

Autor: Sandra Guimenez¹ (smguimenez@yahoo.com.ar)

Pertenencia Institucional: Instituto Gino Germani

Título: Algunas implicancias subjetivas de la precariedad laboral

Presentación

Las reformas estructurales llevadas a cabo en Argentina a lo largo de las últimas décadas, de clara inspiración neoliberal, implicaron para nuestra sociedad profundas transformaciones. Particularmente, aquellas introducidas en el mundo del trabajo derivaron en la proliferación y naturalización de relaciones laborales precarias, fenómeno éste no demasiado extendido hasta entonces en nuestro país. Más allá de las transformaciones “más evidentes” y lógicas que pueden desprenderse de la instalación de contratos laborales a plazos determinados –eje central de las mismas-, consideramos que tal proceso ha arraigado modificaciones más profundas en cuanto a cómo los sujetos adecuan sus vidas -en un sentido amplio- a las condiciones de un mundo de trabajo a todas luces precarizado.

En esta ponencia buceamos por esos intersticios menos evidentes en que la precariedad laboral se hace carne en la vida de las personas; deteniéndonos particularmente en el análisis del uso y sentidos construidos en relación al tiempo de trabajo y de no trabajo que efectúan dos conjuntos de trabajadores sujetos a condiciones laborales precarias. Así, nos detenemos en la práctica desplegada por trabajadores sujetos a relaciones laborales informales y trabajadores contratados sujetos a plazos determinados, considerando el período 2001-2007.

La estructura de la ponencia es la que sigue: en los puntos I y II describimos de manera muy general el contexto bajo el cual se llevaron adelante las reformas, así como la conceptualización construida en torno de la precariedad a partir de la reforma neoliberal. En el punto III, trazamos algunas líneas respecto de los referentes empíricos en que basamos nuestro trabajo de investigación y el análisis. En el punto IV, nos introducimos en los principales hallazgos de nuestra investigación de una disposición full time que refiere a que éste impregna las distintas facetas en que transcurren las vidas de las personas llegando a apartar del horizonte de preocupación e interés aquellas otras cuestiones que no abonan directamente a tal disposición.

¹ Lic. en Sociología. Magíster en Políticas Sociales. Docente de la Carrera de Sociología. Investigadora del Instituto Gino Germani.

I.- Acerca de las reformas

Hasta mediados de la década de los setenta, la sociedad argentina constituía una sociedad relativamente integrada si tomamos en cuenta que exhibía aceptables resultados en lo que hace al desarrollo de diversos indicadores tanto sociales como económicos (educación, salud, empleo e ingresos). Cabe decir lo mismo acerca de la situación del empleo, área en la cual no se registraban mayores distorsiones y déficits representando éstos más bien situaciones marginales².

Recién a partir de la década de los 70 se llevaron adelante políticas económico-sociales que desarmaron el esquema socio productivo que sostenía aquella sociedad relativamente más integrada. En su lugar, se impuso un modelo económico-social basado en la valorización financiera que destruyó el forjado al calor de la Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI), por lo que consecuentemente, comienza a observarse el decaimiento de distintos indicadores económicos y sociales. Es en este momento en el que comienza a observarse un crecimiento sistemático y sostenido de la pobreza, de la indigencia y el aumento regresivo de la distribución del ingreso entre otras cuestiones.

En lo que refiere al trabajo, se inicia entonces no sólo un vertiginoso aumento de la informalidad como fenómeno inusitado en nuestro país, sino también la extensión de una malla de precariedad que tiende a afectar al mundo del trabajo en su conjunto. Dado que el esquema de valorización financiera no se apoya en el sistema productivo se va desarmando el tejido industrial y consecuentemente se pierden puestos de trabajo, lo que implica para los trabajadores la pérdida no sólo de un ingreso para vivir sino también la pérdida de canales sociales que sostengan la integración. Por ello, creemos que los problemas de integración devenidos de los problemas del empleo, la inestabilidad y fragilidad de las relaciones laborales, constituye el hecho social de esta época. Como sostiene Castel:

Así como el pauperismo del siglo XIX estaba inscrito en el núcleo de la dinámica de la primera industrialización, la precarización del trabajo es un proceso central, regido por las nuevas exigencias tecnológico-económicas de la evolución del capitalismo moderno. Es perfectamente lícito plantear una “nueva cuestión social”, que tiene la misma amplitud y la misma centralidad que el pauperismo en la primera mitad del siglo XIX, para sorpresa de los contemporáneos (Castel, 1999: 413).

² Aunque debemos hacer la aclaración que durante el período en que tuvo vigencia la Industrialización por Sustitución de Importaciones, se observaban situaciones cercanas al pleno empleo masculino más como resultado de que la inserción de las mujeres constituía una situación aislada, por lo que es de esperar que si aquellas hubieran pretendido ocupar puestos de trabajo el pleno empleo no hubiera sido posible (aquí, sigo una opinión expuesta por la Dra. Pautassi).

II.- Neoliberalismo y la conceptualización de la precariedad

Puede decirse que antes de las reformas estructurales implementadas durante los años noventa, el concepto de “precariedad” se utilizaba para identificar a aquellos trabajadores que no estaban registrados, que trabajaban en negro y que, por lo tanto, no accedían a los beneficios de la seguridad social; en ese sentido, la gama posible de relaciones laborales vigentes hasta ese momento, era ciertamente ceñida ya que en general no había otras existentes más allá de las identificadas como situaciones asalariadas formales y aquellas informales y en negro. Es decir, el mercado de trabajo se caracterizaba por una cierta homogeneidad en lo que refería a las vinculaciones laborales.

En contraposición a tal situación, en la medida en que se introducen importantes e insondables modificaciones en el mercado de trabajo a lo largo de la última década del siglo XX, surge una mayor dispersión en cuanto a las maneras posibles de vincularse efectivamente con aquel, por lo que, lógicamente, comienza a vislumbrarse más claramente una disputa conceptual, simbólica y política en torno a la definición misma del concepto de precariedad. Cuáles son sus fronteras, qué tipo de relaciones laborales comprende y qué características incluye son aspectos discutidos y analizados desde diversas ópticas que, de todas maneras no logran ser construidos y definidos consensuadamente. Consideramos que aún actualmente, esa disputa se halla vigente, en tanto no se ha arribado a un consenso acabado sobre la temática ni en el campo académico ni en el político-técnico.

Al recorrer la producción del campo académico tanto sobre la problemática de la informalidad así como acerca de la precariedad laboral, puede notarse que no sólo no hay consensos sobre las definiciones que delimitan aquellas situaciones, sino que, además, los autores toman en cuenta distintas variables de análisis, las cuales en algunos casos no se superponen sino que se complementan³. No obstante, la definición que tiende a prevalecer es aquella que asocia la precariedad laboral con situaciones de empleo no registrado, aunque también es justo decir que lentamente esa perspectiva de análisis ha comenzado a “abrirse” en el último tiempo. A lo que corresponde agregar que es ésa misma definición la utilizada claramente en el nivel de gestión político-técnico. Si se analiza el concepto de trabajo decente propuesto por OIT y tomado por el Ministerio de Trabajo en nuestro país, podrá observarse que son las situaciones en negro las que se convierten –únicamente, hasta el momento- en objetivo de las políticas de

³ Excede los límites de esta exposición poder desarrollar los distintos abordajes de la temática, por lo que sólo referimos aquí algunos de los autores que se han dedicado largamente a su tratamiento: Pok, 1992; Ferrari y Lopez, 1993; Marshall, 1900 y 1997; Salvia y Tissera, 2000; Gonzalez, 2003; Lindemboim, 2003; Pok y Lorenzetti, 2004.

Estado. Subyace un supuesto en esa definición acerca de que la precariedad está asociada única o principalmente a las actividades que se desarrollan en el sector informal. Esta definición –a diferencia de la propuesta por OIT-, no toma en cuenta el impacto de las transformaciones de los años noventa en materia laboral, ni el hecho de que la precariedad compromete a las relaciones laborales informales y también a las formales, porque aquella no sólo tiene que ver con el arreglo contractual, sino también con la seguridad del ingreso, con la previsibilidad y la seguridad en un sentido amplio (como la propia documentación del Ministerio establece en diversos documentos).

A los efectos de una investigación de más largo alcance que realizamos⁴, nos propusimos construir nuestra propia definición valiéndonos de los distintos aportes que han efectuado los autores del campo intentando comprender en la misma, la diversidad de situaciones y elementos conceptuales para “abrir” la definición; esto es, poder abordar bajo tal concepto no sólo aspectos relacionados con la contratación propiamente dicha, sino también otros elementos que suelen no escogerse a la hora de definir qué es y qué implica una situación de precariedad.

La primera especificación que puntualizamos es que en nuestra mirada sobre la precariedad, incluimos relaciones y condiciones laborales que pueden darse tanto en el ámbito formal de la economía como en el informal, esto es, comprendiendo a aquellas contempladas por la legislación laboral como a aquellas que se desenvuelven al margen de ésta. Esta primera cuestión permite incluir en el análisis la situación de aquellos trabajadores que, desenvolviéndose tanto en el ámbito público como privado, participan de relaciones laborales que estando aún comprendidas en un marco legal formal propician relaciones dotadas de incertidumbre en la prolongación del vínculo laboral.

La segunda cuestión que tomamos, atiende a captar las múltiples dimensiones no excluyentes en que puede expresarse la precariedad: I) la certidumbre respecto de la continuidad del trabajo; II) el grado de protección al que accede el trabajador (tanto sea porque la ley lo ampara o porque goza de la cobertura de una organización sindical); III) la calidad remunerativa a la que se haya sujeto, IV) el nivel de esfuerzo que demanda el trabajo en función de la duración e intensidad que el mismo requiere; V) las condiciones

⁴ La investigación a que referimos es la desarrollada en el marco de nuestra tesis para aplicar al Doctorado en Ciencias Sociales de la UBA titulada “Condiciones laborales en el capitalismo actual en la Argentina. Fragilidad de las relaciones laborales y el problema de la autonomía de los trabajadores/as”.

medioambientales de trabajo, VI) las posibilidades de desarrollo personal; VII) el grado de satisfacción con la tarea.

III.- Nuestro soporte empírico

Las elaboraciones que presentamos seguidamente, constituyen el resultado del análisis de entrevistas realizadas a dos conjuntos de trabajadores que, dada su situación laboral, nos brindaron información sobre sus trabajos, sobre sus vidas, sobre sus actividades y proyectos a largo plazo.

Para la selección de los perfiles que entrevistamos, realizamos un recorte de ese amplio y complejo universo de trabajadores que componen el mundo del trabajo precario, procurando dar cuenta al mismo tiempo, de dos grandes aspectos: 1) la diversidad de situaciones y condiciones de precariedad que pueden hallarse, tanto en lo que refiere a las características y calificación de la actividad desarrollada, como a la consideración de distintos sectores en los que la misma se inserta (privado o público); 2) la duración más o menos larga de la relación precaria y la permanencia bajo esas condiciones, para captar tanto las situaciones preexistentes a las reformas laborales de los años noventa, así como aquellas emergentes de tal proceso de transformación. Principalmente, la situación laboral de esas personas debía estar caracterizado por la fragilidad y la inestabilidad de la ocupación, dado que habíamos definimos previamente que ésas son las marcas distintivas con que identificamos el lazo laboral precario.

Dados esos criterios, los conjuntos seleccionados fueron dos:

- 1) Trabajadores insertos en relaciones laborales informales, que denominamos “precarios típicos”, en tanto su existencia no es un emergente del proceso de transformación estructural neoliberal, sino un fenómeno acontecido ya antes de dicho momento (aunque su ampliación cuantitativa sí puede explicarse como un efecto de dicho proceso)⁵.
- 2) Trabajadores insertos en relaciones laborales en el Estado, que denominamos “precarios emergentes”, en tanto su existencia se debe a la incorporación de modalidades de contratación

⁵ Sobre algunas cuestiones relacionadas con la precariedad e informalidad en Argentina y su tratamiento por la literatura académica, puede consultarse Guimenez, 2007 en Revista Laboratorio Año 9, N° 21.

a tiempo determinado en el ámbito público, principalmente a partir del proceso de transformación estructural neoliberal⁶.

Dadas estas coordenadas, tomamos un conjunto de personas como “casos testigos” de las vinculaciones laborales precarias en tanto condensan rasgos típicos tanto de los trabajadores estatales contratados a tiempo determinado como de los trabajadores informales y, a la vez, reflejan y expresan el campo de relaciones en que éstos se hallan situados.

Para el caso de los trabajadores sujetos a “relaciones laborales típicas” (informales), entrevistamos cuatro varones y seis mujeres: Alejandro de 19 años, Facundo de 39, Gabriel de 52 y Juan de 59 años; e Irma de 31 años, Verónica de 34, María de 40, Sabrina de 46, Graciela de 51 años y Marisa de 52 años. Para el caso de los trabajadores sujetos a “relaciones laborales emergentes” (contratados a término), entrevistamos a seis varones y cuatro, mujeres. Jeremías, Gustavo y Valentina de 30 años de edad, Mariano de 33, Jerónimo de 36, Rosario de 43, Agustina y Raúl de 45, Claudia de 47 y Osvaldo de 49 años.

Para ambos conjuntos, realizamos entrevistas a lo largo de los años 2005 y 2006 para analizar –entre otros aspectos- cómo incide en la vida de estas personas la inserción laboral precaria, principalmente intentando mirando la cuestión de los usos del tiempo de trabajo y no trabajo, y los sentidos construidos en torno al trabajo y a la vida en general.

Sintéticamente, en lo que resta de esta presentación, mencionamos algunos de los hallazgos que nos permitió identificar el análisis de las entrevistas en torno a esas preocupaciones.

IV.- Los hallazgos: De la disposición full time al trabajo

En relación al trabajo

Creemos que la importancia de las reformas laborales llevadas a cabo durante la década pasada, no sólo radica en que permitieron la implementación de una nueva normativa que enmarcaba a partir de entonces el funcionamiento del mercado de trabajo, sino que su aplicación significó –además-, la estructuración de un nuevo modelo de organización política, social, económica y cultural. Es decir, esas transformaciones implicaron un reacomodamiento de las condiciones en que las relaciones laborales se desarrollaban hasta ese momento, y

⁶ Para profundizar el surgimiento de relaciones precarias en el ámbito estatal puede consultarse Guimenez, 2009 en Grassi y Danani, 2009.

concomitantemente, comprendieron una reestructuración de los sentidos, percepciones, ilusiones, sueños, esperanzas y desesperanzas por parte de quienes pasaron a insertarse en ese campo en condiciones de precariedad.

En razón a ello, buceamos en los intersticios que esas reestructuraciones supusieron en términos subjetivos para conocer cómo el trasfondo de precariedad laboral se manifiesta en las vidas de estos trabajadores que escogimos entre tantos conjuntos posibles como unidad de observación; e intentamos establecer qué rupturas y continuidades pueden hallarse en cómo se vive la vida y cómo se trabaja a partir de tales transformaciones.

En cuanto a las condiciones que singularizan la inserción laboral de las personas con que hemos interactuado en nuestro trabajo de campo, advertimos que *la sobrecarga y disposición full time* son características habituales de su “hacer laboral”, tanto para uno como para otro conjunto de trabajadores. En relación a ello observamos que se “posicionan” frente al trabajo de manera semejante, haciendo carne en sus performances⁷ la práctica de *estar dispuestos* (al trabajo y para el trabajo) todo el tiempo. Sin embargo, precisamos que si bien se posicionan de manera similar, las justificaciones y razones que los impulsan a actuar de tal manera no necesariamente remiten a los mismos aspectos.

De acuerdo a lo que hemos podido identificar, para algunos de los trabajadores sujetos a relaciones laborales informales, la sobrecarga y disponibilidad constituye el resultado de un recorrido laboral, familiar y personal sinuoso. Diversas circunstancias en sus inicios laborales, en el trayecto posterior, en las decisiones que fueron tomando y empleos en que se fueron embarcando, los condujeron a no poder trasponer el cerco de la informalidad (en algunos casos), a caer en tal nicho laboral luego de practicar “otras jugadas” en el mercado de trabajo formal (en otros), así como también, insertarse en ese tipo de empleos se constituyó en una oportunidad del momento que algunos pudieron y supieron aprovechar. Es decir, éstos trabajadores encontraron en los empleos informales que hoy tienen, el camino que les permite proveerse de los recursos que necesitan para vivir sus vidas.

Nos parece importante señalar aquí que no todas las vidas en la informalidad remiten a un mismo “origen”, es decir algunas de las personas con que interactuamos en nuestro trabajo de campo, habían atravesado empleos formales que perdieron o al que renunciaron por decisiones personales y que las circunstancias económico-sociales del país no les permitieron

⁷ Entendemos por performance aquel “conjunto de prácticas mediante las cuales los actores se presentan a sí mismos y su actividad en interacciones públicas; actividad que sirve para influir en otros interactuantes” (Auyero: 2001, 135)

luego recuperar. Otros trabajadores en cambio, formaron parte del mercado informal de trabajo desde siempre, construyeron sus trayectorias laborales allí y ese es el juego que saben jugar por lo que no buscan insertarse formalmente (aunque esta percepción se asocia con la convicción que tienen acerca de que por más que quisieran el mercado formal no guarda un puesto para ellos en relación al perfil y experiencia que tienen)⁸.

Las condiciones que caracterizan ese tipo de empleos informales -como la intermitencia y los bajos salarios- conduce a que estas personas absorban más de un empleo simultáneamente no sólo para reunir medios económicos con los cuales sobrevivir, sino para mantener activos los contactos que han cultivado a lo largo del tiempo con aquellos empleadores que de tanto en tanto, los convocan para realizar trabajos puntuales en sus respectivos oficios. Y es en ese sentido, que se hallan sobrecargados y siempre dispuestos a atender rápida y afirmativamente ese llamado del empleador, que no siempre se produce con la asiduidad necesaria. Esto quiere decir que, aunque estén sobrecargados no dicen que “no” cuando la demanda de sus saberes se superpone, ya que una negativa podría implicar que no vuelvan a convocarlos.

Asimismo, hemos notado que el hecho de estar “dispuestos” y “a la espera” de los llamados, se constituye en un elemento que *obstaculiza* una planificación regular y sistemática de otros intereses de sus vidas (siempre hablando de los trabajadores informales), en tanto no tener asegurado el trabajo y consecuentemente, el ingreso, impide mirar más allá del presente más inmediato. Y esto último no sólo puede adjudicarse a una razón estrictamente de índole económica, sino que para estas vidas en la precariedad, resulta ilógico el pretender instrumentar acciones que no tengan que ver con la sobrevivencia del día a día, si justamente ésta no se halla más o menos garantizada⁹. Esto no quiere decir que cuando no trabajan no hacen otras actividades que tienen que ver con el desarrollo cotidiano de la vida; claro lo hacen, sólo que ellos viven un estado de alerta todo el tiempo (por decirlo de algún modo). Están pendientes de la llamada para ir a trabajar, y como eso no siempre sucede

⁸ Por ejemplo, dice Graciela:

Me quedé detenida en el tiempo, porque dejé de trabajar para cuidar a mi hijo y tratar de rehabilitarlo, y bueno, cuando quise volver yo ya estaba muy atrasada, habían cambiado todo, todo se hace por computadora, y bueno, eso está pendiente, ¿no?.

⁹ Al respecto, María nos cuenta:

Ir a un cine, por ejemplo, que se yo, tener más tiempo, salidas de esparcimiento o lo que sea, pero bueno, esas cosas, pienso que, depende de la situación económica de cada uno se van dejando de lado, no?.

sistemáticamente, el “mientras tanto” no es un tiempo que se “invierte” en actividades de capacitación o esparcimiento, más bien es tiempo de espera.

Entre los trabajadores estatales contratados, se verificaba de igual manera tanto la *sobrecarga* laboral como la *disposición full time* recién mencionadas. En este caso, ambos aspectos –la sobrecarga y disposición full time-, constituyen el centro rector de un *modus operandi* implícitamente arraigado en sus prácticas como forma de explorar, explotar y aprovechar al máximo tanto las distintas posibilidades laborales que se abren como canal de oportunidad, así como el potencial que se trae consigo. Algunos de estos trabajadores devenidos “consultores”, suelen mantener empleos tanto en el ámbito privado como en el ámbito público al mismo tiempo, como forma de cultivar sostenidamente y consolidar sus proyectos profesionales, además de constituir una estrategia que opera en términos de conservar abiertas varias ventanillas simultáneamente, por “si acaso” alguna de ellas se cerrara¹⁰.

Ahora bien, no todos los contratados practican dicho pluriempleo; algunos de ellos participan laboralmente únicamente en el Estado, desechando el ámbito privado como opción para el desarrollo del proyecto profesional. No obstante lo cual, en estos casos es igualmente observable la *sobrecarga* y *disposición full time*, como un modo de mantenerse visibles ante quienes disponen del poder de decisión sobre el futuro de sus situaciones contractuales y/o consideración sobre las vacantes que se abren en los diferentes programas desarrollados en los ministerios. Por ejemplo, el hecho de llegar primero e irse últimos, no tomarse vacaciones, no ausentarse y no tomar otros empleos por fuera de ese ámbito, se convierte en una estrategia de construcción de visibilidad ante las autoridades, que los coloca en una situación ventajosa –según ellos lo ven- para ser tomados en cuenta a la hora de formalizar sus situaciones laborales en el futuro.

Así, cuando pasamos “en limpio” el escenario que han dejado instituido las transformaciones de la década pasada, los distintos testimonios nos permiten advertir y destacar que la *sobrecarga* y *disposición full time* constituyen el núcleo central de las implicancias actuales de la precariedad laboral. Quizás más que la intermitencia y la incertidumbre –aspectos

¹⁰ Entre las personas que entrevistamos en el ámbito público, pudimos identificar que algunos de ellos pusieron en acción una estrategia de permanencia en diversos ámbitos laborales, a modo de salvaguardarse de potenciales desempleos. En algunos casos, esa estrategia fue diseñada por ellos a partir de experimentar la situación de estar desempleados con motivo de la no renovación de contratos. Esas experiencias les “enseñó” que es preferible sobrecargarse y mantener activas los distintos canales de inserción que apostar al todo o nada en un único empleo.

señalados frecuentemente por los distintos estudios académicos en los cuales puede hallarse cierto consenso generalizado en torno a éstos como signos distintivos de la precariedad laboral-, afirmamos que la sobrecarga y disposición full time expresan el “cómo” se vive la precariedad, el cómo ésta se hace carne en las prácticas y, por lo mismo, cómo atraviesa efectivamente distintas posiciones laborales que, aún siendo disímiles por el ingreso o las calificaciones, termina emparentándolas. En ese sentido, podemos identificar rasgos de precariedad tanto para la situación de un alto ejecutivo empresarial como para aquel trabajador que recolecta basura de manera independiente; aunque alguno de ellos pueda gozar de una mejor situación relativa en términos económicos, culturales, sociales, etc., la precariedad se hace evidente en la exacerbación de esa sobrecarga y disponibilidad full time. Y éstas son desde nuestra perspectiva, las marcas de época del postneoliberalismo, como una especie de mecanismo democratizador de las posiciones laborales.

En las consideraciones iniciales respecto de la conceptualización de lo que comprendemos como relaciones laborales precarias, apuntábamos que resultaba importante tomar en cuenta tanto la certidumbre respecto de la continuidad del trabajo, el grado de protección al que accede el trabajador, la calidad remunerativa, el nivel de esfuerzo que demanda el trabajo en función de la duración e intensidad que el mismo requiere, como también, las condiciones medioambientales de trabajo, las posibilidades de desarrollo personal y el grado de satisfacción con la tarea que se realiza. Estos dos últimos aspectos en general no han sido abordados por la literatura académica en el tratamiento de la precariedad laboral – o su tratamiento y consideración se realiza de forma separada y no conjuntamente-, y por lo tanto, constituía un objetivo para nosotros abundar sobre ellos.

De allí que, particularmente, en el transcurso de nuestra investigación nos abocamos a analizar la *satisfacción/insatisfacción* con el trabajo o las tareas que se realizan, realizaron o anhelan realizar a futuro. Al respecto, pudimos establecer que las referencias tanto respecto de la satisfacción como de la insatisfacción, se hallan presentes en los registros discursivos de estos trabajadores como elementos que ofician de justificativos de sus acciones y decisiones en el campo del trabajo.

Entre los trabajadores informales, principalmente entre aquellos cuyas vidas han transcurrido por caminos “difíciles desde siempre” (porque se comenzó muy tempranamente a trabajar y no se pudo culminar los estudios, porque se emplearon en trabajos muy esforzados, porque no se logró permanecer tiempos prolongados en los mismos), el hecho de reconocer que

realizaron y realizan todos los sacrificios posibles para sostenerse a sí mismos y a sus familias, dota a estas personas de una satisfacción que sobreviene de explotar al máximo un potencial que se desconocía como propio y que un contexto de precariedad contribuyó a movilizar, a poner en acción. Este tipo de satisfacción la denominamos “*por potencialidad*”. Dado que quizás hasta el momento en que sus condiciones de vida declinaron y el mundo del trabajo se tornó menos accesible para ellos, estas personas no reconocían en sí mismos la capacidad de acción que poseían; y en el medio de un contexto muy desfavorable, algunos de ellos pudieron evitar caer en la inacción y por el contrario, pusieron todas sus fuerzas e imaginación en explorar y explotar todo a su alcance descubriendo y empoderándose en ese propio potencial casi inadvertido para sí mismos.

Con respecto a los trabajadores contratados, los niveles de satisfacción se hallan relacionados más claramente con la posibilidad de desplegar a pleno las carreras profesionales que eligieron para desenvolverse en la vida; lo que por supuesto, comprende “grises”, ya que no todos pueden hacerlo tal cual se lo plantearon.

Tanto en uno como en otro caso, hemos observado al mismo tiempo, que la existencia efectiva de la *satisfacción* contribuye a tornar difuso ese contexto de precariedad que, desde nuestra perspectiva, indudablemente subyace como contexto de sus condiciones laborales, en el sentido que se sobrecarga la responsabilidad individual (todo lo bueno -y lo malo- que atraviesan en sus trabajos tiene que ver estrictamente con el esfuerzo y ahínco que ponen en cada acción y decisión), al tiempo que se dispensa casi hasta su extinción la responsabilidad social (desaparece la figura de un empleador o de una autoridad estatal que intermedie/arbitre en la relación laboral).

Por otra parte, la insatisfacción se manifiesta de manera más recurrente entre aquellos trabajadores que no siempre vivieron en condiciones precarias y de escasez ni en la vida en general, ni en el trabajo en particular; es decir, entre aquellos que habían logrado alcanzar ciertos niveles de ascenso social respecto de sus orígenes. Esas personas, que en algún momento estuvieron mejor posicionados en el campo económico, cultural, de consumo, pero que a partir de los años noventa (y principios de la década siguiente) sufrieron fuertemente las consecuencias de los avatares económicos y sociales del país, arribaron a una situación en términos del trabajo y de la disposición de recursos, que no se condice con el horizonte de expectativas que en aquel contexto más auspicioso habían podido vislumbrar. En esos casos, lógicamente, deviene la decepción con sus condiciones de vida presentes de manera tan potente, que alcanza para que se sientan frustrados y no encuentren argumentos y razones que

permitan sobrellevar mejor el momento. Cuando se realizaron sacrificios en pos de las recompensas que traería en el futuro, la percepción y esperanza de ayer se transforma en la decepción de hoy, cuando el deterioro y precariedad de las condiciones deja la concreción de los proyectos al azar. La insatisfacción que deviene en estos casos la denominamos *por expectativas*. En tanto aquella expectativa construida al calor de una mejor situación personal no encuentra asidero en la situación presente.

Al tiempo, es preciso agregar que, entre los trabajadores contratados, si bien pueden hallarse situaciones de vida que condicen con lo descrito en el párrafo anterior, también se hacen visibles niveles de insatisfacción en aquellos casos en que se apostó a hacer carrera en el Estado, a lograr un reconocimiento allí sea ejerciendo tareas de responsabilidad, o siendo incorporados a la planta de agentes permanentes. Cuando esos objetivos no pudieron alcanzarse, los trabajadores se ven a sí mismos como estancados, “a mitad de camino”, y pierden por lo menos momentáneamente, la brújula de sus proyectos. En esa situación, la insatisfacción aflora primero y sobreviene posteriormente, un reacomodamiento de las expectativas, sea en el sentido de adecuarse al nuevo contexto y hallar allí un punto en el cual sentirse mejor con lo que se hace y se obtiene, o plantearse un giro de ciento ochenta grados y planificar proyectos laborales y de vida por fuera del Estado.

En definitiva, estos hallazgos respecto de la satisfacción nos lleva a pensar en la importancia de considerar en la definición de precariedad laboral, aspectos que trazan relación con el aprovechamiento de las capacidades de los trabajadores, con los incentivos a su desempeño y recorridos laborales (sea en la condición contractual, sea en el salario, sea en los beneficios recibidos); aspectos que no siempre son tomados en cuenta por los empleadores y que podrían mejorar tanto la situación individual del trabajador como el rendimiento laboral.

En relación a los usos del tiempo de no trabajo

En los últimos treinta años, no sólo las reformas de cuño neoliberal en las relaciones laborales y las políticas sociales, sino también las transformaciones de orden cultural, dieron lugar a cambios profundos en los modos de vida. En ese proceso de transformación, la separación de las esferas pública y privada comenzó a manifestarse de manera más difusa; en tanto las mutaciones en el mundo del trabajo (como la creciente informalidad y el desempleo), la insuficiencia de ingresos e incluso las nuevas estrategias de gestión del trabajo en algunos sectores productivos y de servicios, impactaron material y culturalmente en los modos de

trabajar y en los modos de vivir la vida. La apropiación y reproducción de esas transformaciones ha implicado cambios en el cómo se trabaja, en cómo se organiza la vida cotidiana propia y de la familia. Al no estar tan claramente definidos el cómo, el dónde y el cuándo, o al estar definidos de manera diferente a las pautas vigentes décadas atrás, las vidas de las personas se encuentran orientadas, como ya señalamos, mayormente por la disposición a trabajar y (más) supeditadas de alguna manera a esos dónde, cómo y cuándo del trabajo. Así, en algunos sectores de actividades y para algunos sectores sociales, esa mutación se traduce en un disgregamiento de las fronteras que delimitan dónde comienza y cuándo termina el “trabajo” de carácter remunerado.

Entonces, teniendo en cuenta esas modificaciones, exploramos a continuación algunos movimientos operados en las condiciones para el desenvolvimiento de la vida, mirando la cuestión desde el punto de vista de este conjunto de personas que tienen en común una relación precaria con sus trabajos. Dadas esas condiciones de precariedad, esos trabajadores desenvuelven sus vidas de una manera que no responde a la clásica separación entre tiempo de trabajo y de no trabajo; ya que las condiciones que caracterizan sus ocupaciones constriñen o limitan el desenvolvimiento de ese tiempo/espacio fuera del trabajo. En ese sentido, indagamos sobre el desarrollo de la vida familiar, los proyectos y responsabilidades en ese ámbito, así como el uso del tiempo que despliegan cotidianamente, fundamentalmente porque es la vida familiar y los pasatiempos, los que se “desenvuelven” en ese tiempo fuera del trabajo.

En relación a ello, pudimos establecer que entre los trabajadores que participan de relaciones precarias típicas, el transcurrir de sus vidas está signado claramente por el trabajo que permite acceder a los recursos que satisfagan las necesidades y, concurrentemente con ello, por la responsabilidad familiar. *Trabajo y familia*, son para estas personas aspectos muy fundamentales de sus preocupaciones cotidianas y de vida, por lo que la *sobrecarga* y *disposición full time* que señalábamos renglones más arriba, se transforman en un estado permanente de sus prácticas para cumplir con tales responsabilidades. Así, la mayor parte de su tiempo cotidiano está destinado a la consideración y atención de estas preocupaciones.

Por su parte, entre los trabajadores contratados, observamos principalmente que el peso que adquiere el proyecto profesional en sus vidas tiene una relevancia tan significativa que corre de lugar otros intereses. No es que la preocupación por la familia no aparezca en sus relatos, pero es indudable que es el proyecto profesional el que prima en los mismos.

En relación a lo usos del tiempo, el análisis nos permitió verificar un aspecto interesante que es la no existencia de un tal “tiempo libre” en el sentido en que fue planteado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 24, a saber: *“toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagas”*¹¹. Por el contrario, un tiempo claramente diferenciado del “tiempo de trabajo”, es un tiempo que resulta muy reducido en las vidas, en tanto gran parte del mismo se halla destinado a la reproducción individual y familiar.

En ese sentido, el tiempo de no trabajo está generalmente dedicado de manera casi plena a la reproducción familiar e individual, siendo más nítido este hecho en el caso de las mujeres que se insertan en empleos informales, quienes además de emplearse fuera de sus hogares en forma remunerada en más de un empleo (en muchos casos), son responsables de las actividades domésticas de sus hogares¹². El hecho de estar empleadas no las exime de realizar aquellas actividades ligadas a la reproducción, hecho que sí dispensa a los hombres cuando están ocupados y aunque estén desocupados esas actividades no forman parte de sus “obligaciones” cotidianas, toda vez que las llevan a cabo en calidad de “ayuda” a las mujeres, trabajen éstas o no.

No obstante lo anterior, la existencia de un tiempo destinado a la recreación y al descanso es muy escaso tanto para hombres como para las mujeres, aunque en el caso de éstas últimas ese tiempo es casi inexistente. La simultaneidad de la “domesticidad”¹³ de las mujeres con la

¹¹ Citado en Aguilar, 2009: 201 en Grassi y Danani, 2009.

¹² Comenta Verónica:

Los chicos hacen viste pero... Yo por ejemplo hoy, antes de salir me levanté, lavé los platos, pasé la escoba, dejé limpia la casa. Lo único que quedó para hacer es la cama, porque es lo mismo yo lo hago y cuando vengo la desarmaron ja. [...] Por la tarde, cuando vuelvo, tomo mate, me pongo a cocinar, todo de vuelta a la normalidad.

De manera similar, María nos dice *“puedo ir a la casa de mi vieja pero... te quiero decir que bueno, no tengo mucha actividad después del laburo, porque tengo muchas cosas que hacer (rie), con dos adolescentes...”*.

¹³ Williams (2000) desarrolla este concepto para hacer referencia a que el sistema de géneros tiene dos definiciones. Una de ellas es “la organización del trabajo de mercado (empleo) en torno a la norma de un “trabajador ideal” que se ocupa a tiempo completo e incluso trabaja horas extras, y que destina muy poco tiempo a las tareas de cuidado y crianza de los menores. La segunda característica central es el sistema de provisión de los servicios de cuidado, que marginaliza a quienes desarrollan esas tareas”. Así, la estructura de géneros posibilita a los hombres encajar en ese modelo de trabajador ideal, en tanto cuentan con un flujo de trabajo doméstico que los exime de esas tareas. Por otra parte, la marginación de quienes realizan las tareas de cuidado se complementa con la situación anterior. Dicha marginación opera en varios aspectos: las mujeres que realizan las tareas son discriminadas en el mercado de trabajo si quieren ingresar a él, las que no lo hacen y se dedican exclusivamente al trabajo doméstico ven subvalorado su contribución al hogar y la sociedad, y finalmente, quienes participan en el mercado de trabajo dedicándose a realizar las tareas de cuidado doméstico son contratados bajo condiciones paupérrimas. (Pautassi, Rodríguez Enriquez, 2004: 9-10).

inserción en el mercado de trabajo, ha dado lugar a lo que algunos autores han definido como “doble jornada femenina”, comprendiendo con ello las tareas que desempeñan en un empleo remunerado y, además, las tareas en el hogar indispensables para la reproducción de sus integrantes. La sobrecarga de tareas (remuneradas y no remuneradas), ha llevado a las mujeres “a buscar la manera de ajustarse a esta presión sobre su propio tiempo” (Pautassi, Rodríguez Enriquez, 2004: 12), esto es, reduciendo el tiempo destinado al descanso y al ocio personal, aspecto que sobresalen claramente en las entrevistas.

A lo anterior, debemos agregar que en este conjunto de trabajadores el registro cultural de un tal “tiempo libre” es más difuso, en tanto que en sus experiencias y trayectorias familiares y laborales, no parece distinguirse un tiempo “propio”, fuera del tiempo de la familia y el trabajo como es característico en las prácticas de los sectores medios urbanos, en los cuales la individuación de los miembros del hogar es más patente.

Entre los trabajadores informales, además, hallamos que las características señaladas como relativas a las condiciones que singularizan su inserción, esto es, el estar “a la espera” del llamado del empleador ocupa gran parte de su tiempo cotidiano. Al estar a la espera del trabajo de manera permanente, se ven impedidos de emplear ese tiempo en la planificación de otras actividades en tanto se entiende que si no se resuelve el ingreso y la satisfacción de las necesidades básicas, no se puede dedicar tiempo a acciones que desvíen ese objetivo primero. Identificamos esta situación como de “dependencia en la independencia”, en tanto contribuye a la producción de cierta paralización e inmovilidad de estas personas en relación a proyectos “más globales” (como por ejemplo estudiar, o participar socialmente en club del barrio), dado que no ven “el cómo” comenzar a transitar otros caminos que no contemplan el del trabajo antes que nada. Aunque desempeñan pequeñas actividades cotidianas hay un hecho de carácter más general que tiene que ver con la indiferenciación entre el tiempo de trabajo y no trabajo y la obstaculización de una planificación en sentido amplio de la vida si la cuestión del trabajo no se resuelve primero.

Asimismo, en aquellos casos en que puede reconocerse un registro simbólico-cultural de un tiempo diferenciado de la jornada laboral, tanto sea para los trabajadores informales como para los contratados, destinado a la realización de actividades no obligatorias, no remuneradas y vinculadas con el disfrute, el descanso y el esparcimiento, se verifica que son personas que en un momento anterior de sus vidas, atravesaron una mejor situación laboral y económica y

que luego, debieron resignificar constreñidos por un contexto de retroceso de sus trabajos y medios económicos; y, en ese sentido, la diferenciación de un tiempo propio se advierte como pérdida cuando ya no es posible acceder a un uso del mismo.

Si nos detenemos en los trabajadores contratados, podemos decir que cuentan con y disponen de escaso tiempo no laboral para invertir en esparcimiento y recreación, en razón del cultivo afanoso de sus proyectos profesionales, vinculados con lo que denominamos “gestión de sí” (Luci, 2009: 141). Detengámonos un instante en este concepto. Utilizamos el mismo para aludir a la estrategia de autogestionar la carrera, la que se sostiene en la creencia del propio sujeto trabajador que confía en sus capacidades individuales para construir el propio lugar, en un ámbito que propicia condiciones y ofrece esa posibilidad. Por lo tanto, son los propios méritos, decisiones y acciones las que determinan el devenir de cada uno tornando al propio favor las características del contexto. Esa gestión de sí constituye el marco y espíritu en el que se “mueven” las diversas camadas de aquellos contratados que se incorporaron al Estado desde los noventa en adelante, década en la cual el ímpetu de tal práctica fue arrasadora. En la actualidad, permanece algo de ese espíritu, aunque con menor intensidad. Podemos decir que según lo que pudimos reconstruir a través del trabajo de campo, dicha gestión de sí puede ser de dos tipos: en un caso, la misma se despliega en un único ámbito laboral, mientras que en el otro, aquella se practica en más de un ámbito laboral al mismo tiempo.

Los proyectos profesionales han adquirido tal preeminencia en sus vidas, que postergan el disfrute de actividades no laborales (como salidas, deportes, hobbies) para un futuro en el que esperan levantar la cosecha de lo que se encuentran sembrando actualmente en el marco de esa gestión de sí. Entre estos trabajadores, hemos advertido más claramente un registro cultural acerca de actividades ligadas al disfrute y el descanso, claramente diferenciadas de la jornada laboral, sólo que la centralidad del proyecto profesional en sus vidas se torna en obstáculo de aquel disfrute, toda vez que su prioridad está puesta en el crecimiento profesional. O dicho a la inversa: desde sus perspectivas, el disfrute y el esparcimiento se torna en un obstáculo para desarrollar acabadamente sus proyectos profesionales.

En definitiva, advertimos que la sobrecarga y disponibilidad full time, el estar a la espera y el cultivo de los proyectos profesionales, son aspectos indicativos de condiciones de precariedad laboral en el marco de las cuales, los límites entre un tiempo dedicado al trabajo, un tiempo dedicado al descanso y al esparcimiento, se han tornado ciertamente más difusos. La disposición para el trabajo, va coloreando los distintos tiempos de la vida cotidiana, restando

lugar, importancia y dedicación a aspectos y facetas de la vida que escapan al puro trabajo y enriquecen la vida de las personas.

A modo de cierre

Un aspecto importante que nuestra investigación nos permite aportar en relación a la precariedad laboral, reside en la identificación de la *sobrecarga y disposición full time*, como aspectos centrales que, además de la incertidumbre, contribuyen a profundizar y delinear más acabadamente el cómo se vive la precariedad, qué significado e implicancias adquiere para el sujeto que participa de relaciones laborales de ese tipo.

En general, la literatura académica sobre la temática, ha focalizado su mirada en el hecho “objetivo” de la contratación temporal, en negro y desprotegida, a que se hallan sujetos los trabajadores, concentrándose principalmente en delimitar quiénes, bajo qué condiciones y qué aspectos definen una situación de precariedad, en tanto no se han detenido en los aspectos subjetivos para mirar, sin desatender las condiciones formales que definen una relación precaria, cómo estos nuevos trabajadores atraviesan una vida en la precariedad.

Desde nuestra perspectiva y para finalizar, la sobrecarga y disposición, se constituyen en aspectos interesantes para tener en cuenta porque posibilitan, desde el punto de vista del análisis, identificar implicancias de la precariedad en sectores de la economía que a primera vista podrían considerarse “libres” u “exentos” de tal condición, así como también en distintas posiciones laborales aparentemente distantes entre sí. De ahí que, si la precariedad es el rasgo sociológico que caracteriza el mundo del trabajo actual, la sobrecarga y disponibilidad full time, constituyen el estado común de los sujetos que participan de ese mundo; aunque éstos se hallen muy distantes en el espacio social en términos de sus condiciones de vida, reconocimientos sociales, medios económicos y disposición de diversos capitales (social, cultural), señalamos la observancia de elementos estructurales/condicionantes de ese mundo que los emparenta, que los acerca.

BIBLIOGRAFIA

AGUILAR, Paula Lucía (2009): “Inseguridad e imprevisibilidad: Cuando no se puede parar de trabajo” en GRASSI, Estela y DANANI, Claudia (Organizadoras): *El mundo del trabajo y los caminos de la vida. Trabajar para vivir; vivir para trabajar*. Editorial Espacio, Buenos Aires.

AUYERO, Javier (2001): *La política de los pobres. Las prácticas clientelares del peronismo*. Cuadernos argentinos Manantial, Buenos Aires.

CASTEL, Robert (1999): *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós, Buenos Aires.

FERRARI, A. y LÓPEZ, Néstor (1993): “Contratos de trabajo y precariedad laboral”. *Revista Estudios del Trabajo* N° 6. ASET, Buenos Aires.

GONZALEZ, Mariana (2003): “Transformaciones de hecho y de derecho en las relaciones laborales en los noventa” en LINDENBOIM, Javier y DANANI, Claudia (Coordinadores) *Entre el trabajo y la política. Las reformas de las políticas sociales argentinas en perspectiva comparada*. Editorial Biblos, Buenos Aires.

GUIMENEZ, Sandra (2009): “La reconfiguración del espacio laboral en el Estado. Crónica de una precariedad anunciada” en GRASSI, Estela y DANANI, Claudia (2009): *El mundo del trabajo y los caminos de la vida. Trabajar para vivir; vivir para trabajar*. Editorial Espacio, Buenos Aires.

----- (2004): “Políticas Sociales y los dilemas de la participación”, en *Revista Lavboratorio* N° 16. Disponible en la siguiente página <http://www.catedras.fsoc.uba.ar/salvia/lavbo.htm>

LINDENBOIM, Javier (2003): “El mercado de trabajo en la Argentina de la Transición secular: cada vez menos y peores empleos” en LINDENBOIM, Javier y DANANI, Claudia (Coordinadores) *Entre el trabajo y la política. Las reformas de las políticas sociales argentinas en perspectiva comparada*. Editorial Biblos, Buenos Aires.

LUCI, Florencia (2009): “Nuevas formas de trabajo en las grandes empresas: individualización y estrategias de carrera entre asalariados de altos puestos” en GRASSI, Estela y DANANI, Claudia (2009): *El mundo del trabajo y los caminos de la vida. Trabajar para vivir; vivir para trabajar*. Editorial Espacio, Buenos Aires.

MARSHALL, Adriana (1997): “Protección del empleo en América Latina: las reformas de los noventa y sus efectos en el mercado de trabajo”, en, VILLANUEVA, Ernesto, (Coordinador): *Empleo y globalización: la nueva cuestión social en la Argentina*, Buenos Aires, Bernal.

----- (1990): *Formas precarias de trabajo asalariado: dos estudios en el área metropolitana de Buenos Aires. Empleo temporario y empleo incierto: dos caras del trabajo temporario en Argentina*, Instituto de Investigaciones OIT, Ginebra.

POK, Cynthia y LORENZETTI, Andrea (2004): “Los perfiles sociales de la informalidad en la Argentina”, Taller de discusión sobre informalidad y género en la Argentina. WIEGO-CIEPP, Buenos Aires.

POK, Cynthia (1992): “Precariedad Laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo”. Documento presentado en el *Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal*. OEA- Grupo de Trabajo sobre Sector Informal, Lima.

SALVIA, Agustín y TISSERA, Silvana (2000): “Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en Argentina durante la década del 90” en J. Lindenboim (compilador) *“Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo. Parte 1: Reflexiones y diagnóstico”*. Cuadernos del CEPED, FCE-UBA Nro 4, Buenos Aires.