiendo el soporte como una forma en la que el individuo se sostiene. Desde la perspectiva de Martuccelli (2002) donde expresa que los individuos dependen de las sociedades en las que viven y no significan nada si no hay relación con los interlocutores, es decir, que “*el individuo no existe sino en la medida, y solamente en la medida en que es sostenido por un conjunto de soportes*” (p.52).

En este caso las redes familiares se convierten una especie de soporte afectivo y material del individuo cuando se ve enfrentado a un proceso de exclusión laboral y en parte social. La familia se convierte en la manera de sostenerse. Apelar a su ayuda en una situación de crisis o precariedad se convirtió para los sujetos en una acción para mejorar su posición, es decir, en una estrategia frente a su nueva situación y con la cual pudieron vivir un proceso de pérdida, búsqueda y reinserción.

Hay que destacar el papel de la familia como soporte en tres momentos de los trabajadores. En primer lugar, como soporte material, en el apoyo económico que brindaron sus familiares durante los momentos de crisis en la empresa y la posterior salida de ella, “*por parte de mi esposa no había problema porque ella ya trabajaba entonces de pronto los meses que nos retrasaron los pagos, ella me colaboró mucho. Nosotros estábamos seguros de que íbamos a salir adelante*” (Javier jefe de bodega, 44 años). En segundo lugar, como apoyo afectivo y moral cuando perdieron el empleo, “*entonces yo digo que ese apoyo de ellos, yo no he sentido que es estar en depresión después de*

perder el empleo porque yo me muevo mucho y porque al menos yo tengo el apoyo de mi familia y de mis hijos” (Nidia, trabajadora independiente, 53 años). Y, en tercer lugar, como soporte afectivo y relacional cuando los entrevistados, especialmente las mujeres, pasaron a vivir la maternidad alternada con lo laboral y debieron apelar a sus familiares para cumplir con ambos roles “*como vivía con mi mamá, pues tenía el respaldo de mi mamá que ella fue la que cuidaba de mis hijas mientras yo trabajaba. Es duro porque uno siempre quiere tener tiempo para sus hijas, esposo y su familia, pero había que trabajar y menos mal tenía quien las cuidara*” (Julia, ama de casa, 56 años).

Otra de las estrategias que realizaron algunos de los entrevistados tiene que ver con la hipótesis encontrada sobre ***El emprendimiento es una estrategia para garantizar la inserción laboral, después de la pérdida del empleo en una edad adulta***. En este caso y como en los revisados en el balance de estudios previos el emprendimiento se convierte en una estrategia central para garantizarse la continuidad laboral cuando el trabajador se encuentra en una edad adulta. Teniendo en cuenta a Benito y Ramos (2009) el emprender con una microempresa es una forma de salir del desempleo debido a que personas mayores de 40 que pierden el empleo pueden ser discriminadas por la edad y se ven expuestas a no conseguir empleo o a durar en desempleo por largos periodos. Por lo anterior, el emprender, el hecho de crear un proceso o nuevo producto a través del cual se genere y se aporte a la economía se vuelve en una estrategia central para darle continuidad a la trayectoria laboral, es así como se presenta el caso de Nidia:

“No estoy buscando trabajo, porque estoy montando mi negocio en mi casa (...) ya compré unas máquinas. Ya llevo este año, lo llevo ya trabajando, el de la sublimación de vasos y camisetas (...) Yo tenía mis ahorros y el internet me ayudó mucho, ahí averigüé dónde podía conseguir las máquinas más económicas. Averigüé a qué consumidor me podía dirigir, me fui para esas tiendas de San Nicolás que es donde están las tiendas de eso, me hacía que no sabía nada y yo andaba con mi libretica y apuntaba todo. (...) Yo siempre tuve la idea de poner mi negocio” (trabajadora independiente, 53 años).

Siguiendo con las estrategias que los entrevistados realizaron para darle continuidad a su trayectoria laboral se encontró una que tiene que ver con la formación y la empleabilidad, en este caso bajo la siguiente hipótesis ***La formación pos pérdida del empleo se constituye en una estrategia valiosa para obtener mayor empleabilidad***, es decir, que una estrategia para acceder a un empleo en el mercado laboral después de la pérdida del empleo en Almacenes La 14 es la

continuación de la formación educativa ya sea en el mismo oficio o cargo en el que se desempeñaban o en otro distinto.

Algunos de los entrevistados hallaron en la formación una manera de encontrar de nuevo un empleo. De garantizarse su trabajo en medio de las exigencias del mercado laboral actual, es decir, la formación le permite la empleabilidad, la cual se entiende como *“la capacidad que tiene un individuo para llenar las expectativas de perfil profesional que traza una organización con el objetivo de ocupar un puesto de trabajo determinado”* (Gómez, 2012, p.65). La pérdida del empleo, de una ocupación ejercida por mucho tiempo, generó en los empleados una serie de desligamiento de esa actividad y un deseo de formarse en otras ocupaciones todo con el fin de ser empleable. En lo encontrado se aprecia cómo se forman en seguridad privada después de ser de bodega, en cursos y talleres de artes específicos después de ser administradora, en herramientas digitales después de no manejar programas de computadoras y en cuestiones de leyes con respecto a la droguería con el fin de seguir cumpliendo los requerimientos en esa área.

Fue común que, en las respuestas de los entrevistados, la formación educativa fuera central debido a dos razones. La primera, porque se constituye en un requisito indispensable para participar en el mercado laboral actual. Sus antecedentes educativos no eran muy altos lo que se convirtió en uno de los condicionantes para la reinserción laboral. La segunda razón se relaciona con el imperativo de continuar formándose para poder ser empleables y tenidos en cuenta en el mercado laboral. A pesar de contar con una experiencia acumulada y valiosa, esta no siempre es el criterio principal para ser aceptados en un puesto de trabajo. En sus casos específicos, la formación educativa se convierte en un factor indispensable para poder postularse y obtener un empleo. Aquí se destaca la formación no formal en cuestiones básicas de cómo participar en el mercado de trabajo. Los entrevistados refieren un desconocimiento a la hora de aplicar a un nuevo empleo, debido a que su última aspiración laboral fue muchos años atrás. Por lo que debieron familiarizarse y aprender a crear currículos virtuales, a buscar empleos de manera online y de aprender nuevas formas de entrar al mercado laboral.

Muy ligado a esas nuevas formas de entrar al mercado laboral que aprendieron. Los trabajadores debieron familiarizarse con la intermediación laboral a través de las agencias de empleo. El acceso a un empleo por medio de las agencias se presentó como otra estrategia utilizada por los extrabajadores, bajo la hipótesis de ***Las agencias de empleo se convierten en un camino para***

volver a conseguir un empleo después de la pérdida del empleo en Almacenes La 14. Debido a los cambios del mercado laboral y las empresas cada vez más flexibles y con objetivos a corto plazo como lo plantean Orejuela y Correa (2007) los trabajadores han entrado en una situación en la que conseguir un empleo se hace más difícil, la oferta cada vez es más reducida y la contratación ha cambiado.

Esos cambios han implicado que se dé la intermediación laboral por parte de empresas de servicios temporales las cuales según la Corte Suprema de Justicia (2022) *“son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.”* (P.31). Bajo esta figura catalogamos a las agencias de empleo que sirven como empresas que intermedian entre un tercero y la mano de obra de un trabajador.

Por lo anterior, frente a la nueva situación a la que se vieron expuestos, inscribirse, presentarse o ingresar a una agencia de empleo se convirtió en una de las principales estrategias utilizadas por los extrabajadores para acceder a un nuevo empleo. Algunos lo hicieron directamente al llevar la hoja de vida a la empresa en la que trabajarían. Otros por medio de su formación educativa hicieron la conexión con la agencia de empleo. Y otros por medio de la web se inscribieron en agencias de empleo. De los siete entrevistados, cuatro usaron esta estrategia y, hasta el momento de la entrevista, tres de ellos habían logrado conseguir su empleo a través de la intermediación laboral. Aunque dos ya se habían estabilizado y logrado la contratación directa con la empresa a la que inicialmente entraron por agencia.

Por último, se presentaron dos estrategias más desarrolladas por los extrabajadores: emplearse en empleos de baja cualificación con respecto al anterior y renunciar a los empleos posteriores con el fin de ubicarse en otro empleo mejor o no aceptar ciertos empleos porque no garantizan una estabilidad. Con respecto a estas estrategias se encontraron las siguientes dos hipótesis: ***Los trabajadores después de la pérdida del empleo en Almacenes La 14 teniendo en cuenta la edad adulta que tienen, piensan y planean su continuidad laboral ocupando empleos de menor calificación o en un oficio distinto al realizado.*** Y ***Los momentos de desempleo en algunos trabajadores son voluntarios por el deseo de conseguir mejores empleos, por darse una pausa de descanso o vacaciones después de trabajar por mucho tiempo, estos periodos han sido cortos***

para evitar quedarse por fuera del mercado laboral y desconectarse de este, muy pocos de esos momentos de desempleo han sido por despido.

Con respecto a la estrategia de conseguir un trabajo de menor cualificación debido a la edad en la que pierden el empleo se pudo encontrar que por el contexto de la pérdida, una de las salidas más rápidas y eficaces para darle continuidad a la vida laboral era pensar y actuar en pro de emplearse en otra actividad completamente distinta a la realizada, la cual era menos cualificada, con menor remuneración y hasta con un paso de una economía formal a una informal. El desarrollo de actividades de ventas de artículos y productos, el transporte informal de pasajeros y el trabajo en limpieza de casas se convirtieron en ideas y en trabajos tangibles y a la mano para algunos de los entrevistados. Como en el caso María quien está desempleada y no ve problema en trabajar en limpieza o en cuidado, a pesar de que su experiencia y sus aspiraciones son otras. Esta estrategia se relaciona con las hipótesis encontradas en el balance del estudio del arte donde se postula que la existencia de diferentes calidades y oportunidades de reinserción laboral después de la pérdida y el desempleo. La reinserción laboral se da en empleos “por debajo” o de “menor nivel” en comparación con el empleo formal anterior. Del paso de un empleo asalariado formal, protegido, estable, de jornada normal a uno con remuneración por lo general muy inferior a la del empleo de origen. (Salvia et al. 2000; Perelman, 2021).

Ahora con respecto a la estrategia de renunciar a los empleos por conseguir otros mejores y por tratar de no durar tanto tiempo desempleado con el fin de evitar desconectarse de la actividad del mercado laboral, se encontró que, el requerimiento de estabilidad, de satisfacción de necesidades, de mejoras económicas y de mejoras en las condiciones de trabajo como, por ejemplo, en los horarios y/o turnos, incentivó a los entrevistados a desplegar acciones para cumplir con esos requerimientos. En un caso la entrevistada está en una constante búsqueda de mejoría por lo cual sus renunciaciones son voluntarias, en otros casos hay rechazos de empleos porque implican mayores ingresos, pero menor estabilidad, o mayores riesgos a la hora de realizar sus funciones. También hay cambios de empleo antes del cumplimiento de su contrato porque encuentran otro empleo con mejores condiciones salariales y de trabajo.

Otro punto importante es tratar de encontrar empleo de manera rápida para no quedar desconectado del mercado de trabajo. Por su edad estar mucho tiempo sin trabajar se convierte en un factor negativo, que va disminuyendo la importancia de la experiencia alcanzada y acumulada por los

trabajadores. Por lo cual los momentos de desempleo que tuvieron los clasificaron y los vieron como vacaciones, donde justo después debían sí o sí emplearse así fuera en empleos menos cualificados.

Antes de terminar hay que destacar otra hipótesis sobre una estrategia utilizada y es ***el ahorro de cesantías y otro tipo de ahorros del que disponga el trabajador después de la pérdida del empleo se convierten en un medio para mantenerse mientras consigue otro empleo y estabilidad laboral.***

El ahorro para algunos de los entrevistados fue clave para vivir mientras lograba conseguir un empleo. Estos ahorros, que algunos no sabían que tenían fueron destinados para mantenerse en los momentos de desempleo catalogados por ellos como vacaciones o receso justo después de la pérdida y el debut pos-pérdida. *“yo tenía ahorros, yo tenía muy buenos ahorros (...) después de vacaciones, yo tenía los ahorros en Protección, inclusive que yo en Protección calculaba una plata, yo creo que 8 millones, 9 millones, sin exagerar, uy aguanta para descansar, lo que yo ya había planeado, cuando voy allá y dizque tenía 18 millones de pesos, yo dije uy cómo así”* (Rodrigo, auxiliar en seguridad privada, 60 años). Es así como el ahorro se

En términos generales las estrategias realizadas por los extrabajadores de Almacenes La 14 después de la pérdida de su empleo, giraron en torno a acciones que los encaminaron a continuar su vida laboral y a buscar oportunidades que les permitieran mantener e, incluso mejorar su trayectoria laboral y de vida. Las estrategias fueron y son muy diversas, teniendo en cuenta a Graffigna (2005) que postula que existen una serie de estrategias las cuales son diferenciadas por diversos actores, factores y circunstancias. Para los entrevistados las estrategias para la reinserción se dieron por medio de la utilización del capital social, de los soportes familiares afectivos y materiales, del emprendimiento, la formación y empleabilidad, la utilización de las agencias de empleos y el enfrentamiento con la intermediación laboral, la urgencia de emplearse y, por tanto, emplearse en empleos de baja cualificación, las renunciaciones y rechazos voluntarios por mejorar sus condiciones. También se puede plantear siguiendo a Graffigna, que en nuestro caso las estrategias se dieron diferenciadas por género, por soportes, por contactos y redes, por educación, por edad, por relaciones de dependencia y por satisfacción de necesidades básicas.

Ahora bien, la estabilidad laboral, la pérdida del empleo principal y único y el despliegue de estrategias para seguir la trayectoria laboral generaron en los entrevistados una serie de cambios no solo en su vida laboral sino también personal y en la de sus familias. Lo que impactó en cómo

viven sus vidas. Por consiguiente, a continuación, se presenta una serie de hipótesis que ejemplifican los cambios en las condiciones de vida, en la movilidad social y ocupacional y en las pérdidas experimentadas por los trabajadores.

4.2 DINÁMICAS DEL EMPLEO Y CONDICIONES DE VIDA

Siguiendo la teoría sociológica del mercado de trabajo propuesta por Pries (1997), se observa una evolución en la forma de abordar este fenómeno. Inicialmente, predominó una visión economicista neoclásica, seguida por un enfoque institucionalista, hasta llegar a una perspectiva más sociológica que busca comprender el mercado laboral desde diversas dimensiones. Esta última incluye la segmentación por género, los mercados laborales locales, las redes sociales y, finalmente, las instituciones que estructuran el curso de vida laboral de las personas. Bajo este enfoque sociológico es posible ubicar las trayectorias laborales de los casos estudiados en esta investigación. Además, es importante considerar que los cambios recientes en el mercado de trabajo y el empleo han sido específicos y han configurado de manera significativa el desarrollo de la vida laboral de los individuos.

Teniendo en cuenta la idea anterior y a modo de contexto sobre los cambios en el mercado de trabajo y en las dinámicas del empleo, debemos citar a Castel (1997) el cual nos plantea la nueva cuestión social. En la cual hay unas profundas transformaciones en la sociedad, el empleo y el trabajo, trayendo consigo desempleo y precarización del trabajo, cambio en las formas particulares del empleo como *“contratos de trabajo por tiempo determinado, trabajo provisional, trabajo de jornada parcial, y diferentes formas de “empleos ayudados”* (p. 335) Surge la flexibilidad y un desconocimiento de las tareas concretas que realizará un asalariado en un trabajo, la elevación de niveles de cualificación de las empresa para la contratación, aumenta la inempleabilidad y hay una oferta que no cubre la demanda.

En medio de estos cambios y del carácter flexible y precario del trabajo se encuentra que Castel (1997) lo postula como la desestabilización de los estables donde muchas personas se están viendo más vulnerables debido a los nuevos requerimientos técnico-económicos, donde la inseguridad y la incertidumbre frente al trabajo empiezan a dominar; la instalación de la precariedad donde comienza a darse el desempleo, la alternancia entre el empleo y el no empleo y las personas se convierten en potenciales empleados en trabajos cortos, por periodos y despedibles. Y por último, el déficit de lugares ocupables en la estructura social, de una posición con utilidad social que se

convierten en supernumerarios *“trabajadores que envejecen (pero a menudo tienen cincuenta años o menos), que ya no encuentran sitio en el proceso productivo, pero tampoco en otra parte; jóvenes en busca de un primer empleo, que vagan de pasantía en pasantía y de una pequeña tarea a otra; desempleados durante lapsos prolongados, a quienes con esfuerzo y sin mucho éxito se trata de recalificar o re motivar”* (Castel, 1997, p. 345).

El cambio en el tipo de sociedad salarial, en el mercado de trabajo y en el empleo se puede resumir en la siguiente cita de Orejuela y Correa (2007) inspirados en Urrea (2002), la cual repercute en las trayectorias laborales de los individuos:

“El paso de una sociedad salarial del pleno empleo, a una sociedad del riesgo laboral y la plena actividad; de la intensificación, pero también de la invisibilización del trabajo, con sus consabidos efectos de desestructuración y desregulación del mercado de trabajo, precarización, pérdida de las protecciones sociales, y la configuración de una nueva estética laboral así como de una nueva subjetividad laboral (representación del trabajo), y unas nuevas formas y condiciones de inserción y tránsito por el mercado de trabajo; son condiciones de posibilidad que han determinado modificaciones sustanciales en la estética tradicional de los recorridos o trayectorias laborales, permitiendo la configuración de una nueva estética de las trayectorias que podríamos caracterizar, en general, como: intermitentes, fragmentadas, discontinuas” (p.60).

Es en el contexto anterior de cambio en el que se inscriben las trayectorias de los entrevistados donde podemos afirmar que tras la pérdida del empleo en Almacenes La 14, los extrabajadores se han visto cobijados por una serie de condiciones nuevas de formas de empleo que generan un cambio en su trayectoria. En palabras de Castel (1997) podríamos decir que en la actualidad *“la diversidad y discontinuidad de las formas de empleo están reemplazando el paradigma del empleo homogéneo y estable.”* (p.337) El pasar de la pérdida de un empleo estable a unos empleos heterogéneos y discontinuos que afectan la vida, la familia y la identidad de los empleados.

Derivado de lo expuesto encontramos que la pérdida del empleo junto con los requerimientos, los cambios y las nuevas situaciones del mercado de trabajo y del empleo han puesto a los extrabajadores de Almacenes La 14 a enfrentar unas variaciones a nivel laboral y personal. Esta última concerniente a cambios en su calidad de vida, en sus hábitos de consumo, en situaciones de salud y en su estilo de vida.

Con respecto a lo anterior se encontró la hipótesis: *los extrabajadores de La 14 luego de perder su empleo presentan un descenso en la calidad de vida de vida debido a menores ingresos que limitan el consumo, modificando sus hábitos de consumo, restringiendo lo que pueden o no hacer y comprar o adquirir*. Para la cual los entrevistados mencionaron que las condiciones de vida y cómo vivían sí cambió tras perder el empleo. Para ellos, se produjeron unas modificaciones principalmente económicas que tuvieron repercusiones en cómo vivían y viven ellos y sus familias. Desde su perspectiva las condiciones de vida y su calidad no empeoraron, pero podrían ser mejores.

El estilo de vida de los extrabajadores, es decir, los patrones de conducta que caracterizan la forma de vivir del individuo se vieron afectadas por la pérdida del empleo. Los trabajadores expresan que los cambios con respecto a este tema se vivieron en aspectos fundamentalmente económicos que se traslapan con otros aspectos de la familia:

“Ya no puedo darles a mis hijos lo que yo les daba, darme mis gustos que yo me daba”. (Nidia, trabajadora independiente, 53 años).

“Ya me tocó defenderme por sí mismo, porque antes yo derrochaba la plata, ahora no, ahora ya tengo que estar muy centrado en la familia”. (Eduardo, auxiliar de riesgos físicos de seguridad interna, 47 años).

“¿En qué sentido cambió?, porque a ver, nosotros teníamos un bono extra, eso nos servía, cada año nos daban un bono en una quincena (...) también le prestaban a uno todo eso servía para muchas cosas, entonces ahora es como más ajustado y antes teníamos más posibilidades digámoslo así”. (Janeth, auxiliar de droguería, 53 años).

“Prácticamente es eso perderse uno de muchas cosas, de salir a pasear porque ya no hay plata, sí hay, pero no la suficiente para irse de paseo, cambia, cambia, claro” (Julia, ama de casa, 56 años).

“Sí pues ya no me doy tantos lujos de comprar ropa, ni de pasear cada año como lo hacía antes ya me restrinjo más pues” (María, desempleada, 49 años).

El hecho de perder el empleo en el cual tenían un salario “bueno” y fijo implicó el cambio en el día a día de los trabajadores. Como lo expresan es pasar de darse gustos, de dedicar dinero al ocio y al ahorro, a tener gastos más medidos y ajustados todo con el fin de cumplir con las necesidades básicas. El cambio central se dio en enfocar el dinero y el empleo en los gastos más apremiantes, en el saneamiento de deudas y en aportar dinero a la casa y al estudio de los hijos. Aunque los casos cambian dependiendo del tipo de núcleo de familia que tenga el trabajador, las personas a cargo y

las edades de los hijos o hijas, quienes se convierten en aportantes y en soportes cuando se dio la pérdida y el debut pos-pérdida.

Pero los cambios no solo se vieron en la cuestión económica y del diario vivir, sino también en cuestiones de salud. Aunque la mayoría de los extrabajadores no manifestó cambios en su salud antes y después de la pérdida. Hubo algunos que reconocieron que su calidad de salud física se vio afectada por la pérdida, por ejemplo, problemas de rodillas por el desplazamiento hacia sus nuevos lugares de trabajo y el trabajar mucho tiempo de pie, enfermarse de la presión arterial y sufrir de dolores de cabeza después de perder el empleo, aumento de peso, entre otros.

Otro cambio que vivieron que afectó su calidad de vida y su bienestar, fue en su salud mental, porque tras pertenecer a una empresa durante tanto tiempo pierden su empleo, pierden su estabilidad, su idea, sus planes de futuro y sus referentes identitarios como empleados de esta empresa. Hay una pérdida de pertenencia a una familia laboral construida a lo largo del tiempo. En este aspecto el reconocimiento de la afectación y el cambio en la salud mental no fue nada fácil para los entrevistados, algunos lograron expresar situaciones como: *“emocionalmente pues el dolor, pero lo que pasó y pasó y eso ya pasemos la página”* (Javier, jefe de bodega, 44 años). *“Mi salud mental, yo trato de no caer en depresión yo después de La 14 hubo un tiempo en que a mí me dio mucha tristeza y yo decía entre mí, yo no me puedo deprimir, mira que yo nunca demostraba, yo lloraba en silencio, si yo siento una cosa maluca no quiero que lo sientan ellos, ni mi mamá, entonces yo dije entre mí porque si yo me pongo a pensar y obsesionarme con lo que ya pasó, eso me hace daño”* (Janeth auxiliar de droguería, 53 años).

En general todos los extrabajadores cambiaron sus hábitos de consumo. Se volvieron más medidos a la hora de gastar su dinero. También experimentaron cambios en sus condiciones de vida y su calidad donde el bienestar físico, económico-material, psicológico y social se modificó. Debieron cambiar sus pautas de comportamiento de acuerdo con su nueva posición socioeconómica, a las posibilidades que su salario y el dinero en la familia les permite. Después de perder el empleo, los trabajadores debieron evaluar con detenimiento a la hora de arriesgarse en algún proyecto nuevo o gasto porque algunos no tienen un respaldo económico. Su salud física y mental también se vio afectada y aunque tratan de no incluir en esos cambios a su familia o hacerlo lo más mínimo posible, al final la familia también debe acomodarse a la nueva situación que como ellos lo refieren “no es mala”, pero siempre puede mejorar.

Continuando con las transformaciones en las condiciones de vida de los trabajadores encontramos cambios importantes durante su trabajo en Almacenes La 14 y que quizá con la pérdida del empleo se vio afectada, pero ya era tan fuerte el proceso vivido que no representó una pérdida para lo que ya habían logrado alcanzar los empleados. Lo anterior tiene que ver con la movilidad social que alcanzaron a desarrollar y a vivir los entrevistados. Sus trayectorias laborales incluyendo la ruptura tras la pérdida, la reinserción y la sucesión de empleos, demuestra una movilidad social y una movilidad ocupacional de manera vertical.

Ese cambio y la movilidad que se presentó se relaciona con la construcción de una carrera en ascenso y la consolidación de un patrimonio lo que afectó su estilo y calidad de vida, la idea anterior se sustenta bajo la siguiente hipótesis encontrada en los relatos de los entrevistados, ***los extrabajadores de La 14 construyeron una carrera laboral de ascenso. Comenzaron con empleos de baja cualificación y fueron ascendiendo a puestos más complejos, mejor pagados, con mayor responsabilidad y de mayor cualificación, logrando también la consolidación de un patrimonio familiar.***

El inicio laboral en Almacenes La 14 para todos los casos se dio en empleos de baja cualificación o en empleos de cualificación media para los cuales no eran solicitados mayores requerimientos. Con el tiempo según sus capacidades, capacitaciones y las demandas de la empresa estos empleados ocuparon cargos y funciones en ascenso. Lo que implicaba mayores responsabilidades, pero también una mejoría en términos salariales. Como se pudo leer en el apartado de las trayectorias laborales todos comenzaron en una posición baja y media en la jerarquía laboral y terminaron en un cargo de más alto rango. Esta movilidad ascendente significó para los trabajadores y su familia el inicio de un proceso y la consolidación de un patrimonio familiar. Patrimonio entendido como bienes materiales y simbólicos que pudieron alcanzar los trabajadores como casas, experiencias de viajes, educación para la familia, entre otros. A continuación, un conjunto de ejemplos de la carrera en ascenso y la consolidación del patrimonio:

“De cajera vendedora, cajera de droguería, a auxiliar de droguería, a directora de droguería y a regente de farmacia” (Janeth, auxiliar de droguería, 53 años).

“Yo creo que haber trabajado en La 14 y todo lo que pude conseguir, mi esposa, mis dos hijos, la pensión que está completa, porque ya está, no deberle a nadie porque tengo tarjeta de créditos y ni debo porque no me gusta usarlas” (Rodrigo, auxiliar en seguridad privada, 60 años).

“Sí, no teníamos estudios, uno hace carrera, nosotros hicimos carrera en La 14 (...) si hicimos carrera laboral nunca obtuvimos un cartón, pero hicimos carrera” (Nidia, trabajadora independiente, 53 años).

Ese proceso de carrera en ascenso a pesar de no tener la formación educativa profesional necesaria, de estabilidad en la empresa y de construcción de un patrimonio se puede interpretar sociológicamente como un proceso de movilidad social entendido como *“cualquier transición que realiza una persona de una posición social a otra, o también puede decirse, que la movilidad social es la capacidad de un individuo o estrato para incrementar ostensiblemente su posición.”* (Díaz, 2012 en Fernández, 2022, p.185.)

Los entrevistados han experimentado durante su trayectoria laboral en Almacenes La 14, movilidades ocupacionales y socioeconómicas de manera vertical lo que les ha significado cambios en la forma de vivir su vida y la de sus familias. La movilidad social experimentada se puede ver en términos de ingresos, en los salarios que han percibido, la educación alcanzada no solo por ellos sino también por sus hijos, las ocupaciones desempeñadas, la movilidad que los sujetos propios perciben desde el hogar en el que vivían en comparación con el que viven ahora. Según lo expuesto, los trabajadores han experimentado una movilidad ocupacional en términos del tránsito en el empleo vivido por los actores. En este caso esta movilidad ocupacional la catalogamos como vertical y ascendente, porque como ellos lo refieren, “hicieron carrera” y empezaron en empleos de baja cualificación y fueron ascendiendo a puestos más complejos.

Ahora bien, debemos hablar de la misma hipótesis, pero después de la pérdida. El patrimonio consolidado se mantiene, aunque la posibilidad de aumento de este se ve restringida debido al nuevo proceso de inserción y a las inestabilidades en los nuevos empleos. Para el caso de la movilidad social se puede decir que, a pesar de la pérdida se sigue dando, para algunos de manera ascendente, para otros descendente y para algunos el cambio no significa avance, ni retroceso, sino un estancamiento. Todos experimentaron un cambio de posición, en primera instancia pasando del empleo al desempleo, luego a la reinserción laboral, seguido por una serie de transformaciones en su posición socioeconómica, relacionadas con los ingresos y las relaciones sociales establecidas y por establecer. En cuanto a la movilidad ocupacional, puede afirmarse que todos la han experimentado, con excepción de Julia. Tras la pérdida del empleo, los trabajadores transitan por diferentes puestos laborales, en su mayoría de manera horizontal, desempeñándose en ocupaciones

similares a las anteriores. No obstante, se identifican casos de movilidad ocupacional descendente, en los que ocupan cargos de baja cualificación o desempeñan funciones fuera de sus ocupaciones principales previas.

Aunque las trayectorias laborales de los extrabajadores de Almacenes La 14 se caracterizan por una movilidad social y ocupacional ascendente incluso aún después de la salir de La 14. También se caracterizan por una ruptura que representa una multiplicidad de pérdidas las cuales afectan también las condiciones y calidad de vida de los trabajadores. Teniendo en cuenta lo anterior se presentó la siguiente hipótesis: ***la pérdida del empleo en Almacenes La 14 conlleva a que los trabajadores/as tengan una multiplicidad de pérdidas: económicas, de estatus y de referentes identitarios.***

El perder el empleo en Almacenes La 14 significó una multiplicidad de pérdidas en diferentes niveles, como, por ejemplo, el nivel económico, donde se deja de percibir un ingreso mensual fijo bajo el cual se tenía acomodado el estilo de vida y se pasa a una reducción de ingresos que afecta el consumo de los entrevistados. Pérdidas a nivel simbólico y de referentes identitarios debido a que la ruptura en la trayectoria laboral construida en torno a una sola empresa genera en los sujetos un “proceso de descomposición”¹⁸ en el cual la identidad laboral entendida como “*la conexión que el individuo establece con las relaciones de trabajo, el compromiso en su actividad y el reconocimiento por parte de los compañeros*” (Dubar, 1991 en Frassa 2007, p.12), se empieza a desintegrar y emerge la idea de que eso que se vivió ya no volverá, que es muy difícil volver a vivir y a tener aquello que se tuvo en el contexto actual.

Además, hay pérdidas a nivel social. Las relaciones construidas en la empresa tienden a deshacerse. Pasaron de estar juntos en la empresa a no volverse a ver, a entrar en un proceso de búsqueda y de reacomodación de la vida y de la trayectoria. Lo que genera una especie de desligamiento de las relaciones donde solo las más fuertes prevalecen, pero esa red y parte del capital social es dejado atrás después de la ruptura.

En la multiplicidad de pérdidas se puede apreciar también la pérdida de la pertenencia a un colectivo. Pero también la pérdida de la estructura del desarrollo de sus días y sus vidas alrededor de un empleo. La cotidianidad se vio afectada: el desarrollo de sus actividades diarias, su

¹⁸ Como lo plantea Juliana Frassa en su trabajo “Rupturas y continuidades en El mundo del trabajo. Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas en un estudio de caso” 2007.

comportamiento y sus tareas, todo se desdibujó con la pérdida y se tuvo que volver a dibujar totalmente distinto en el debut pos-pérdida. Un ejemplo de esto lo refiere *Julia* “*uno se acostumbra pues a todo, uno es un animal de costumbres, era duro porque uno sabía que tenía que madrugar, sabía de los horarios, entonces uno decía a esta hora estaba haciendo tal cosa, a esta hora tal otra cosa, a esta hora estaba saliendo, estaba entrando, entonces sí le afecta*”. Además, como lo expresa Frassa (2007) también hay una pérdida en el sentido de utilidad social. Los empleados se cuestionan acerca del futuro, del aporte al trabajo, de la posibilidad de encontrar un empleo en el que puedan aplicar la experiencia acumulada, se cuestionan sobre si van o pueden servir debido a su edad y a otros factores, lo que afecta su calidad de vida y la valoración propia.

En medio de la multiplicidad de pérdidas experimentadas hay un reconocimiento del significado de haber sido empleado de una empresa durante tanto tiempo. Una reflexión sobre qué les dejó la pérdida y hay un sentimiento de gratitud por lo conseguido y realizado a pesar de vivir la ruptura.

“Entonces a partir de allí yo empecé como a valorar más (...) como que le cambia el chip a uno. Uno dice vamos a cambiar las cosas, a mejorar las cosas porque uno no sabe cuándo va a ser el último momento en que vamos a estar compartiendo. Entonces de ahí para acá todos los días agradezco a Dios y valoro cada cosa porque sé que si en este momentico estamos aquí no sabemos más tarde mañana que pueda pasar” (Javier, jefe de bodega, 44 años).

“Valorar, valorar lo que teníamos y lo que tenemos y pienso yo que eso le faltó a mucha gente darle el valor y querer lo que se hace” (Rodrigo, auxiliar en seguridad privada, 60 años).

“Con perder el trabajo, se perdió el trabajo, pero vamos a conseguir otro trabajo, no va a ser igual, pero al menos vamos a salir de situaciones duras entonces uno lo hace (...) Perder, uno piensa que lo perdió todo, que no a poderse a parar, que hasta ahí llegó, pero no, la vida no se acaba, o sea, ahí es donde uno piensa que eso pasa. Si eso sucedió no tuvimos la culpa los empleados, pero bueno tenemos que seguir adelante, no nos podemos quedar allí” (Janeth, auxiliar de droguería, 53 años).

Las reflexiones de los extrabajadores giraron en torno a valorar lo que se tiene, a vivir el momento, a seguir adelante, a sentirse inestable, pero con la fe de continuar, a agradecer lo que se tuvo de lo cual están seguros no volverá, pero con una mentalidad de cambio, de agradecer y dejar atrás para poder avanzar.

Continuando con los cambios en las condiciones y la calidad de vida de los extrabajadores después de la pérdida del empleo se encontró en las entrevistas que las condiciones laborales actuales

afectan profundamente el desarrollo de la vida. Estas condiciones relacionadas con la edad y los nuevos requerimientos se encargan de limitar las oportunidades a las que los empleados pueden acceder. Es por tanto que encontramos una hipótesis que justifica la afectación en la calidad de vida: ***la pérdida de un empleo estable en una edad adulta de 40 a 60 años, aumenta el riesgo de entrar a un mercado laboral precario marcado por incertidumbre laboral, condiciones laborales deterioradas, con contratos temporales, donde las oportunidades de re insertarse en el mercado de trabajo se da por medio de empleos menos cualificados que el empleo anterior o en un oficio distinto al realizado, debido a la discriminación por la edad.*** Se encontró que el factor edad fue determinante para la consecución de un nuevo empleo. La edad los condicionó para entrar en un mercado laboral precario que se caracteriza por la inmediatez, los periodos cortos, los contratos flexibles y temporales y una especie de empleo líquido siguiendo a Bauman (2002) donde todo va pasando de una manera rápida.

Lo anterior impacta directamente la calidad y estilo de vida de los trabajadores y sus familias quienes se ven obligados a entrar en esa dinámica de modificar sus comportamientos y consumos y a desear tener estabilidad, ejemplo de esto lo expresa Janeth “*mi meta es primero que todo estabilizarme en un trabajo bueno, que me den las condiciones, todo, seguir cotizando mi pensión. (...) que te iba a decir se me estaba olvidando eso se llama contrato a labor, eso es lo que es el nuevo contrato de prestación, que, a uno, por eso es por lo que uno no tiene un trabajo estable porque se puede acabar de un momento a otro y le toca a uno irse acomodando*” (auxiliar de droguería, 53 años).

Finalmente, el tema de la educación, de la profesionalización, también afectó las condiciones de vida después de la pérdida del empleo, bajo la siguiente hipótesis se pudo evidenciar: ***La ruptura laboral producto de la liquidación de la 14 fue más difícil de afrontar en los trabajadores con menor nivel educativo. Las/os extrabajadores con mayor nivel educativo tienen más probabilidades de conseguir empleo.*** Como indica la hipótesis los empleados que tenían mayor formación educativa o que se formaron en algún curso u oficio justo después de la pérdida lograron conseguir empleo de manera más rápida, con condiciones laborales mejores, en empleos afines. Mientras que las personas con un nivel educativo menor les costó más encontrar un nuevo empleo, entraron a trabajos de menor cualificación y con menos ingresos, están desempleadas o salieron del mercado de trabajo.

Una conclusión a la que llegan los empleados es que de tener mayor educación pueden tener un mejor empleo como lo es el caso de María *“falta de estudio, de prepararme más, porque por lo menos yo he querido entrar a la Brinks también, pero exigen tener ese programa de Excel, yo estaba averiguando para hacerlo, pero es mucho tiempo para uno y que tal que en ese momento lo llamen a uno para un trabajo y también los precios están por las nubes”* (desempleada, 49 años). Para María quien está desempleada y su nivel educativo es bachiller, conseguir empleo no ha sido nada fácil. Según su opinión, si tuviera más formación, ya tendría un empleo. Debido a su desempleo no puede costearse el curso que necesita y le toca ajustarse económicamente en la casa hasta que logre insertarse laboralmente. María es un ejemplo claro de cómo el capital cultural institucionalizado¹⁹ afecta la continuidad de la trayectoria laboral e impacta las condiciones y la calidad de vida.

La calidad de vida y las condiciones de vida de los extrabajadores se vieron afectadas por la ruptura en la trayectoria laboral con la pérdida del empleo. Las condiciones de vida cambiaron hacia una perspectiva de la reducción, el ajuste y la austeridad. Los hábitos de consumo se vieron limitados y los sujetos y sus familias comenzaron a experimentar una vida en la que los ingresos son para cumplir con las necesidades básicas, pero no permiten el desarrollo de otras actividades. La salud física y mental también se vio afectada, aunque el reconocimiento por parte de los extrabajadores es parte del proceso de la ruptura. La multiplicidad de pérdidas vividas significó consecuencias en la calidad de vida, en el desarrollo de la cotidianidad y en la identidad de trabajador y la pertenencia a un grupo. Igualmente, el capital cultural y la edad se convirtieron en factores que ayudaron a abonar el terreno de los cambios de las condiciones de vida puesto que afectaron las condiciones del debut pos-pérdida y la forma de vivir la vida en esa nueva etapa.

¹⁹ Siguiendo las ideas de Bourdieu (2000) donde se refiere a títulos académicos.

5. CONCLUSIONES

Las trayectorias laborales, las posiciones ocupadas y que ocupan los sujetos en el mercado de trabajo son y han sido determinadas por las acciones subjetivas de cada individuo, pero también por los factores externos y estructurales, esta idea se pudo corroborar a lo largo de este trabajo. Después de estudiar los siete casos de los extrabajadores y ex trabajadoras de Almacenes La 14, podemos dar cuenta de que sus itinerarios laborales han sido el resultado de sus acciones y decisiones personales y también de un contexto y de una estructura social que iba y va pautando el desarrollo de la trayectoria, las estrategias, las condiciones de vida y la movilidad social y ocupacional de los empleados.

En el desarrollo de este trabajo que se propuso como pregunta de investigación indagar sobre ¿Cómo han sido las trayectorias laborales de un grupo de trabajadoras/es mayores de 40 años que perdieron su empleo después del cierre de Almacenes La 14 en la ciudad de Cali hasta el año 2024? Y dentro de esta pregunta describir las trayectorias, las estrategias para volver a emplearse después de perder el empleo en Almacenes La 14 y las condiciones y calidad de vida, se pudo encontrar que:

Las trayectorias laborales de los extrabajadores de Almacenes La 14 se caracterizan por ser continuas y estables, con ruptura y reinserción. No obstante, la posibilidad de dar continuidad a dichas trayectorias y de acceder nuevamente al mercado laboral dependió en gran medida del curso de vida de cada sujeto, así como de una serie de factores internos -como la edad, la experiencia y el nivel educativo- y factores externos, entre los que se incluyen la oferta y demanda laboral, los requerimientos de las empresas, entre otros.

Por otro lado, las trayectorias laborales presentadas se pudieron tipificar de dos maneras. Por un lado, las trayectorias exitosas, las cuales se dan por la continuidad en relación con la ocupación y la continuidad en relación con la reinversión, es decir, dedicarse a algo distinto a su ocupación u oficio. De este tipo de trayectorias exitosas se encontraron cinco. El otro tipo de trayectorias laborales fueron las truncadas, las cuales son las que después de la pérdida se insertan en el desempleo, en el estar por fuera de la fuerza de trabajo y en la salida del mercado laboral. De este tipo solo se encontraron dos. Este panorama demuestra que, a pesar de la ruptura, de la fragmentación de la trayectoria laboral por la pérdida del empleo, se presentaron trayectorias

tendientes a la continuidad a pesar de la edad de la que salieron de la empresa y de las condiciones y dinámicas del mercado laboral actual.

Asimismo, se identificó, siguiendo las ideas de la teoría sociológica del mercado de trabajo, que las trayectorias laborales desarrolladas por los siete casos son trayectorias laborales estructuradas por la institución social de la empresa. Lo que quiere decir que el curso de vida del trabajador durante casi toda su historia laboral ha estado enmarcado en una empresa grande en la cual entró en una posición subalterna y siguiendo las reglas de la empresa logró ascender. Este tipo de trayectoria estructurada por la empresa es el retrato fiel de los casos aquí presentados, puesto que La 14 operaba como una institución social estructurante la cual regía los mecanismos de ascenso y promoción en los cargos, donde el atributo más importante era la antigüedad. Aunque después de la pérdida, las trayectorias laborales tienden a ser más estructuradas por el mercado laboral y por las redes-socio personales de los entrevistados.

Por otra parte, se encontró que las trayectorias laborales de los trabajadores se caracterizaron por una serie de momentos de transición y puntos de inflexión que le dieron sentido a la trayectoria laboral y de vida que estaban y están desarrollando. Momentos de transición enmarcados en cambios de posición, estado y situación laboral, en cambios de cargos, en el paso del empleo al desempleo, del desempleo al debut pos- pérdida, a la consecución de nuevos empleos en distintas ocupaciones. Por el lado de los momentos de inflexión o turning points de la trayectoria laboral de los trabajadores se enmarcaron en esos momentos significativos que desde la perspectiva de los trabajadores cambiaron radicalmente el destino y la dirección de su trayectoria, ejemplo de estos cambios de tiendas, el despido, la pérdida del empleo. Pero también situaciones personales que impactaron su trayectoria laboral como el convertirse en madres o padres, las muertes, nacimientos y las migraciones. Hay que destacar en este punto que el uso del paradigma del curso de vida para la identificación de estos momentos de transición y turning points fue importante y también que la clasificación de un hecho como transición o inflexión se basa tanto en la teoría como en la perspectiva del sujeto.

Otro punto clave de este trabajo es conocer ¿Qué pasó tras la pérdida del empleo? ¿Cómo siguió la trayectoria laboral de los trabajadores después de la pérdida? e identificar ¿Qué acciones y principalmente qué estrategias desarrollaron para volver a emplearse y darle continuidad a la trayectoria laboral?

Como se presentó en la tipología después de la pérdida se dio una continuidad de la trayectoria. Tres de ellas con relación a la ocupación y dos con reinversión. Mientras que dos trayectorias se vieron truncadas, una con desempleo y otra con salida del mercado de trabajo. Con la pérdida de empleo, los empleados se enfrentaron a una serie de cambios en el mercado de trabajo y la dinámica del empleo en comparación con el que debutaron o con el que ingresaron a Almacenes La 14. Esto se pudo encontrar en sus relatos y se relaciona con lo que plantean los autores Orejuela y Correa (2007) revisados en el balance de estudios previos donde plantean el paso de un tipo de empresa rígido y jerárquico a un nuevo mundo de empresas en crecimiento, flexibles y con objetivos cortos en el tiempo.

En consecuencia, los trabajadores debieron desplegar una serie de estrategias para emplearse entre las que se presentaron las siguientes: el uso del capital social, de las redes sociales conformadas por amigos y compañeros; el recurrir a los soportes económicos, familiares, sociales y simbólicos durante el proceso de la pérdida, la búsqueda y la consecución de un nuevo de empleo; la utilización de la experiencia laboral acumulada como una herramienta o un plus para ser contratado; el emprendimiento y la conformación de negocios para garantizarse la reinserción laboral; la continuación con la formación educativa como recurso para la empleabilidad y la participación y competencia en el mercado laboral; el recurrir a agencias de empleo y a la intermediación laboral para conseguir un nuevo empleo; el aprovechamiento de ahorros de cesantías y otro tipo de ahorros personales y familiares para sostenerse mientras se conseguía un nuevo empleo y mientras se estabilizaba la economía después de la pérdida del empleo; el emplearse o pensar emplearse en ocupaciones y empleos de menor cualificación todo con el fin de seguir trabajando y aportando económicamente; realizar procesos de renuncia voluntaria con el fin de mejorar las condiciones laborales después del debut pos-pérdida, las decisiones de emplearse en otros empleos con el fin de no estar tanto tiempo por fuera del mercado de trabajo y perder vigencia.

Las estrategias desarrolladas se dieron de acuerdo con dos factores muy importantes: la edad y el género, pero especialmente el género jugó un papel muy importante ya que como se pudo leer en el trabajo, la obsolescencia laboral por edad afectó más a las mujeres que a los hombres y la reinserción después de la pérdida fue mucho más fácil para los hombres que para las mujeres. Aunque a mayor edad, mayor es la posibilidad de no encontrar un empleo. Lo presentado se relaciona con lo encontrado en el balance de estudios previos donde Graffigna (2005) dice que

existen estrategias ocupacionales diferenciadas por género y soportes familiares, basadas en contactos personales y redes; vinculadas a la educación y permanentes en relaciones de dependencia, pero también con lo expresado por Rubio (2013) donde postula la edad como un factor discriminante. Y también con la idea de otros autores que exponen la existencia de diferentes calidades y oportunidades de reinserción laboral después de la pérdida y el desempleo.

Por último, otro de los puntos clave fueron las condiciones de vida y la calidad de vida de los trabajadores antes y después de la pérdida, con respecto a esto se aprecia que antes de la pérdida los trabajadores gozaban de una serie de beneficios, de bienestar y de estilo de vida y consumo. Los cuales se vieron trastocados por la pérdida del empleo. Con la ruptura en la trayectoria laboral se presentaron cambios en los hábitos de consumo, se pasó de una vida con “gustos” a una vida más “medida”, se dieron cambios en la salud física y mental, situaciones que no habían experimentado antes de la pérdida, además de una serie de pérdidas en diferentes niveles que afectaron el desarrollo de sus vidas y la de sus familias. Pero aparte de las pérdidas los trabajadores gozaron de una trayectoria en ascenso durante su estancia en La 14 y la consolidación de un patrimonio familiar lo que les permite mantener ciertos aspectos de su calidad y condición de vida.

Resumiendo, las trayectorias laborales de los trabajadores se caracterizaron por ser estables, continuas y ascendentes durante la mayor parte de su vida laboral. A pesar de la pérdida de empleo y del contexto actual, marcado por trayectorias discontinuas, fragmentadas e intermitentes, la mayoría logró volver a darle continuidad a su trayectoria laboral, reinsertándose en el mercado de trabajo y desempeñándose en ocupaciones similares o distintas. No obstante, solo en dos casos las trayectorias se vieron interrumpidas. Las trayectorias tienen una tendencia a la continuidad a pesar de la ruptura y de enfrentarse a factores como la edad, el nivel educativo, la experiencia, el género, la obsolescencia y los requerimientos del mercado laboral. Se caracterizaron también por presentar una movilidad social y ocupacional ascendente, vertical que les permitió el desarrollo de buenas condiciones de vida; por ser trayectorias regidas y determinadas por la institución social de la empresa. Por ser trayectorias con poca rotación, con transiciones y puntos de inflexión definidas por su trabajo y su relación y cambios con la dinámica del empleo. Por ser trayectorias laborales que a pesar de la ruptura después de mucho tiempo en un empleo lograron la reinserción laboral la mayoría de manera exitosa, donde se enfrentaron a un nuevo panorama y debieron desplegar

estrategias que dependieron de sus diferentes capitales y que les significaron la continuidad de la trayectoria laboral y el desarrollo de su historia de vida.

En última instancia el desenlace exitoso o no exitoso de las trayectorias laborales aquí presentadas no se puede explicar por una sola razón-dimensión, sino que como se pudo leer en todo el documento la explicación implica una causa multidimensional. El éxito de la trayectoria laboral no obedece a una sola causa, sino a una complejidad de múltiples factores que están relacionadas con cuatro variables las cuales, al quererlas ordenar jerárquicamente, difieren según el caso.

La primera variable es el tipo de ocupación, que representa cierres o aperturas laborales; carreras laborales construidas entorno a una ocupación. Ocupaciones donde hay barreras de entrada y de salida que pueden ser distintas para mujeres y hombres. La segunda variable es el género, la cual pudimos apreciar en el trabajo incide de manera considerable en el desarrollo posterior a la ruptura de la trayectoria, donde ser mujer o ser hombre determina el rumbo, la continuidad y la interrupción. Aunque esta variable no explica todo, sino se asocia con la tercera variable que es la edad, relacionada con el ciclo de vida y con el ciclo laboral, lo que determina hasta qué edad un hombre y una mujer son apetecibles y útiles para el mercado de trabajo o se vuelven obsoletos, o sea, que tanto el género como la edad construyen destinos sociales. La última variable es la formación educativa, que puede ser también la más importante, porque el capital educativo - cultural-, posibilita o restringe el ingreso al empleo formal, la superación de barreras y la apertura a nuevas oportunidades. A todo lo anterior hay que sumarle un factor intrínseco en el caso de los ex trabajadores de Almacenes La 14 y es el capital laboral (la experiencia, que son personas que puedan trabajar bajo sujeción y sus actitudes) puesto que este factor también afecta el desarrollo exitoso de la trayectoria laboral

El desarrollo de este trabajo permitió conocer de primera mano el itinerario laboral de los extrabajadores de Almacenes La 14, el desarrollo de sus estrategias para seguir laborando y la movilidad social de un grupo en específico. El uso del paradigma del curso de vida fue de vital importancia metodológica para la construcción del instrumento y la recolección de la información. Además del uso teórico de una parte de su composición como lo es la trayectoria, las transiciones y los puntos de inflexión. Después de lo presentado, se encontró muchas similitudes con las hipótesis planteadas en el balance de estudios previos. Además, consideramos que queda un espacio abierto para estudiar las trayectorias laborales, pero con un enfoque de perfil distinto. Con

esto se quiere decir que otros podrían estudiar la trayectoria laboral de un grupo de extrabajadoras/es más cualificados, con mayor profesionalización, donde se pueda indagar sobre los mismos puntos aquí trabajados, pero con el objetivo de saber cómo se dan en otro tipo de trabajadores y empleados, cómo se da la trayectoria antes y después de perder un empleo principal siendo profesional, qué dificultades, qué estrategias y cómo se da el comportamiento de la trayectoria laboral para este grupo social.

BIBLIOGRAFÍA

- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35 (2), 161-164.
- Bauman, Z. (2002). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica.
- Benito, S., & Ramos, J. (2009). La creación de puestos de trabajo para el desarrollo profesional de las personas mayores de cuarenta años: el microemprendimiento. *REVEESCO*, (28), 7- 24.
- Bermúdez, R. (2007). *Mujeres obreras e identidades sociales, Cali 1930-1960*. La Carreta Editores / Universidad Icesi.
- Bermúdez, R (2014) Trayectorias laborales de migrantes calificadas por razones de estudio. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 29 (2), 257-299.
- Bertaux, D. (1980). El enfoque biográfico: su validez metodológica, sus potencialidades. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, LXIX.197–225. En: *Proposiciones* (29), marzo 1999: 1-23.
- Bertaux, D. (2005). *Los relatos de vida: perspectiva etnosociológica*. Edicions Bellaterra.
- Blanco, M. (2011). El enfoque del curso de vida: orígenes y desarrollo. *Revista Latinoamericana de Población*, 5(8), 5-31.
- Blanco, M. & Pacheco, E. (2003). Trabajo y Familia desde el enfoque del curso de vida: dos subcohortes de mujeres mexicanas. *Papeles de Población* (38),159-193.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. En J. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* .241-258. Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (2000). *Poder, derecho y clases sociales*. Editorial Desclée de Brouwer, 2da edición.
- Cámara de Comercio de Cali (2024). Estudio Económico Cámara de Comercio de Cali 2023. Informe presentado a la Superintendencia de Sociedades. En: https://www.ccc.org.co/inc/uploads/2024/01/ESTUDIO_ECONOMICO_ANUAL_CCC_-2024.pdf
- Castel. R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Paidós.
- Castillo, J. (2000). La Sociología del trabajo hoy: la genealogía de un paradigma. En Castillo, J., Laís, A., Montero, C., Da Silva, A., Novick, M., Leite, M & De la Garza, E (Eds.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. 1-799. Fondo de Cultura Económica.
- Castillo, J., Laís, A., Montero, C., Da Silva, A., Novick, M., Leite, M. & De la Garza, E. (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Comas, G., Cicciari, R. & Rubio, B. (2016). “Porque yo trabajo, trabajo bien”: trayectorias laborales y percepciones sobre el trabajo en los relatos de los trabajadores residentes en el Conurbano Bonaerense. *Trabajo y Sociedad*, (27). 233-254.
- Corte Suprema de Justicia (2022). Tercerización e intermediación laboral en Colombia. Preguntas y respuestas. *Sala de Casación Laboral Colombia*. 1-37.
- DANE. (2022). Cali en cifras: Demografía, economía y mercado laboral <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/planes-departamentos-ciudades/220322-Foro-Cali-en-cifras.pdf>

- De la O, E. (2001). Trayectorias laborales en obreros de la industria maquiladora en la frontera norte de México: un recuento para los años noventa. *Revista Mexicana de Sociología*. 63 (2). 27-62.
- Departamento de Planeación Nacional, DNP. (2022). Mercado Laboral Urbano – Resultados 2021: Cali. Dirección De Estudios Económicos. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/4%20Informe%20tercer%20trimestre%20Cali%202021.pdf>
- Díaz, G. (2012). “Estratificación y Movilidad social en Guatemala”, *Revista CEPAL*, vol. 107, 31-49.
- Dombois, R. (1998). “Trayectorias laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria colombiana y la industria alemana”. En Lulle, T., Vargas, P. & Zamudio, L. *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales*” Institut français d’études andines <https://doi.org/10.4000/books.ifea.3451>
- Dubar, C. (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. 13 (7), 5-17.
- Elder, G. (1991). Lives and social change. En Heinz, W. (Ed.) *Theoretical advances in life course research. Status passages and the life course. vol. 1*) Deutscher Studien Verlag.
- Elder, G. (2001). Life Course: Sociological Aspects En Smelser, N & y Bal, P. (Eds.), International encyclopedia of the social and behavioral sciences. vol.13, Elsevier.
- Elder, G., Kirkpatrick, M. & Crosnoe, R. (2006), The emergence and development of life course theory, en Jeylan, T., Mortimer, Y., Michael, J., Shanahan (Eds.), *Handbook of the Life Course*. Springer.
- EMIS University. (2021). *Emis Company Profile Almacenes La 14 S.A.* – Base de datos.
- Frassa, J. (2007). Rupturas y continuidades en el mundo del trabajo. Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas en un estudio de caso”. *Cuestiones de Sociología*, 1-25.
- Fernández, E. (2022). La movilidad social como tema de estudio en la Historia y los estudios migratorios: un acercamiento global. *Revista CIMEXUS*. XVII (2).179-205
- Fernández, M., Clemenceau, L. & Rodríguez, J. (2015). Observando la estructura social a partir de la estructura de clases. Análisis de diferentes esquemas de clasificación social desde una perspectiva teórica-metodológica. *III Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad Social en América Latina, 13 al 15 de mayo de 2015, Memoria Académica*. 1-22.
- Godard, F. (1998). Uso de las historias de vida en las Ciencias Sociales, en Lulle, T., Vargas, P., & Zamudio, L. (Eds.), *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales. (serie II) Anthropolos*.
- Gómez, M. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones”. *Revista Katharsis*, (13). 63-83.
- Graffigna, L. (2005). Trayectorias y estrategias ocupacionales en contextos de pobreza: una tipología a partir de los casos. *Trabajo y Sociedad, indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas. vol. VI* (7). 1-16.

- Guadarrama, R. (2009). Trayectorias, identidades laborales y sujetos femeninos en la maquila de confección. Costa Rica, 1980-2002. *Trace. Travaux et Recherches dans les Amériques du Centre*, (55). 90-11.
- Hutchison, E. (2005). A Life Course Perspective. En: Dimensions of human behavior: the changing life course. *Thousand Oaks: SAGE Publications*. 1-38.
- La República, septiembre 18 2021. El proceso de liquidación judicial de Almacenes La 14 y Calima impactará a 1.800 Pyme En: <https://www.larepublica.co/empresas/el-proceso-de-liquidacion-judicial-de-almacenes-la-14-y-calima-impactara-a-1-800-pyme-3234439>
- Mallimaci, A. & Magliano, M. (2024). Trayectorias laborales de trabajadoras domésticas migrantes en Argentina. *Reflexiones*, 103 (1). 1-18.
- Martínez, E. (2016). Empleo, desempleo e identidades de los trabajadores despedidos del sistema siderúrgico mexicano. *Estudios Sociológicos*, 34 (101). 383-406.
- Martuccelli, D (2002). Soporte. En *Gramáticas del individuo*. 37-117. Editorial Losada
- Muñiz, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*. 2 (1). 36-65.
- Muñoz, O. (2021). Proyecto migratorio y trayectorias laborales de cuidadoras latinoamericanas: efectos de la Gran Recesión. Un estudio cualitativo en el Área Metropolitana de Valencia. *Cuaderno de relaciones laborales*. 39 (1). 73-93.
- Orejuela, J. (2017). Trayectorias laborales y relaciones profesionales de empresas multinacionales de la ciudad de Cali, Colombia. En Mejía, C, & Maca, D. *Paisajes Laborales postfordistas en el sur occidente colombiano*. Vol. 2. *Cambios en el mundo del trabajo y sus impactos en las trayectorias laborales, la subjetividad y la identidad*, Cali- Colombia. Programa Editorial Universidad del Valle. 9-46.
- Orejuela, J. & Correa, A. (2007). Trayectorias laborales y relacionales Una nueva estética. *Revista Científica Guillermo de Ockham*. 5(1). 59-72.
- Perelman, M. (2021). Antropología del (des)empleo, transformaciones sociales y forma de ganarse la vida en Buenos Aires, Argentina. *Revista Latinoamericana de Antropología del trabajo*. 5(10). 1-17.
- Pfeffer, J. (1992). Organizaciones y teoría de las organizaciones. Fondo de Cultura Económica.
- Pries, L. (2000). Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo. En Castillo, J., Laís, A., Montero, C., Da Silva, A., Novick, M., d. Leite, m, De la Garza, E. (Eds.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México. Fondo de Cultura Económica. 510-539.
- Pries, L. (1997). Teoría sociológica del mercado de trabajo. *IZTAPALAPA*, vol. 42. 71-98.
- Pries, L. (1999). Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográfico-laborales. Mimeo.
- Roberti, E. (2017). Perspectivas sociológicas en el abordaje de las trayectorias: un análisis sobre los usos, significados y potencialidades de una aproximación controversial. *Sociologías*. (45) 300-335.

- Roberti, E. (2012). El enfoque biográfico en el análisis social: claves para un estudio teórico-metodológico de las trayectorias laborales. *Revista Colombiana de Sociología*, 35 (1). 127-149.
- Rodríguez, T. (2009). El concepto de estrategia. En el análisis de los actores políticos. *XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología*. 1-9.
- Rubio, J. (2013). Tengo 50 ¿y qué? Dificultades y estrategias en el retorno al mercado de trabajo. *Nómadas, Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas* (40). 1-17.
- Salvia, A., Zelarayan, J. & Austral, R. (2000). Trayectorias laborales de trabajadores cesantes del sector formal del área metropolitana del Gran Buenos Aires. *IV Jornadas de Sociología*. 1-24.
- Universidad Católica del Maule- UCM (2019). Revisitando las teorías del capital social: Enfoques conceptuales y medición. *Cuadernos de la escuela de sociología UCM*, 4 (1). 1-20.
- Urrea, F. (2002). Globalización y prácticas de flexibilización laboral en grandes empresas: el caso colombiano. *Sociología del Trabajo*. vol. 44. 41-74.
- Vega, A. (2012). Efectos colaterales de la obsolescencia tecnológica. *Revista Facultad de Ingeniería Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*, 21(32). 55-62.
- Velasco, M. (2006). Consecuencias personales en la ruptura de la vida laboral. El caso de Telefónica AIBR. *Revista de Antropología Iberoamericana*, 1 (3). 457-478.
- Weber, M. (1964). *Economía y sociedad* (E. Florescano, Trad.). Fondo de Cultura Económica. (Obra original publicada en 1922).

ANEXOS

TABLA #1. Fechas realización de entrevistas en el trabajo de campo

CASOS	FECHA REALIZACIÓN ENTREVISTAS
Javier	4-jul-24
Nidia	5-jul-24
Eduardo	13-jul-24
Rodrigo	20-jul-24
Janeth	7-ago-24
Julia	13-ago-24
María	31-ago-24

TABLA #2. Recurrencias empíricas en el cuerpo de hipótesis según casos

A continuación, se presentan las principales hipótesis que guiaron el análisis basado en Daniel Bertaux. Se hizo como tabla documento. En primer lugar, las hipótesis presentadas fueron emergentes del proceso de investigación, son los hallazgos más importantes de las entrevistas. Después de la identificación de hallazgos se clasificaron por objetivos y en las entrevistas se codificaron a partir del número de veces que ese hallazgo se repetía en la entrevista y al final se totalizaron por la cantidad de veces que aparecían en todos los entrevistados. Los hallazgos son tomados como referencias empíricas. Las hipótesis que cumplieron el requisito de aparecer en todas las entrevistas corresponden indudablemente a los hallazgos más contundentes de todo el proceso investigativo, aunque en el desarrollo del trabajo se utilizaron todas las hipótesis sin importar la frecuencia, ya que son la guía de interpretación y del desarrollo del trabajo de investigación.

La tabla precedente se divide de la siguiente manera: división por objetivos específicos, 1,2 y 3, recurrencia de aparición en los entrevistados, y total de aparición de la hipótesis. Las hipótesis que superaron la frecuencia de 10 citaciones aparecen pintadas de color azul claro lo que indica una fuerte recurrencia empírica (la mayor fue de 22), mientras que las que aparecen pintadas de un azul más fuerte es que a pesar de tener un cero o más en las entrevistas tuvieron más de 10 citas en su totalización, por último, las celdas pintadas de gris son las que según el entrevistado esa hipótesis nunca fue mencionada. Finalmente aparecen

dos hipótesis emergentes, las cuales no se ubican directamente en un objetivo específico ni están escritas textualmente, pero están implícitas en el análisis del trabajo de investigación.

TABLA #2. Recurrencias empíricas en el cuerpo de hipótesis según casos

Objetivos Específicos	Hipótesis	Javier	Nidia	Eduardo	Rodrigo	Janeth	Julia	María	Total
Identificar los momentos de transición y los puntos de inflexión de las trayectorias laborales de un grupo de extrabajadoras/es mayores de 40 años de Almacenes La 14.	H4- El debut laboral de los extrabajadores/as de La 14 no se vio obstaculizado por tener un nivel educativo básico (bachiller), ni por no tener experiencia laboral, mientras que después de la pérdida del empleo en La 14, la reinserción laboral se ve condicionada por el nivel educativo y la experiencia acumulada.	3	1	3	5	2	1	2	17
	H13- La obsolescencia laboral por edad afecta más a las mujeres. A mayor edad más probabilidades de no conseguir un empleo y salir del mercado laboral. / La reinserción laboral por pérdida del empleo ha sido más fácil para los hombres que para las mujeres.	2	1	1	2	5	5	2	18
	H16- los puntos de inflexión de la trayectoria laboral de los extrabajadores/as de Almacenes La 14 están determinados por el debut laboral, los cambios de tienda, la liquidación y despido, mientras que los puntos de inflexión de la trayectoria de la vida de los extrabajadores/as de Almacenes La 14 están determinados por muertes y nacimientos en sus familias.	2	2	3	4	4	5	2	22
	H17- Las transiciones Laborales de las extrabajadoras/es de Almacenes La 14 están determinados por los cambios de cargos, la trayectoria en ascenso, el paso de la actividad laboral al desempleo y a emplearse en cargos distintos al que tenían, pero en el mismo sector de la actividad.	1	3	2	1	4	4	4	19
	H19- Las trayectorias laborales de los extrabajadores de Almacenes La 14 se caracterizaron por ser estables y continuas durante su permanencia en la empresa. Tras la pérdida del empleo, esta continuidad se vio interrumpida; sin embargo, la mayoría ha logrado reinsertarse laboralmente, manteniendo cierta continuidad en su trayectoria laboral y ocupacional, aunque en un contexto marcado por la inestabilidad.	4	1	1	4	1	1	2	14
Identificar las acciones y estrategias que	H2 -La búsqueda y el acceso al empleo después de la pérdida del empleo en Almacenes La 14 se da por medio de redes sociales conformadas por amigos y excompañeros de Almacenes La 14.	2	3	4	3	3	1	4	20

Objetivos Específicos	Hipótesis	Javier	Nidia	Eduardo	Rodrigo	Janeth	Julia	María	Total
han realizado un grupo de extrabajadoras/es mayores de 40 años de Almacenes La 14 en Cali para encontrar un nuevo empleo después de los despidos en el 2021.	H6- El emprendimiento es una estrategia para garantizar la inserción laboral después de la pérdida del empleo en una edad adulta.	0	8	1	0	0	0	2	11
	H7-Las redes familiares han sido el soporte material, afectivo y relacional en los momentos de desempleo de las extrabajadoras/es de Almacenes La 14.	1	3	1	1	2	2	3	13
	H10-El ahorro de cesantías y otro tipo de ahorros del que disponga el trabajador después de la pérdida del empleo se convierten en un medio para mantenerse mientras consigue otro empleo y estabilidad laboral.	0	1	0	3		1	0	5
	H11-Los trabajadores después de la pérdida del empleo en Almacenes La 14 teniendo en cuenta la edad adulta que tienen, piensan y planean su continuidad laboral ocupando empleos de menor calificación o en un oficio distinto al realizado.	0	1	0	3	0	1	1	6
	H12- Los momentos de desempleo en algunos trabajadores son voluntarios por el deseo de conseguir mejores empleos, por darse una pausa de descanso o vacaciones después de trabajar por mucho tiempo, esos periodos han sido cortos para evitar quedarse por fuera del mercado laboral y desconectarse de este, muy pocos de esos momentos de desempleo han sido por despido.	1	3	2	1	3	0	1	11
	H15- La formación educativa pos-pérdida del empleo se constituye en una estrategia valiosa para obtener mayor empleabilidad. Una estrategia para acceder a un empleo en el mercado laboral después de la pérdida del empleo en Almacenes La 14 es la continuación de la formación educativa ya sea en el mismo oficio o cargo en el que se desempeñaban o en otro distinto.	1	1	1	0	3	0	2	8
	H20- Las agencias de empleo se convierten en un camino para volver a conseguir un empleo después de la pérdida del empleo en Almacenes La 14.	1	1	1	0	2	0	1	6
Indagar sobre la calidad de vida de un grupo de extrabajadoras/es mayores de 40	H3- Los extrabajadores de Almacenes La 14 construyeron una carrera laboral de ascenso. Comenzaron con empleos de baja cualificación y fueron ascendiendo a puestos más complejos, mejor pagados, con mayor responsabilidad y de mayor cualificación, logrando también la consolidación de un patrimonio familiar.	4	4	3	2	3	3	2	21
	H8- La pérdida de un empleo estable en una edad adulta de 40 a 60 años, aumenta el riesgo	0	0	0	1	2	1	1	5

Objetivos Específicos	Hipótesis	Javier	Nidia	Eduardo	Rodrigo	Janeth	Julia	María	Total
años de Almacenes La 14 Cali antes y después de los despidos en el 2021.	de entrar a un mercado laboral precario marcado por incertidumbre laboral, condiciones laborales deterioradas, con contratos temporales, donde las oportunidades de reinserirse en el mercado de trabajo se dan por medio de empleos menos cualificados que el empleo anterior o en un oficio distinto al realizado, debido a la discriminación por la edad.								
	H9- Los extrabajadores de La 14 luego de perder su empleo presentan un descenso en la calidad de vida debido a menores ingresos que limitan el consumo, modificando sus hábitos de consumo, restringiendo lo que pueden o no hacer y comprar o adquirir. Al igual que cambios en su salud física y mental.	1	2	3	2	5	3	2	18
	H14- La ruptura laboral producto de la liquidación de La 14 fue más difícil de afrontar en los trabajadores con menor nivel educativo. Las/os extrabajadores con mayor nivel educativo tienen más probabilidades de conseguir empleo.	0	1	1	2	1	0	2	7
	H18-La pérdida del empleo en Almacenes La 14 conlleva a que las trabajadoras/es tengan una multiplicidad de pérdidas: económicas, sociales, de estatus y de referentes identitarios.	2	0	4	2	3	3	3	17
Hipótesis emergentes	H1- Dedicar mucho tiempo al trabajo en largas jornadas, conllevó a menor tiempo para dedicar a la familia o para formar una, lo que implica un arrepentimiento por parte de los/as extrabajadores de Almacenes La 14 quienes por lealtad a la empresa sacrificaron su familia y de repente resultaron desempleados. Por lo anterior después de la pérdida del empleo tratan de priorizar la familia a la hora de elegir un empleo.	4	1	0	0	2	1	0	8
	H5- La inactividad laboral tiene sello de género. Mientras que para los hombres significó dejar de aportar recursos en el hogar, para las mujeres representó un descanso y poder por fin dedicarse a atender mejor a los miembros de la familia.	0	2	0	1	0	1	1	5

Fuente: Elaboración propia.