



LA INESTABILIDAD E INSEGURIDAD LABORAL COMO “REALIDAD NATURALIZADA” DESDE LA PERSPECTIVA DE JÓVENES EN EL CONTEXTO POST-COVID-19

Beatriz I. Wehle

beawehle@gmail.com

Universidad Nacional de Quilmes, Departamento de Economía y Administración, Centro de Desarrollo Territorial, Buenos Aires, Argentina. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-1146-6599>

Mariano A. Anconetani

marianoanco@gmail.com

Universidad Nacional de Quilmes, Departamento de Economía y Administración, Centro de Desarrollo Territorial, Buenos Aires, Argentina. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-7381-8850>

María C. Báez

baezcecilia@hotmail.com

Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Observatorio Cultural, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-2160-6499>

Fernando Ibarra

fernandomeibarra@gmail.com

Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-5155-4512>

Resumen

En el siguiente artículo se propone comprender de forma exploratoria los significados que le otorgan a su situación laboral jóvenes que trabajan en empresas instaladas en Argentina (la mayoría de ellas vinculadas con el sector de servicios) durante 2023 y viven en la Región Metropolitana de Buenos Aires (Argentina).

Para el abordaje de dichos significados se consideraron tanto la emergencia de nuevas situaciones laborales inestables e inseguras en el contexto post-covid-19 como la repercusión diferencial de las mismas en la inserción laboral de los jóvenes.

En la investigación se adoptó un diseño metodológico cualitativo a partir del análisis de las respuestas a las preguntas “abiertas” de una encuesta realizada a los jóvenes, dejando a cargo de ellos la tarea de responder con sus propias palabras, teniendo libertad para estructurar la respuesta según lo que les pareciera conveniente y hablando de todo lo que desearan.

Se han encontrado en las percepciones de los jóvenes elementos comunes y disímiles que fueron interpretados a la luz del marco conceptual, contextual y normativo construido para esta investigación, identificando de esta manera tres categorías de análisis relacionadas con los significados que le otorgan a sus experiencias laborales a partir del grado de conformidad y disconformidad y del tiempo de contratación. Dichas categorías nos permitieron acercarnos a indagar esos vínculos laborales como inestables e inseguros en tanto “realidad naturalizada”.

Palabras clave: Jóvenes; Post-covid-19; Inestabilidad laboral; Realidad naturalizada; Incertidumbre.

JOB INSTABILITY AND INSECURITY AS A “NATURALIZED REALITY” FROM THE PERSPECTIVE OF YOUNG PEOPLE IN THE POST-COVID-19 CONTEXT

Abstract

The following article aims to understand in an exploratory way the meanings that young people who work in companies established in Argentina (most of them linked to the service sector) give to their employment situation during 2023 and live in the Metropolitan Region of Buenos Aires (Argentina).

To address these meanings, both the emergence of new unstable and insecure work situations in the post-covid-19 context and their differential impact on the labor insertion of young people were considered.

In the research, a qualitative methodological design was adopted based on the analysis of the responses to the “open” questions of a survey carried out on young people, leaving them in charge of answering in their own words, having the freedom to structure the response according to what seems convenient and talking about everything they want.

Common and dissimilar elements have been found in the perceptions of young people that were interpreted in light of the conceptual, contextual and normative framework built for this research, thus identifying three categories of analysis related to the meanings they give to their work experiences, based on the degree of conformity and nonconformity and the contracting time. These categories allowed us to approach investigating those work relationships as unstable and insecure as a “naturalized reality”.

Key-words: Young people; Post-covid-19; Job instability; Naturalized reality; Uncertainty.

INSTABILIDADE E INSEGURANÇA LABORAL COMO “REALIDADE NATURALIZADA” NA PERSPECTIVA DOS JOVENS NO CONTEXTO PÓS-COVID-19

Resumo

O seguinte artigo visa compreender de forma exploratória os significados que os jovens que trabalham em empresas estabelecidas na Argentina (a maioria delas ligadas ao setor de serviços) dão à sua situação laboral durante 2023 e vivem na Região Metropolitana de Buenos Aires (Argentina).

Para abordar estes significados, foram considerados tanto o surgimento de novas situações de trabalho instáveis e inseguras no contexto pós-covid-19 como o seu impacto diferencial na inserção laboral dos jovens.

Na investigação, adotou-se um desenho metodológico qualitativo baseado na análise das respostas às questões “abertas” de um inquérito realizado a jovens, cabendo-lhes responder com as suas próprias palavras, tendo a liberdade de estruturar a resposta de acordo com o que lhe parece conveniente e falando sobre tudo o que desejam.

Foram encontrados elementos comuns e díspares nas percepções dos jovens que foram interpretadas à luz do quadro conceitual, contextual e normativo construído para esta pesquisa, identificando assim três categorias de análise relacionadas aos significados que eles atribuem às suas experiências de trabalho a partir das quais se baseiam o grau de conformidade e não conformidade e o prazo de contratação. Essas categorias nos permitiram abordar a investigação dessas relações de trabalho tão instáveis e inseguras quanto uma “realidade naturalizada”.

Palavras chave: Jovens; Pós-covid-19; Instabilidade no emprego; Realidade naturalizada; Incerteza.

Recibido: 5 de abril de 2024.

Aceptado: 21 de junio de 2024.

Introducción

En el siguiente artículo se busca comprender de forma exploratoria los significados que le otorgan a su situación laboral jóvenes que trabajan en empresas instaladas en Argentina (la mayoría de ellas vinculadas con el sector de servicios) durante 2023 y viven en la Región Metropolitana de Buenos Aires (Argentina).

La emergencia de nuevas situaciones laborales inestables e inseguras en el contexto post-covid-19 ha impactado en materia social y en el mundo del trabajo expresando cambios cualitativos que conviven con condicionantes históricos de largo plazo. En la actualidad asistimos a la profundización de la ubicuidad de las relaciones económicas y sociales a través de formatos presenciales y virtuales “hiper-conectados” junto con un aislamiento de las percepciones, mediado por los deseos individuales que limitan la visión colectiva y cooperativa. La crisis post-covid-19 ha expresado un cambio cualitativo de procesos en donde se agravaron

las desigualdades y aumentaron de manera significativa las características de los empleos que difieren de los contratos por tiempo indeterminado.

En el artículo se observa cómo el contexto post-covid-19 ha repercutido de forma diferencial en la inserción laboral de los jóvenes y se analiza cómo incide la flexibilidad laboral en el empleo de los jóvenes, que se fue caracterizando por situaciones laborales cada vez más inestables e inseguras y con salarios más bajos.

A través del análisis de preguntas abiertas de una encuesta con diseño mixto se identifican tres categorías de análisis relacionadas con los significados que le otorgan los jóvenes a sus experiencias laborales. Las categorías sobre el grado de conformidad y disconformidad y el tiempo de contratación conducen a analizar cómo el impacto de la pandemia, con la consecuente contracción de la economía y la flexibilidad laboral, ha disminuido ciertas expectativas de los jóvenes para conseguir un empleo digno, reduciendo los incentivos para la búsqueda de empleo.

Finalmente, se observa cómo las perspectivas laborales de los jóvenes tienden a sostenerse sobre un proceso de naturalización de vínculos laborales inestables e inseguros en un contexto donde el aislamiento de la pandemia dejó sus huellas.

La emergencia de nuevas situaciones laborales inestables e inseguras en el contexto post-covid-19

En la actualidad asistimos a la profundización de la ubicuidad de las relaciones económicas y sociales a través de formatos presenciales y virtuales “hiper-conectados” junto con un aislamiento de las percepciones, mediado por los deseos individuales que limitan la visión colectiva y cooperativa. La crisis post-covid-19 expresa un cambio cualitativo de procesos en donde se agravaron las desigualdades y se ha puesto en juego, tal como menciona Sadin (2022), la idea de lo común.

La presencia de una pandemia evidenció el comienzo de una nueva etapa donde la desigualdad y la incertidumbre se han instalado como una condición de normalidad. Se plantea así la necesidad de adaptarse a los tiempos proponiendo la inestabilidad como un valor en sí mismo. Piketty (2019) afirma que la cultura de la desregulación, la deslocalización y el corto plazo se instalan hoy como valores sociales. Este estado de situación incrementa la inseguridad y el riesgo tanto social como económico (Berardi, 2022).

La crisis del covid-19 profundizó la percepción de las sociedades occidentales sobre la incertidumbre y los sentimientos de frustración vinculados a la distancia entre las expectativas individuales y las posibilidades de realización en el marco de un proceso de profundización de las desigualdades y de pauperización de las condiciones de vida de la mayoría de la población Gutierrez (2022).

La emergencia de estas nuevas transformaciones durante los últimos años, vinculadas con una profundización de situaciones laborales inestables e inseguras, han impactado en materia social y en el mundo del trabajo expresando cambios cualitativos que conviven con condicionantes históricos de largo plazo.

La crisis petrolera del año 1973 había puesto en cuestión el modelo de producción en masa. Con el aumento del intercambio comercial mundial y la emergencia de nuevas lógicas laborales en la organización del trabajo y el empleo, a lo que se suman los cambios tecnológicos en los países industrializados, se fue poniendo en cuestión ese modelo, característico del fordismo (Wehle, 1999; 2002).

Esos procesos fueron generando cambios en las realidades sociales al mismo tiempo que nuevas situaciones laborales. Como señala Dubet (2023), los pilares del modelo de acumulación vigente durante el fordismo se sustentaban en el principio del aumento de la productividad que se balanceaba con el aumento del poder de compra de los asalariados, es decir, con el incremento del salario¹⁹.

En la década de 1990 ya se había abierto un nuevo contexto de internacionalización progresiva de los mercados, que implicó la erosión del conjunto de regulaciones de la relación laboral propias del fordismo y un Estado austero, que incidieron en la crisis de la demanda de empleo y en un proceso de mutaciones vinculadas con la temporalidad de los trabajos.

Ya en ese contexto comienzan a emerger nuevas situaciones laborales inestables e inseguras, y la flexibilidad aparece como una adaptación a la crisis de esa demanda (Lipietz y Leborgne, 1989), e implica que ya no existe la necesidad de contratar a un individuo de manera permanente, reduciéndose así los costos de la mano de obra.

La modificación de las normativas que regulaban las relaciones laborales se transformó en condición necesaria para la adaptación a los requerimientos económicos. Al respecto, Seco (2022) afirma que el término flexibilización puede usarse como sinónimo de desregulación y precarización del contrato de trabajo, o como un proceso de adaptación del sistema de relaciones laborales a los nuevos condicionamientos que impone la realidad.

Las formas jurídicas que asume la flexibilidad, según Oscar Ermida Uriarte, en un texto realizado para la Organización Internacional del trabajo (OIT), son: a) la subcontratación en sentido estricto; b) la intermediación laboral; c) el suministro de mano de obra temporal; y d) la utilización de trabajadores autónomos/independientes.

Rial (2017), en su texto “La flexibilidad laboral y sus consecuencias”, distingue cinco tipos: a) numérica o externa, que permite a los empleadores reducir o modificar su planilla de trabajadores en función de sus necesidades; b) funcional, vinculada con la organización interna de la empresa y la distribución del trabajo para favorecer la movilidad interna del personal; c) salarial, que cambia la estructura del salario de modo que no tenga ajustes automáticos en relación con el costo de vida; d) temporal, adaptando la jornada laboral en función de las necesidades de producción; y e) externalización o subcontratación, que suma a las formas mencionadas por Armida Uriarte, la flexibilización espacial vinculada con el teletrabajo o home office.

¹⁹ Acompañando a ese modelo, existía un Estado de Bienestar capaz de influir positivamente en los ingresos a través de un salario mínimo y pago de subsidios. La acción de las convenciones colectivas de trabajo otorgó mayor estabilidad y seguridad en el trabajo a través de la duración indeterminada de los contratos (Dubet, 2023).

Todas las formas mencionadas tienen como rasgo en común el cambio de la relación laboral tradicional, más allá de la forma jurídica específica adoptada, vulnerando la estabilidad y seguridad de los trabajadores y precarizando el empleo (Del Bono y Bulloni, 2021; Rial, 2017).

En el contexto de la emergencia sanitaria por Covid-19 las empresas y distintas instituciones han buscado adaptar la organización del trabajo expandiendo el teletrabajo usualmente llamado “home office”. Si bien desde hacía tiempo atrás la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación (TICS) provocó que se experimenten diferentes modalidades de trabajo a distancia, las circunstancias de la pandemia llevaron a las empresas a buscar sortear el confinamiento, expandiendo el teletrabajo a una amplia gama de actividades convirtiéndolo en “un masivo experimento social y laboral” (Oszlak, 2020: 17).

Schteingart, D.; Kejsefman, I.; y Pesce, F. (2021), definen al teletrabajo como una forma de organizar y realizar el trabajo a distancia, fuera de una oficina central o de instalaciones de producción, comercios, servicios, etcétera, separando al trabajador o trabajadora del contacto personal con colegas y líderes que estén en esa oficina, planta o área comercial, mediante la utilización de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación).

El teletrabajo o “Home office” tiene como características valoradas la flexibilidad horaria dado que puede permitir a las personas compatibilizar mejor sus horarios según sus posibilidades, permitiendo acomodar su propio esquema personal y familiar a partir del teletrabajo (Maurizio, 2021). Esta flexibilidad implica la capacidad de gestionar de forma autónoma el tiempo de trabajo. La falta de preparación previa para lograr una adecuada auto-administración del tiempo en aras de una disciplina ante las obligaciones laborales generó inconvenientes como el estrés tecnológico o burn-out que se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental por la sucesión de tareas obligadas en lo laboral, lo doméstico y lo personal (Wehle y Anconetani, 2021).

Poniendo el acento en la emergencia de nuevas situaciones vinculadas con el mundo del trabajo, las restricciones originadas en la pandemia por COVID 19 en América Latina demostraron que las condiciones de vida de la población de la región²⁰ desmejoraron notablemente debido a las comorbilidades sociales asociadas a la informalidad, la desigualdad y los vínculos laborales inestables e inseguros (OIT, 2021).

Para el año 2021, el director de la OIT para América Latina y el Caribe, Vinícius Pinheiro, afirmaba que las ocupaciones informales son las que están liderando la recuperación parcial del empleo, alrededor del 70%, cuyas características son la inestabilidad y los bajos salarios “sin protección social ni derechos” (Serie Panorama Laboral, 2021, pág. 9).

Esos datos se condicen con el informe realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en el año 2021, en el que se manifiesta que la recuperación de los

²⁰ En América Latina, las mutaciones en la organización del trabajo han impactado considerablemente en la agudización de la matriz de la desigualdad característica de la región, a la que hace mención la socióloga Lais Abramo (2019). En América Latina, se destacan cinco ejes estructurales de reproducción de las desigualdades: i) clase social; ii) género; iii) raza y etnia; iv) edad; y v) territorio. Estos ejes se “encadenan” o vinculan a lo largo del ciclo de vida de las personas y es por ello que es necesario referirnos a un “entrecruzamiento de las desigualdades” que inciden en ámbitos de derechos como los ingresos, el trabajo y el empleo, la protección social y los cuidados, la educación, salud, nutrición, servicios básicos (agua, saneamiento, electricidad, transporte, TIC, etc.), seguridad ciudadana y participación en la toma de decisiones en las sociedades.

puestos de trabajo en América Latina es solo un reflejo parcial del gran impacto de esta crisis, ya que en algunos casos, pese a mantenerse la relación laboral, se redujeron considerablemente las horas trabajadas.

Asimismo, el informe destaca que los trabajadores no asalariados, particularmente los cuentapropistas (que tienen ingresos laborales y niveles de protección social precarios en relación con la de los asalariados), son los que sostienen la recuperación del empleo en puestos de baja calidad.

En esta misma línea argumentativa, y tomando en cuenta la experiencia argentina, un informe elaborado en 2018 por el Observatorio de la Deuda Social Argentina (UCA) y dos informes realizados en 2019 por CIFRA y la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM) muestran un empeoramiento de las condiciones del mundo laboral, con una tendencia a la “desalarización” de la estructura ocupacional. Para los trabajadores de la mayoría de los sectores no fue posible enfrentar dignamente periodos de freno de la actividad tales como los ocurridos durante la pandemia en el contexto del covid-19.

Resulta relevante acercarnos a la emergencia de nuevas situaciones laborales inestables e inseguras en el contexto post-covid-19 en Argentina a través del informe del Observatorio de la Deuda Social Argentina de la Universidad Católica Argentina titulado “El Escenario laboral 2004-2023: evidencias de la precariedad laboral y de la pérdida de ingresos laborales”²¹.

Allí se observa un incremento de participación de la variable “subempleo inestable” pasando de 12,9% en el 2007 a 24,3% en el 2023, al tiempo que disminuyó la participación de la variable “empleo precario” en porcentajes que permiten inferir un pasaje de una variable a otra.

El Subempleo Inestable está operacionalmente medido por la participación en el total de Población Activa de personas con trabajos temporales, changas y beneficiarios de planes con contraprestación laboral. En definitiva, caracterizada por la combinación de dos factores: 1- la no realización de aportes previsionales y 2- la ausencia de continuidad laboral; y se diferencia de la variable Empleo Precario porque ésta implica continuidad sin interrupciones de la relación laboral.

La disminución de la participación de empleo precario y el engrosamiento del subempleo inestable podría denotar que la temporalidad es la característica distintiva de los cambios de la dimensión en estas mediciones, situación que puede mostrar un proceso de profundización y ampliación de los empleos inestables e inseguros.

En línea con lo anterior, y tomando particularmente el contexto post-covid-19 a partir de datos desde diciembre de 2022 hasta diciembre de 2023, un Informe de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (dependiente del Ministerio Capital Humano de Argentina)²², muestra que la modalidad de contrato de los trabajadores registrados que tiene un mayor incremento es la de los trabajadores registrados no asalariados monotributistas y monotributistas sociales. En este tipo de modalidades se observa un incremento de un 8% para

²¹https://wadmin.uca.edu.ar/public/ckeditor/Observatorio%20Deuda%20Social/Presentaciones/2023/Observatorio_Trabajo_Empleo_5_12.pdf.

²² Disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/trabajoregistrado_2312_informe.pdf

los monotributistas y de un 3,4% para los monotributistas sociales, tal como se observa en la tabla N°1.

En sintonía con esos aportes, el informe técnico del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) titulado “Problemas estructurales del mercado laboral en Argentina” (2024), alude a un estancamiento de la cantidad de asalariados en el sector privado (5% de crecimiento entre noviembre de 2012 y noviembre 2023), mientras que las modalidades de contrato independientes con monotributo (+49%), y los independientes con monotributo social (+245%) presentan un recorrido en sentido opuesto.

Tabla N°1. Trabajadores registrados por modalidad ocupacional principal, diciembre 2022 y diciembre 2023. Cantidad de trabajadores en miles de personas y variación en porcentaje.

Categoría	Cantidad de trabajadores (miles de personas)		Variación %
	dic-22	dic-23	dic-23
Por modalidad de ocupación			
Trabajadores Registrados	13.090,8	13.356,5	2.00 %
Asalariados	10.186,9	10.364,8	1.70 %
Privados	6.296,2	6.374,8	1.20 %
Públicos	3.423,0	3.527,6	3.10 %
Personal Casas Particulares	467,7	462,5	-1.10%
No Asalariados	2.903,9	2.991,7	3.00%
Monotributistas	1.895,8	2.052,8	8.30%
Trabajadores Autónomos	396,5	306,8	-22.60%
Monotributistas Sociales	611,6	632,2	3.40%

Fuente: Tabla extraída del Informe de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dependiente del Ministerio Capital Humano de Argentina. “Situación y evolución del trabajo registrado (SIPA) Junio de 2024 Datos de marzo de 2024”.

Estos datos revelan en qué medida la irrupción de diversas modalidades de contratación temporaria, a través del número de contribuyentes inscriptos en el monotributo que ya se venían incrementando desde su introducción en 1998 (Cetrángolo et al., 2014), se intensifican y diversifican de manera significativa en el marco de la emergencia de los vínculos laborales inestables e inseguros en el contexto post-covid-19.

Los jóvenes y la emergencia de nuevas situaciones laborales inestables e inseguras en el contexto post-covid-19

Las transformaciones emergentes en materia social y en el mundo del trabajo en el contexto post-covid-19 presentadas en el apartado anterior han repercutido de forma diferencial en la inserción laboral de los jóvenes.

En el caso de los jóvenes, el impacto de la pandemia con la consecuente contracción de la economía, disminuyó las expectativas de conseguir empleo, reduciendo los incentivos para las búsquedas y, en consecuencia, su participación laboral. Por otro lado, sus inserciones son en mayor medida con salarios más bajos y situaciones laborales inestables e inseguras (CEPAL, 2022).

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo y CEPAL, Argentina continúa siendo el segundo país de América Latina con más desocupación de jóvenes entre 15 y 24 años (OIT/CEPAL, 2022). Los déficits de trabajo decente²³ de los jóvenes se manifiestan, entre otras dimensiones, en una mayor tasa de desocupación (19,1% jóvenes, frente a 4,5% en adultos), mayor tasa de empleo asalariado no registrado (58,7% jóvenes, frente a 28,9% en adultos), y menores salarios promedios. El 23% de los jóvenes está ocupado con un empleo inestable (frente al 7% de los adultos) y más del 50% es asalariado sin descuentos jubilatorios, y/u obra social, y/o vacaciones pagas, y/o aguinaldo (frente al 25% de los adultos).

En este marco han aumentado, particularmente para el caso de los jóvenes, los trabajos por plataformas digitales producto de desarrollos de software de análisis y predicción de grandes volúmenes de datos hoy permiten reducir significativamente costos, abaratando la realización de muchas transacciones más allá de los límites de la propia empresa (González Cao, 2018), lo cual muestra la reconversión de los hábitos laborales post covid-19 caracterizada por la movilidad y la flexibilidad.

Estas particularidades emergentes de la inserción laboral juvenil en este contexto post-covid-19 expresan también cambios cualitativos que conviven con condicionantes históricos de largo plazo.

Aquel modelo societal analizado por Germani donde existía una configuración social que permitió a varias generaciones de jóvenes un cierto grado de movilidad social, se ha ido erosionando en el tiempo, particularmente desde mediados de los años 1970, dando lugar a una sociedad que fue perdiendo homogeneidad y estabilidad a partir de la integración educativa y laboral (Germani, 2010).

Las nuevas generaciones de jóvenes, aun teniendo mayores credenciales educativas promedio, no acceden a oportunidades de acceso plenas ni a condiciones de estabilidad y seguridad laboral, lo que se profundiza a partir de los niveles de desigualdad existentes en el caso de los sectores juveniles más postergados (Salvia, 2008).

En efecto, el empeoramiento de los mercados de trabajo y de las condiciones laborales ha repercutido profundamente en los jóvenes, siendo el segmento social que presenta mayores niveles de desocupación, salarios más bajos y/o inserciones laborales sumamente precarizadas. Al mismo tiempo, al interior del segmento juvenil se hicieron visibles las diferencias en las oportunidades de acceso a la educación y al empleo, los diversos grados de calidad de esos accesos y las diferentes oportunidades de sostenerlo en el tiempo (Jacinto; 2010).

En Argentina, durante la década de 1990 se implementaron una serie de reformas laborales²⁴ que generaron las condiciones para la irrupción de diversas modalidades de contratación temporaria. A pesar de la derogación de la Ley 24.013 en el año 2004 que había

²³ Según la OIT el concepto de trabajo decente es caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal (OIT, 2013).

²⁴ Dentro del marco normativo que dio sustento a las reformas de flexibilización laboral de la década de 1990 en Argentina es pertinente destacar la Ley Nacional de Empleo de 1991 (Ley N°24.013), que permitió y promovió la utilización de contratos de trabajo por tiempo determinado; el Decreto 340 que aprueba el sistema de pasantías y Ley 24.465 sancionada en 1995 en Argentina que incorpora el período de prueba al Régimen de Contrato de Trabajo (Battistini y Montes Cató, 2000).

formado parte de esas reformas laborales de los 90', en el país no mejoraron las problemáticas del empleo, lo que quedó al descubierto con las restricciones de la pandemia y en el contexto post-covid-19.

Metodología

A través de este artículo se busca comprender de forma exploratoria los significados que los jóvenes le otorgan a su situación laboral partiendo de las respuestas a preguntas abiertas obtenidas en el marco de una encuesta con un enfoque mixto.

Al tratarse de un estudio de tipo exploratorio se pretende brindar una visión general y sólo aproximada del tema a estudiar, dejando de lado pretensiones descriptivas o bien explicativas (Sabino, 1996). Se busca encontrar los “camino de entrada” para la familiarización con el problema de investigación y con los medios precisos para su realización (D'ancona, 1996).

Dado que las preguntas “abiertas” o “sin limitaciones” de las encuestas dejan a cargo de los sujetos (en este caso, los jóvenes) la tarea de responder con sus propias palabras, teniendo libertad para estructurar la respuesta según lo que le parezca conveniente y hablar de todo lo que deseen (Festinger y Katz, 1992), encontramos pertinente la utilización de esta fuente primaria de investigación a partir de una estrategia metodológica cualitativa.

Mediante los métodos cualitativos se actúa sobre contextos en los que se desenvuelven los actores, y el investigador busca acceder a las estructuras de significado propias de esos contextos (Vasilachis de Gialdino, 1992). Además, este enfoque resulta útil ya que mediante la aproximación al caso individual (significativo en relación con la teoría) se permite el reconocimiento de características similares en otros casos (Vasilachis de Gialdino, 2006), lo que permite luego la construcción de categorías de análisis.

La encuesta fue realizada a 815 jóvenes de 18 a 25 años y 802 de 26 a 35 años inclusive²⁵ durante 2023²⁶, que estaban trabajando al momento de la realización de la misma y vivían en la Región Metropolitana de Buenos Aires (Ciudad de Buenos Aires, Zona Norte, Zona Oeste o Zona Sur). Su trabajo principal lo realizaban mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación (TICs) y/o plataformas digitales, pudiendo ser consultores o trabajadores/as monotributistas con o sin empleador.

Dicha encuesta fue auto-administrada y cada uno de los jóvenes completó un formulario que contó con preguntas tanto “cerradas” como “abiertas” en el marco de cuatro ejes temáticos: (I) Datos de Base; (II) Sobre su trabajo; (III) Tiempo de trabajo; y (IV) Relación Laboral. Para los fines de este artículo, y como forma de recolección de la información, hemos seleccionado las respuestas de los jóvenes a las “preguntas abiertas” en relación a la situación laboral, respecto al grado de conformidad o disconformidad con el trabajo y al tiempo de contratación que se incluyeron en los ejes II y III.

²⁵ Total de jóvenes encuestados: 1617.

²⁶ La encuesta se realizó en dos momentos distintos del año 2023: i) entre los meses de mayo y junio, donde se obtuvo un total de 820 respuestas; y ii) entre los meses de septiembre y octubre, donde se obtuvo un total de 797 respuestas.

Para la tarea interpretativa elaboramos una matriz de datos²⁷ a partir de un archivo Excel (tabla dinámica) para identificar y comparar las respuestas de los jóvenes. Posteriormente, se construyeron versiones sintetizadas de la matriz a partir de la confección de distintas tablas de sistematización que permitieron la identificación de tres categorías de análisis mediante la selección, simplificación e igualación pragmática de elementos comunes y disímiles (McKinney, 1968) encontrados en las respuestas de los encuestados, diferenciando a los mismos entre jóvenes-jóvenes (18 a 25 años) y jóvenes-adultos (26 a 35 años).

La amplitud en la cantidad de años para categorizar la juventud (18 a 35 años inclusive) se fundamenta en las transformaciones en la transición desde la juventud a la adultez, resultando esta, desde las últimas décadas del siglo XX hasta la actualidad, atravesada por procesos de alargamiento, heterogeneización y complejización que fueron explicados por autores tales como Jacinto (2010) y Miranda (2007).

Debe tenerse en cuenta que las categorías de análisis que fueron construidas a partir de las tablas de sistematización son una reducción de lo complejo a lo simple para hacer comparables a los datos y en este sentido son ficciones construidas por el investigador (Weber, 2001; citado en McKinney, 1968).

Es necesario destacar que no se pretende generalizar resultados a partir de las particularidades y características de las respuestas obtenidas (Piovani, 2008), sino más bien contribuir al contenido de cada una de las categorías de análisis agrupando dentro de las mismas las significaciones otorgadas por los jóvenes que surgieron como producto del análisis.

Desde la dimensión ética, en los distintos pasos metodológicos desde el trabajo de campo, el proceso de sistematización de la información hasta la presentación de los resultados, se preservó la privacidad y la confidencialidad (Christians, 2012) de los jóvenes aclarando que no se identificó su nombre completo y que sus datos individuales no van a difundirse. Por ello mismo, para identificar la respuesta de cada uno de los jóvenes en el marco de las tres categorías de análisis, se utilizaron seudónimos.

Los vínculos laborales inestables e inseguros desde la perspectiva de los jóvenes

A partir de las percepciones de los jóvenes identificamos tres categorías de análisis relacionadas con los significados que le otorgan a sus experiencias laborales a partir del grado de conformidad y disconformidad y del tiempo de contratación. Estas categorías nos han llevado a indagar esos vínculos laborales como inestables e inseguros en tanto “realidad naturalizada”.

La primera categoría de análisis identificada se relaciona con los vínculos inestables e inseguros a través de diversas modalidades de contratación temporaria. Y la segunda con el abuso del período de prueba. Ambas categorías fueron consideradas de manera mayoritaria en las y los jóvenes de 18 a 25 años que participaron de la encuesta.

Por último, mayormente los jóvenes de 26 a 35 años valorizaron de forma positiva los vínculos inestables e inseguros, arribando de esa manera a la identificación de la tercera categoría de análisis.

²⁷ La noción de “matriz de datos” es tomada a partir del texto de Piovani, J y Krawczyk, N. (2017).

Los vínculos inestables e inseguros a través de diversas modalidades de contratación temporaria

Mayoritariamente a través de las percepciones de los jóvenes de 18 a 25 años, observamos una naturalización de los vínculos inestables e inseguros a través de diversas modalidades de contratación temporaria que han transitado en el marco de sus experiencias laborales.

Para insertarse en el mercado laboral los jóvenes aceptan modalidades de contratación inestables e inseguras a las que sitúan como “acuerdos de palabra en común posicionados en la confianza”. Una de las jóvenes que no tiene un trabajo en relación de dependencia o contrato formal sostuvo que en su experiencia laboral como docente en un Instituto de enseñanza de idiomas,

“Hubo un contrato de palabra entre la empleadora y yo que me generó confianza desde un principio para poder llegar a un acuerdo en común y para que el trabajo sea beneficioso para ambas” (María, 18 a 25 años).

Remarcando y valorizando positivamente esta experiencia laboral inestable e insegura vinculada también con formatos presenciales y virtuales vinculados con el teletrabajo, la joven aludió también a la “libertad de horarios” que le permite desarrollar otras actividades además de las laborales, al sostener que el trabajo,

“Me permite seguir con mis actividades habituales sin ningún problema, tengo la libertad de mover los horarios si tengo algún compromiso” (María, 18 a 25 años).

La valorización de estas diversas modalidades de contratación temporarias a partir de la comprensión del significado otorgado por la joven respecto de la flexibilidad horaria que permitirían las mismas puede situarse en el marco del teletrabajo o “Home office” y la relación con la compatibilización entre la experiencia laboral y la personal y familiar analizada en el informe de la CEPAL para América Latina coordinado por Maurizio (2021).

Los jóvenes aluden al carácter transitorio que se le asigna a los trabajos actuales como parte de una realidad que ya han naturalizado y a la que consideran “reificada” en tanto inamovible. Y en base a ello, valoran positivamente estas experiencias inestables e inseguras con la expectativa de obtener inserciones laborales futuras con mayor estabilidad luego de haber adquirido experiencia.

A partir de las percepciones de los jóvenes retomamos el siguiente interrogante con el objetivo de situarlo y readecuarlo a las particularidades del contexto post-covid-19: hasta qué punto asumir los riesgos de la inestabilidad e inseguridad laboral es una opción que tiende a naturalizarse. ¿Esta naturalización conduce a los jóvenes a tomar la inestabilidad e inseguridad laboral como una opción válida? (Wehle, Anconetani y Baudry, 2017).

Consideramos que las percepciones de los jóvenes pueden situarse a partir del contexto post-covid-19 analizado por Piketty (2019) y Berardi (2022), quienes han sostenido que la incertidumbre se consolidó como una condición de normalidad, evidenciando de esa manera la necesidad de adaptarse a los tiempos proponiendo la flexibilidad, la inestabilidad y la creatividad como valores en sí mismos e incrementando la inseguridad y el riesgo tanto social como económico.

Por otro lado, resulta relevante situar el análisis en otra de las modalidades de contratación temporaria que en este contexto post-covid-19 se ha incrementado en Argentina, tales como los trabajadores monotributistas, como hemos observado a partir del Informe de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dependiente del Ministerio Capital Humano de Argentina (2023).

Los jóvenes monotributistas encuestados aprecian que el clima laboral sea armonioso y cómodo y valoran esas experiencias laborales inestables e inseguras como un “oportunidad” brindada por las empresas en el marco de un contexto vulnerable.

Una de las jóvenes que realiza tareas de Marketing y de diseño para una empresa de publicidad como monotributista, sostiene que,

“Es un trabajo que me brinda muchas posibilidades para hacer contactos y las personas que trabajan allí son muy buenas y consideradas” (Manuela, 18 a 25 años).

Otro de los jóvenes que es estudiante universitario y realiza tareas de consultoría a través de un trabajo por tiempo determinado, destacó que,

“La relación horario/salario es la deseable por cualquier estudiante puesto que permite aplicar lo que ya aprendiste en un ambiente muy serio. Es muy bueno ya que se tienen posibilidades de crecimiento, además de la confianza que te brindan los superiores cuando recién se empieza” (Miguel, 18 a 25).

A partir de los significados atribuidos a su experiencia laboral por parte de otro de los jóvenes (que trabaja en una empresa de servicios financieros como administrativo sin un contrato formal), observamos que frente a la preeminencia de la inestabilidad e inseguridad laboral, la construcción de “cierta” estabilidad y seguridad depende de un camino de esfuerzo vinculado con un proceso de profundización y consolidación de la individualización de las experiencias laborales en el contexto post covid-19. El joven sostuvo lo siguiente:

“No poseo contrato de por medio. Es una situación laboral donde la estabilidad laboral no existe, se labura construyendo relación con el cliente” (Pedro, 18 a 25 años). Frente a esa situación, destaca que “Proveer servicios de calidad y mantener mis skill sets al día son los únicos factores que pueden garantizar cierto nivel de estabilidad. No obstante, eso no vuelve el ambiente de trabajo hostil o incómodo” (Pedro, 18 a 25 años).

Interesa remarcar en esta percepción del joven la alusión a una estabilidad a corto plazo que no está dada de antemano (como derecho en el marco de condiciones objetivas de trabajo). Dicha estabilidad laboral forma parte más bien de una construcción que se vincula con procesos de subjetivación poniendo la responsabilidad en las capacidades del propio trabajador.

Nos preguntamos en qué medida estas percepciones de los jóvenes se vinculan con la emergencia de nuevas situaciones laborales inestables e inseguras en el contexto post-covid-19 que han impactado en el mundo del trabajo expresando cambios cualitativos que conviven con condicionantes históricos de largo plazo vinculados con la individualización de las relaciones laborales, que traslada el riesgo de la empresa sobre las espaldas del personal en el marco del entendimiento del trabajo como fuerza de movilización subjetiva (Wehle, 2000).

Estos procesos de individualización de las relaciones laborales ya desde fines del siglo XX privilegiaban ponerle un valor subjetivo al trabajo, buscando que el personal incrementara su grado de autoexigencia y que demuestre que dispone de cualificación, pasando a concebir su labor con el placer que le brindaría ejercer un trabajo en un ámbito de realización personal (Wehle, 2000).

El abuso del período de prueba desde la perspectiva de los jóvenes

A través de la Ley 24.465 sancionada en 1995 en Argentina se incorpora, a través del artículo 92 bis, el período de prueba al Régimen de Contrato de Trabajo. A través de esa normativa, se estipula que los trabajadores que estén en ese período de prueba establecido en tres meses deben estar registrados y gozar de las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo y que el uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo.

Es de destacar que dicho período de prueba se fundamenta desde la normativa como una modificación que busca el fomento del empleo para reducir tanto las situaciones de desempleo como también de inestabilidad e inseguridad laboral que, como ya hemos visto en el marco conceptual de este artículo, impactan de manera más relevante en los jóvenes.

Asimismo, los períodos de prueba buscan propiciar contratos de aprendizaje que sirvan como experiencia para los jóvenes en la búsqueda de sus primeros empleos. No obstante, a partir de las percepciones de los jóvenes encuestados que transitaron por esta modalidad especial se observa inicialmente una valorización positiva del ingreso al empleo, pero posteriormente una frustración al no continuar luego del período de prueba.

Uno de los jóvenes que se había incorporado a una importante entidad bancaria en el sector de servicios de seguros relató lo siguiente:

“Viví con emoción incorporarme a una empresa de envergadura. Los que ingresamos trabajamos con entusiasmo y aprendimos mucho, pero aun habiendo cumplido con las tareas se nos desvinculó sin más cumplidos los tres meses y eso fue muy frustrante” (Esteban, 18 a 25 años).

Asimismo, Fernando fue contratado en una empresa de locales al público de servicio de cafetería y comidas y comentó,

“Me alegré de ingresar a una empresa importante pero llegados los tres meses me despidieron y compañeros del local me dijeron que para la realización de las tareas que yo hacía, son siempre nuevos los trabajadores y nunca superan el período de prueba” (Fernando, 18 a 25 años).

Nótese paradójicamente en este relato en qué medida el período de prueba, lejos de fomentar el empleo y reducir la inestabilidad e inseguridad laboral podría estar generando mayores niveles de inestabilidad e inseguridad laboral en el marco de un mecanismo perverso, bajo un

²⁸ Ley 24.465 sancionada en 1995. Véase incorporación al Régimen de Contrato de Trabajo a través del artículo 92 bis del período de prueba. [https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24465-15931/texto#:~:text=%22Art%C3%ADculo%2092%20bis%3A%20Per%C3%ADodo%20de,hasta%20seis%20\(6\)%20meses](https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24465-15931/texto#:~:text=%22Art%C3%ADculo%2092%20bis%3A%20Per%C3%ADodo%20de,hasta%20seis%20(6)%20meses)

“paraguas normativo”. Los jóvenes sostienen que esta modalidad, lejos de convertirse en una modalidad especial, es muy frecuente.

Hemos visto a partir de la comprensión de los significados otorgados por los jóvenes (mayoritariamente de 18 a 25 años) que transitaron este “abuso” del período de prueba en sus experiencias laborales que esa misma situación lleva en muchos casos a “cargarse de expectativas”, en relación a la “cuota de responsabilidad” que imprimen a su trabajo en la búsqueda de acceder a una situación de mayor estabilidad y seguridad laboral. Consecuentemente, hemos visto que ello impacta en el incremento de un mayor grado de autoexigencia.

Hemos observado cómo impactan en las percepciones de los jóvenes los períodos de prueba “ficticios”. Dichos mecanismos de control encubiertos afectan psicológicamente a los jóvenes frustrando sus expectativas y produciendo sentimientos encontrados como puede ser el sentimiento de culpa que les genera el no poder continuar con su empleo luego del período de prueba.

Estos mecanismos cobran un particular sentido en un contexto post-covid-19 donde se consolida la incertidumbre y los sentimientos de frustración vinculados a la distancia entre las expectativas individuales y las posibilidades de realización en el marco de un proceso de profundización de las desigualdades y de pauperización de las condiciones de vida de la mayoría de la población (Gutierrez, 2022).

Uno de los jóvenes que realizaba tareas en una empresa vinculada con servicios de cinematografía remarcó lo siguiente:

“En el periodo de prueba me esforcé mucho porque sabía que iba a continuar al ser un trabajo que me gusta y en donde me sentía cómodo, pero al no quedar, me dijeron que más adelante me podían llegar a contratar. Fue un gran disgusto del que me cuesta recuperarme, pero ya entendí que es así” (Gastón, 18 a 25 años).

Vemos a partir de este relato la pesada carga de la movilización subjetiva al transitar estas experiencias laborales por parte de los jóvenes en el marco de procesos de frustración que afectan a sus propias identidades en el marco de un exacerbado proceso de individualización de las relaciones laborales.

Esa pesada carga es asumida por los jóvenes en el plano de la subjetividad al calificar su propia acción y desempeño como la causa de la no contratación. Así afirmó Celeste,

“Siento que no serví para el puesto” (Celeste, 18 a 25 años).

O Pedro, que afirmó,

“No estaba capacitado para el trabajo” (Pedro, 18 a 25 años).

Desde las percepciones de los jóvenes, ellos y ellas son responsables de su propio éxito o fracaso en el marco del entendimiento del ejercicio del trabajo y frente a esto se sienten desvalorizados, frustrados y deprimidos, aún con el placer de haber transitado esas experiencias laborales como un ámbito de realización personal.

Este “estar en falta consigo mismo” de los jóvenes puede vincularse con el comportamiento y las percepciones de los “nuevos sujetos de rendimiento” en opinión de Byung Chul Han (2012). La sociedad de rendimiento pasa a ser caracterizada por la positividad del poder, donde el proyecto, la iniciativa y la motivación son elementos clave. Asimismo, los individuos pasan a denominarse “sujetos de rendimiento”. Este filósofo señala que este sujeto no responde únicamente a la obediencia (deber) sino que lo impulsa el poder inmanente del propio individuo (poder+ deber). El autor sostiene que el poder + deber induce al sujeto a la iniciativa personal que lo obliga a devenir él mismo.

El sujeto, si no logra cumplir con las expectativas o los objetivos que se plantea, puede generar frustración o depresión a partir de ese “fracaso”. Lo que provoca la depresión por agotamiento bajo el imperativo de pertenecer solo a sí mismo y la presión por el rendimiento. Byung Chul señala que la depresión es la enfermedad de una sociedad que sufre bajo el exceso de positividad. El individuo se explota a sí mismo y se torna en un hombre depresivo al someterse a sí mismo.

La depresión surge por el lamento de no resistir a tan alto rendimiento y refleja la guerra interna de las personas consigo mismas. Entonces de esta manera, la depresión se torna en la expresión patológica del fracaso y aparece el concepto que el autor denomina violencia sistémica en la sociedad de rendimiento. Byung Chul plantea que el sujeto se somete a una autoexplotación bajo una sensación de libertad, que paradójicamente se torna violenta a partir de la presión por el rendimiento, la autoexigencia y la obligación inmanente del trabajo. En el régimen neoliberal de la información ampliado y profundizado en el contexto del post-covid-19 “la dominación se presenta como libertad, comunicación y community” (Byung Chul Han, 2021: 9)

Retomando el posicionamiento de Gastón, el joven sostiene que fue un gran disgusto del que le costó recuperarse, pero del que aprendió que eso era así. A partir de este tipo de percepciones, nos preguntamos en qué medida, luego de pasar muchas veces por depresión y posterior resignación, muchos jóvenes naturalizan esos vínculos laborales inestables e inseguros. Esa naturalización derivaría en la aceptación de los vínculos laborales inestables e inseguros como inherente a las ofertas laborales existentes (Wehle, Anconetani y Baudry, 2016).

El marco de valorización de vínculos inseguros e inestables

En el grupo de los jóvenes de 26 a 35 años se observa una amplia valorización positiva de los vínculos inseguros e inestables a partir de los beneficios que otorgarían la flexibilidad horaria, la autonomía y el buen ambiente laboral. Uno de los jóvenes que realiza tareas de transporte a través de la plataforma digital Uber sostuvo que,

“Mi trabajo no tiene contrato y tiene tiempo de finalización” (José, 26 a 30 años).

No obstante, remarcó que,

“Me permite decidir cuándo y cuánto trabajo por mes” (José, 26 a 30 años).

En tanto, otra joven que trabaja en una empresa de servicios de belleza sostuvo su gran conformidad con su trabajo porque,

“Trabajo por mi cuenta y en el marco de un excelente ambiente laboral” (Silvia, 31 a 35 años).

Interesa remarcar que ciertos jóvenes ubican esa valorización positiva en el marco de situaciones que se vinculan con la resignación. Como afirma Lila, que trabaja como empleada en un Maxi Kiosco:

“No es ideal, pero por lo menos tengo trabajo y mi jefe va a hacerme monotributista” (Lila, 31 a 35 años).

O bien, lo que remarca otro joven que trabaja en una cooperativa vinculada con el rubro de la construcción y sostiene que su trabajo

“Está mal, pero está bien” (Armando, 31 a 35 años).

En esta perspectiva, Leonardo, quien trabaja a través de la plataforma Uber destaca que,

“A veces se paga muy poco, pero es parte del trabajo, no nos queda de otra más que trabajar” (Leonardo, 26 a 30 años).

Otro joven que trabaja como delivery a través de una plataforma digital, afirma encontrarse muy conforme con su trabajo actual no regulado ni reglamentado afirmando que,

“Siempre trabaje en blanco y pagan mal, te tratan mal, se abusan de los empleados exigiéndoles horarios y días. Son un desastre los trabajos en blanco, no sirven para nada, solo para esclavizarte” (Guaraní, 31 a 35 años).

Santiago, administrativo que trabaja en el sector editorial también destaca ciertas dificultades, pero resalta su perspectiva de corto plazo y el buen ambiente laboral:

“Buen ambiente laboral, lo que normalmente uno esperaría, pero en este contexto destaco encontrar lugares así” (Santiago, 26 a 30 años).

Para luego sostener que:

“La remuneración no es buena pero me sirve para proyectar a corto plazo. El ritmo de trabajo en temporada alta se ajetea” (Santiago, 26 a 30 años).

El énfasis puesto en la individualidad creadora habla de una aparente libertad del sujeto para llevar a cabo su propio trabajo creativo, libre de ataduras y dependencias de las grandes empresas industriales del capitalismo fordista. Gira en torno a la figura del empresario autónomo, que debe saltar de proyecto en proyecto como trabajador temporal o bien del empleado freelance, precario, flexible (Lorey, I. 2008; citado en Szpilbarg y Saferstein, 2014).

Sumado a ello, el trabajo a través de la conexión a internet y el desarrollo de plataformas digitales ha favorecido, sobre todo en el período de post covid-19, el crecimiento de una fuerza laboral independiente que puede ser contratada en condiciones de inestabilidad e inseguridad laboral (Wehle, Baudry y Anconetani, 2019).

Particularmente el énfasis puesto en la individualidad creadora se da de manera más amplia en estos jóvenes. Los mismos aluden a que han tenido en algunas oportunidades empleos

previos que, si bien tenían mayor estabilidad desde el punto de vista de la contratación, no contaban con la “autonomía” resaltada. Ello podría acercar a esos jóvenes a valorar esa individualidad creadora “como una sujeción voluntaria ante una aparente libertad” (Szpilbarg y Saferstein, 2014: 110).

Conclusiones

A partir de la comprensión de los significados que los jóvenes les otorgan a sus experiencias laborales en el contexto post-covid-19 hemos identificado la presencia de vínculos laborales inestables e inseguros considerados como una “realidad naturalizada”. Hemos detectado, a través de esa evaluación que hicieron los jóvenes respecto del grado de conformidad y disconformidad y del tiempo de contratación, tres categorías de análisis diferenciando a los mismos entre jóvenes-jóvenes (18 a 25 años) y jóvenes-adultos (26 a 35 años).

Respecto de la primera categoría de análisis (mayoritariamente encontrada en las percepciones de los jóvenes-jóvenes) hemos indagado cómo esta “realidad naturalizada” se expresa a través de diversas modalidades de contratación temporaria que se encuentran transitado los jóvenes en el marco de sus experiencias laborales: “acuerdos de palabra en común posicionados en la confianza”, “contratos con libertad de horarios”, “contrato como monotributista”.

Al aludir a este tipo de modalidades de contratación temporaria, hemos encontrado en las percepciones de los jóvenes una realidad que ya han naturalizado y a la que consideran “reificada” en tanto inamovible. Y es esta misma situación la que los lleva a valorar positivamente estas experiencias inestables e inseguras considerándolas como “armoniosas”, “cómodas”, flexibles”, con la expectativa de obtener inserciones laborales futuras con mayor seguridad y estabilidad luego de haber adquirido experiencia.

Hemos encontrado desde las percepciones de estos jóvenes que frente a la preeminencia de la inestabilidad e inseguridad laboral, ellos consideran que la construcción de “cierta” estabilidad y seguridad depende de un camino de esfuerzo vinculado con un proceso de profundización y consolidación de la individualización de las experiencias laborales en el contexto post covid-19.

Poniendo el acento en la segunda categoría de análisis identificada también mayoritariamente en las significaciones atribuidas por parte de los jóvenes-jóvenes encuestados, los mismos focalizaron en el período de prueba como fuente de la naturalización de los vínculos laborales inestables e inseguros. Hemos observado cómo impactan en las percepciones de los jóvenes los períodos de prueba “ficticios”. Dichos mecanismos de control encubiertos afectan psicológicamente a los jóvenes frustrando sus expectativas y produciendo sentimientos encontrados como puede ser el sentimiento de culpa que les genera el no poder continuar con su empleo luego del período de prueba

Hemos visto la pesada carga de la movilización subjetiva al transitar estas experiencias laborales por parte de los jóvenes en el marco de procesos de frustración que afectan a sus propias identidades en el marco de un exacerbado proceso de individualización de la relación laboral en donde ellos y ellas son responsables de su propio éxito o fracaso. A partir de este tipo de percepciones, nos preguntamos en qué medida, luego de pasar muchas veces por depresión

y posterior resignación, muchos jóvenes naturalizan esos vínculos laborales inestables e inseguros. Y esa naturalización derivaría en la aceptación de los vínculos laborales inestables e inseguros como inherente a las ofertas laborales existentes.

La última categoría de análisis identificada mayoritariamente en los jóvenes-adultos de 26 a 35 años a partir de sus significados se relaciona con el marco de valorización de vínculos inseguros e inestables a partir de los beneficios que otorgarían la flexibilidad horaria, la autonomía y el buen ambiente laboral. Hemos observado cómo en estos jóvenes se destaca mayoritariamente el énfasis puesto en la individualidad creadora, Los mismos aluden a que han tenido en algunas oportunidades empleos previos que, si bien tenían mayor estabilidad desde el punto de vista de la contratación, no contaban con la “autonomía” resaltada. Ello podría acercar a esos jóvenes a valorar esa individualidad creadora como una sujeción voluntaria ante una aparente libertad.

Las categorías de análisis identificadas revisten un carácter exploratorio que debe ser considerado como parte de las limitaciones de esta investigación. Sin duda, será necesario e interesante ampliar estas líneas de análisis incluyendo una mayor cantidad de jóvenes encuestados e inclusive realizando entrevistas en profundidad contactando a un grupo de los mismos jóvenes encuestados para esta investigación.

Seguir este camino hacia futuras investigaciones podría permitirnos continuar profundizando respecto de los interrogantes alrededor de en qué medida la naturalización y reificación de los vínculos laborales inestables e inseguros en el contacto post-covid-19 construye un círculo vicioso que lleva a considerar el trabajo como un privilegio y no como un derecho, dejando a los jóvenes en una particular posición de vulnerabilidad tanto desde las dimensiones objetivas como subjetivas en relación al trabajo.

Bibliografía

Abramo, L. W. Conferencia Online "Informalidad, desigualdad y protección social en América Latina" de YouTube. Link: <https://youtu.be/63gnDLeuzas>

Battistini, O. y Montes Cato, J. (2000) Flexibilización laboral en Argentina, un camino hacia la precarización y desocupación. Revista Venezolana de Gerencia, año 5, n 10, Luz.

Beccaria, L. & Maurizio, R. (2020). Los impactos inmediatos de la pandemia: cuando la diferencia es entre quienes continúan percibiendo ingresos y quienes lo perdieron. Alquimias Económicas (blog). Disponible en: <https://alquimiaseconomicas.com>

Berardi, F. (2022) *El tercer inconciente*. Buenos Aires, Ediciones Caja Negra.

Cea, D'ancona, M. A. (1996). *Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de la investigación social*. Madrid. Editorial Síntesis.

Cetrángolo, Oscar; Goldshmit, Ariela, Gomez Sabaíni, Juan Carlos y Morán, Dalmiro (2014). Monotributo en América Latina. Los casos de Argentina, Brasil y Uruguay. Lima: OIT,

Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe.

Clot, Y., 1999, *La fonction psychologique du travail*. Paris, PUF.

Christians, C. G. (2012) “La ética y la política en la investigación cualitativa”, en Denzin, N. y Lincoln, Y. *Manual de investigación cualitativa*, Vol. I. ISBN 978-84-9784-308-9, págs. 283-331.

Dejours, C (2013). *Trabajo Vivo, Tomo 2: Trabajo y Emancipación*. Topia, Buenos Aires.

Del Bono, A. y Bulloni, M. (2021) *Tercerización laboral en la era digital: viejos problemas y nuevos desafíos*”. *Caderno CrH*, Salvador, v. 34, p. 1-12.

Ermida Uriarte, O y Colotuzzo, N. *Descentralización, Tercerización, Subcontratación*, OIT, Lima, 2009 (pp. 202).

Festinger, L. y Katz, D. (1992) *Los métodos de investigación en las ciencias sociales*. Barcelona, Editorial Paidós Básica.

Germani, G. (2010) *La sociedad en cuestión. Antología comentada*. Buenos Aires. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, CLACSO.

Gonzalez Cao, R. (2018) *Los trabajadores de plataforma y la evolución de las relaciones laborales. Trabajo de investigación en el ámbito del Centro de Estudios en Administración Tributaria (CEAT), Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires*.

Gutiérrez, M. F. (2022) “Desafíos de salida. Características y condicionantes hacia el 2030”, en Gutiérrez, M. F. y Lorenzi, G. (comp.) *Desafíos de salida. Los condicionantes al desarrollo*, Buenos Aires. Ediciones Imago Mundi.

Han, B. C. (2012). *La sociedad del cansancio*. Editorial: Herder, Argentina, primera edición, traducción de Arantazu Saratxaga Arregui, 79 páginas.

Jacinto, C. (1994). *Estrategias empresariales y calificaciones demandadas a los jóvenes profesionales en la gestión administrativa*, en *La demanda de calificaciones para profesiones universitarias*. Centro de Estudios Avanzados. UBA. Programa del área de Investigación en Trabajo y Empleo, Buenos Aires.

Jacinto, C. (Comp.) (2010) *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes: políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*. Buenos Aires. Teseo, IDES.

Lipietz, A. y Leborgne D. (1989) *Después del posfordismo y su espacio*. *Revista Realidad Económica*, San José, Costa Rica, vol.9 n 1 y 2.

Lorey, I. 2008; citado en Szpilbarg y Saferstein, *De la industria cultural a las industrias creativas: un análisis de la transformación del término y sus usos contemporáneos*. *Estudios de Filosofía Práctica e Historia de las Ideas / issn 1515-7180 / Vol. 16 n° 2 Revista anual del Grupo*

de Investigación de Filosofía Práctica e Historia de las Ideas / INCIHUSA – CONICET / Mendoza. ISSN en línea 1851–9490 / Mendoza / Diciembre 2014 / Artículos (99–112).

Maurizio, R. (2021) Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe, Organización Internacional del Trabajo (OIT) Informe Técnico. Julio 2021.

Miranda, A. (2007). La nueva condición joven: Educación, desigualdad y empleo. Fundación Octubre. Buenos Aires.

McKinney, J. (1968). Tipología constructiva y teoría social, Buenos Aires, Amorrortu.

Neffa, J. (Coord.) (2008); La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la Provincia de Buenos Aires. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-PIETTE). Buenos Aires.

Oszlak, O. (2020). Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud. Cuadernos del INAP, Año 1. INAP. Buenos Aires.

<https://publicaciones.inap.gov.ar/index.php/CUINAP/article/view/201/168>

Paugam, S. (2000); Le salarié de la precarité. PUF, Paris.

Piketty, T. (2019) *Capital e Ideología*.

Piovani, J. I. (2018): “La entrevista en profundidad”. En Alberto Marradi, Nélica Archenti y Juan Ignacio Piovani: *Manual de Metodología de las Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Siglo XXI. Capítulo 12.

Piovani, J y Krawczyk, N. (2017). “Los Estudios Comparativos: algunas notas históricas, epistemológicas y metodológicas”, en *Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 42, N°3, jul./sept. 2017. (p. 821-840).

Pok, C. (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, COM. Cie, Lima, Perú.

Rial, N (2017). La Flexibilidad Laboral y sus consecuencias, Revista Pensar en Derecho, N° 11, Facultad de Derecho, UBA, Eudeba, Buenos Aires (23-32). <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/pensar-en-derecho/revistas/11/la-flexibilidad-laboral-y-sus-consecuencias.pdf>

Sabino, C. (1996) *El proceso de investigación*. Editorial Lumen/Hvmanitas. Buenos Aires.

Salvia, A. (2008) Jóvenes promesas. Colección Nuevas Teorías Económicas. Buenos Aires: Editorial Miño y Dávila.

Schteingart, D.; Kejsefman, I.; y Pesce, F. (2021) Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia. Documentos de Trabajo del CEP XXI, N° 5, mayo, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación. Disponible en https://www.argentina.gov.ar/sites/default/files/2021/05/dt_5_-_evolucion_del_trabajo_remoto_en_argentina_desde_la_pandemia_1.pdf

Seco, R.F. (2022). Flexibilidad laboral en la Argentina. Contraataques protectores ¿De nuevo a la carga? Revista Ideides, UNTREF, N° 68, Buenos Aires. Disponible en <https://revista-ideides.com/revista-ideides-no-68-enero-2022/>

Vasilachis de Gialdino, I. (1992) *Métodos Cualitativos I. Los problemas teórico-epistemológicos*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.

_____ (2006). La investigación cualitativa en Vasilachis de Gialdino I. (coord.) *Estrategias de investigación cualitativa*, Barcelona, Gedisa. Pp. 23-64.

Wehle, B. (2000). Modelos de gestión de recursos humanos y nuevas competencias profesionales”, en Bialakowsky, A.; Lezcano, A. y Senén González (comp.), *Unidad en la diversidad. Estudios laborales en los 90*, Revista Colección Sociedad, N° 12, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Eudeba, Buenos Aires.

_____ (2000 b) El “valor” del trabajo como fuerza de movilización subjetiva, en *El trabajo en los umbrales del Siglo XXI. III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Buenos Aires, mayo 2000.

Wehle, B.; Anconetani, M. y Baudry, G. (2016) *Las expectativas de inserción laboral de los jóvenes y los condicionamientos empresariales*. Jornadas Pre-Aset 2016. Córdoba.

_____ (2017). La precariedad no percibida en los hijos de la precarización, en *XI Jornadas de Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires (UBA).

_____ (2018). Precariedad laboral, fragilización de la acción colectiva y subjetividad en jóvenes universitarios, en *8va Conferencia Latinoamericana y Caribeña de Ciencias Sociales (CLACSO)*.

Wehle, B.; Baudry, G. y Anconetani, M. (2019). ¿SER o NOSER tu propio jefe? Tensiones laborales de los jóvenes en las plataformas digitales, en *XIV Congreso Nacional de Estudios del trabajo Los trabajadores y trabajadoras en el escenario actual. Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis*. Buenos Aires. 7 al 9 de agosto.

Fuentes

Ley 24.465. Régimen de Contrato de Trabajo. Modificación. Modalidad Especial de Fomento del Empleo. Contrato de Aprendizaje. Art. 92 bis (1995). 23 de marzo de 1995. Argentina.

[https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24465-15931/texto#:~:text=%22Art%C3%ADculo%2092%20bis%3A%20Per%C3%ADodo%20de,hasta%20seis%20\(6\)%20meses](https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24465-15931/texto#:~:text=%22Art%C3%ADculo%2092%20bis%3A%20Per%C3%ADodo%20de,hasta%20seis%20(6)%20meses)

Ministerio de Capital Humano (2024) “Situación y evolución del trabajo registrado (SIPA) de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina. Junio de 2024. Datos de marzo de 2024.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/trabajoregistrado_2403_informe_0.pdf

Colombo, C.; Hernández, D.; Kaplan, D.; y Rucci, G. (2024) “Problemas estructurales del mercado laboral en Argentina” (2024) Banco Interamericano de Desarrollo (Nota técnica del BID ; 2958).