

Lavlaboratorio

REVISTA DE ESTUDIOS SOBRE CAMBIO ESTRUCTURAL Y DESIGUALDAD SOCIAL

Nº34 2

Viejas realidades y nuevos emergentes de la precariedad laboral en América Latina y su abordaje desde las políticas // ISSN: 1852-4435



Agustín Arakaki

Analía Minteguiaga

Beatriz Wehle

Claudia Danani

Daniel Alberto Re

Dasten Julian Vejar

Débora Pereira de Almeida

Diego Alvarez Newman

Ezequiel Ipar

Fernando Ibarra

Francisco Nicolas Favieri

Gonzalo Fiordelisi

Lucas Terranova

Lucía Wegelin

Luis Fernández

Malena Hopp

María Báez

María Maneiro

Mariano Anconetani

Marilda A. Menezes

Mario Luis Gambacorta

Micaela Cuesta

Milena Mover

Ruth Sautú

Sandra Burchi

Sandra Guimenez

Sergio Rottenschweiler

Silvia Alicia Choconi

Yussef Becher



INSTITUTO DE INVESTIGACIONES

IIGG | **GINO**
GERMANI

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES - UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

SUMARIO

3 Introducción. Jérica Lorena Pla

DOSSIER

8 La discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo: segmentación de los mercados, categorización y estereotipos femeninos y requerimientos de la demanda laboral. Ruth Sautu

33 Maternidade, cuidado e trabalho. Mulheres mães da região do abc paulista. Débora Pereira de Almeida y Marilda Aparecida Menezes

50 Más conectadas, más precarias. Una investigación sobre el trabajo ágil en Italia. Sandra Burchi

65 La inestabilidad e inseguridad laboral como “realidad naturalizada” desde la perspectiva de jóvenes en el contexto post-covid-19. Beatriz I. Wehle, Mariano A. Anconetani, María C. Báez, Fernando Ibarra

89 ¿Optar por la precariedad? Valoraciones y sentidos del trabajo en repartidores de plataformas del AMBA”. Gonzalo Fiordelisi

113 Salud, trabajo y población. El trabajo infantil y adolescente en la yerba mate. Daniel Re, Milena Casteluche Mover

130 Viejas novedades para las y los trabajadores de medios de comunicación: el teletrabajo durante la situación de pandemia. Silvia Alicia Choconi, Mario Luis Gambacorta

153 Precariedad multidimensional en la estructura de clases en gran San Juan, Argentina. Conformación y dinámica en las crisis de coyuntura 2016-2022. Francisco Nicolas Favieri.

183 Seguro de desempleo en Argentina: de la ausencia a la irrelevancia. Historia larga e historia corta de las protecciones posibles, 1991-2024. Sergio Rottenschweiler, Claudia Danani

208 Derivas y contradicciones de los programas socioproductivos. Entre la contención de la informalidad laboral y la promoción de la economía popular. Diego Alvarez Newman

228 Aproximaciones a la pos pandemia. Formas de protección social y de sostenimiento de la vida en los barrios populares del Gran Buenos Aires. María Maneiro

250 Tiempo y trabajo en la Argentina contemporánea: entre lo público cuestionado y lo común fragmentado. Analía Minteguiaga, Malena Victoria Hopp.

273 la gestión híbrida de la política social: experiencias de jóvenes receptores del programa empezar en la provincia de San Luis (Argentina). Yussef Becher.

ARTÍCULOS

289 Desafíos metodológicos en la imputación de ingresos: un análisis crítico del uso de aprendizaje automático en encuestas de hogares. Luis Nahuel Fernández.

313 Más allá del desempleo. Anatomía de los mercados de trabajo provinciales en la Argentina reciente. Agustín Arakaki, Lucas Terranova.

COMUNICACIONES

337 La Red Latinoamericana de Estudios de las Precariedades del Trabajo (RELEPT). Dasten Julian Vejar, Francisco Favieri, Sandra Guimenez, Betzabeth Marín Nanco.

343 Las disputas políticas e ideológicas de nuestro tiempo: la democracia en cuestión. Lucía Wegelin, Ezequiel Ipar, Micaela Cuesta.



INTRODUCCIÓN

Jésica Lorena Pla

Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Investigaciones Gino Germani. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5564-9988>

Este número presenta nuestra primera experiencia con el formato dossier y coordinadores externos al mismo. En este caso la temática que nos convocó fue “Viejas realidades y nuevos emergentes de la precariedad laboral en América Latina y su abordaje desde las políticas públicas” y las coordinadoras del mismo fueron Claudia Cerda, de la Universidad Chile, Sandra Guimenez, de la Universidad Nacional José C. Paz, y Betzabeth Marín-Nanco, también chilena, de la Universidad de los Lagos. Las colegas integran la Red Latinoamericana de Estudios de las Precariedades del Trabajo (RELEPT), cuyos objetivos, en concordancia con el dossier, se presentan en la sección “Comunicaciones”. Dicha red tiene como objetivo fomentar el trabajo colaborativo y las conexiones entre colegas de diferentes regiones y temáticas afines, siendo la publicación de investigaciones una de sus actividades de interés para consolidar un espacio de intercambio y colaboración que contribuya al estudio y comprensión de la precariedad laboral en América Latina. En este sentido, el trabajo de las coordinadores fue de excelente calidad, y ha logrado hacer coincidir en esta publicación trece artículos que analizan las transformaciones de los mercados de trabajo latinoamericanos en relación a las condiciones de precariedad, así como los diversos abordajes que se han dado los gobiernos de los diversos países para enfrentar las condiciones de profundización de la vulnerabilidad social que trajo aparejada la pandemia COVID19 y su correspondiente impacto sobre los sectores más precarizados del mundo laboral.

El dossier está encabezado por un aporte de la profesora Ruth Sautu, cuya participación en el dossier nos complace de manera infinita. En su artículo, la Prof. Sautu pone el foco en analizar la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral, con énfasis en la exploración de los diversos momentos en los cuales se cristalizan las desigualdades: en el acceso a distintos puestos de trabajo, en la remuneración y en la promoción ocupacional. Entre las formas implícitas se encuentra la categorización femenina-masculina de los puestos de trabajo y el desplazamiento diferencial en periodos de cambio y reestructuración tecnológica. Todos los tipos de discriminación son la consecuencia de procesos de prejuicio antecedentes que existen en la sociedad, etiquetamiento y estereotipificación que se enraízan en pautas culturales que sostienen las relaciones sociales de poder en el mercado de trabajo.

En la misma línea de abordaje de la precariedad y el género, en el siguiente artículo Débora Pereira de Almeida y Marilda Aparecida Menezes analizan los desafíos vividos por las mujeres-madres a lo largo su vida profesional, poniendo foco en las desigualdades que la Prof. Sautu mencionara en el artículo anterior, para observar la cristalización de las mismas en el mercado de trabajo, desde un análisis de caso de las mujeres de Sao Paulo, Brasil. Concluyen que la acumulación de desventajas repercute no solo en las oportunidades de carrera y los ingresos sino también en la sobrecarga mental y sus consecuencias subjetivas.

A continuación, Sandra Burchi analiza también este tipo de consecuencias sobre la subjetividad, poniendo el foco la relación entre el uso de las nuevas tecnologías para el trabajo a distancia y el trabajo de las mujeres en el ámbito doméstico. En sus conclusiones señala la autora que el trabajo ágil y a distancia ha acentuado las características individuales del rendimiento y al hacerlo ha invisibilizado el esfuerzo necesario para establecer rutinas organizativas eficaces, resignificándolas como retos individuales, completamente confiados a la capacidad de las personas de estar a la altura de los objetivos fijados. Dicho trabajo por objetivos, al tiempo que promete liberar a las mujeres de fichas horarias y rutinas, abre la puerta a la autoexigencia incondicional.

Hasta aquí, estos tres artículos han dado cuenta de que aunque la entrada en las esferas públicas de la vida ha garantizado a las mujeres un mayor acceso a formas de reivindicación política de sus derechos, aún queda mucho camino por recorrer para superar la opresión de género, haciendo propia las palabras de las autoras del segundo artículo presentado.

En el artículo siguiente, Beatriz I. Wehle, Mariano A. Anconetani, María C. Báez y Fernando Ibarra abordan la problemática de la precariedad en el mundo de los jóvenes, poniendo el foco en comprender 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. Los autores señalan que han encontrado entre este grupo generacional 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.

En una línea similar, Gonzalo Fiordelisi nos presenta su artículo “¿Optar por la precariedad? Valoraciones y sentidos del trabajo en repartidores de plataformas del AMBA” en el cual analiza las valoraciones y sentidos de la precariedad que construyen repartidores bajo la modalidad de plataforma. Señala el autor que el reconocimiento de la precariedad no siempre deriva en representaciones negativas o en contestación social y un proceso de mutación cultural del trabajo sobre la figura del emprendedor como nuevo referencial del trabajador ideal

En el artículo de Daniel Re y Milena Casteluche Mover la precariedad laboral es observada desde el lente de los mercados de trabajo agropecuarios, observando el caso de la producción de la yerba mate en Misiones. El artículo usa metodologías cualitativas, entrevistas en profundidad, grupo focal y dibujos, y concluye en resumir los padecimientos de los trabajadores, la demanda de trabajo estable, la noción de peligro que manejan (incertidumbre, física y legal).

Seguidamente, Silvia Alicia Choconi y Mario Luis Gambacorta también analizan la precariedad desde un estudio de caso, específicamente las empresas de medios de comunicación

dando cuenta como a partir de la trasladaron los costos a las y los trabajadores de medios de comunicación y al fisco de cada país, avanzando sobre el derecho laboral.

Desde un análisis más estructural, centrado en la dinámica de las clases sociales, Francisco Favieri observa la estructura de clases de una ciudad argentina: el Gran San Juan. Los hallazgos exhiben un impacto diferencial de la precariedad sobre la conformación de las clases (entre ellas y al interior) concluyendo en que las situaciones de desigualdad se amplificaron en la coyuntura.

Cierran el dossier cinco artículos que ponen en relación la precariedad laboral y la política social. Esta sección empieza con la revisión de las formas que ha asumido a lo largo de la historia el seguro de desempleo en Argentina, sintetizado por Sergio Rottenschweiler y Claudia Danani. Su señalamiento principal es que el seguro de desempleo creado en 1991, ha sido utilizado por los economistas y políticos neoliberales y el sector empresario como medio de desregulación laboral. A continuación, Diego Alvarez Newman analiza la relación entre los programas socioproductivos y la economía popular con la evolución de la informalidad laboral. Señala el autor que la promoción de la economía popular a través del programa “Potenciar Trabajo” estamos ante un sujeto laboral emergente que es considerado “no empleable” por los mismos dispositivos de política social que lo pretenden incluir al mercado formal de trabajo, que las condiciones de inventarse su propio trabajo conllevan la ausencia de continuidad laboral y muy bajos ingresos, y que el complemento de esos ingresos por parte del estado representa un costo fiscal que, al parecer, el segmento plenamente incluido de la sociedad no está dispuesto a legitimar.

En la misma línea, María Maneiro analiza las formas de sostenimiento de la vida en los barrios populares del Gran Buenos Aires observando tanto las formas clásicas de protección social, pero también las modalidades en que se organiza el sostenimiento de la vida en los barrios populares, identificando tramas barriales, organizaciones comunitarias, y prácticas laborales que tienen en común que son las mujeres las que las tramitan, las viabilizan y las ejecutan.

El artículo de Analía Minteguiaga y Malena Victoria Hopp analizan dos sectores de trabajadores/as no asalariados/as: trabajadores/as de plataformas de reparto y transporte de pasajeros y trabajadores/as de la economía social y popular, ambos también analizados en artículos anteriores y señalados como focos de interés en los estudios sobre nuevas formas de precariedad laboral. El artículo busca comprender los modos de problematización de las relaciones entre trabajo, condiciones de vida y protección social desde la perspectiva de quienes trabajan. Señalan en las conclusiones que lo público se yuxtapone a lo estatal cuando se alude a las condiciones laborales. Así, el exceso de regulaciones impuestas para poder vender su fuerza de trabajo es cuestionado. También el hecho de que éstas recaigan más sobre los trabajadores y trabajadoras que sobre las empresas.

Finaliza el dossier el artículo de Yussef Becher en el cual analiza las experiencias de los/as jóvenes acerca del único programa social de empleo –denominado Empezar– dirigido a los/as mismos/as en la provincia de San Luis (Argentina). Señala que la gestión de dicho programa devela regulaciones o dispositivos –algunos ya presentes en el diseño– que trasladados a las experiencias de los/as jóvenes instauran una mixtura, o hibridez como se sugiere, entre la intervención social del Estado y la participación del sector económico privado, prevaleciendo – en muchas circunstancias– la segunda.

Dos artículos conforman la sección artículos generales: el de Luis Nahuel Fernández Luis Nahuel Fernández, por un lado, y el de Agustín Arakaki y Lucas Terranova, por el otro. Ambos artículos permiten caracterizar nuestros mercados laborales. En el primer caso a partir de una reflexión sobre la corrección de la no respuesta a ingresos en las encuestas de hogares. En el segundo analizando el desempeño de los mercados de trabajos provinciales para el período 2016-2022.

Cierran el número las comunicaciones. La primera de ellas, escrita por Dasten Julian Vejar, Francisco Favieri, Sandra Guimenez y Betzabeth Marín Nanco narra, como mencionamos al comienzo, la experiencia de la Red Latinoamericana de Estudios de las Precariedades del Trabajo (RELEPT), red que ha sido el vehículo para este primer y exitoso dossier.

Los artículos recibidos para el dossier, observados en su conjunto, dejan algo en claro: la pandemia ha acelerado procesos de precarización de las condiciones laborales preexistente, y dejando en un lugar aún más vulnerable a sectores históricamente precarizados, como el caso de mujeres y juventudes. Asimismo, las transformaciones se han dado no solo en el plano de lo material, sino que, como diversos artículos del dossier ponen de manifiesto, las subjetividades han mutado, lo público es puesto en cuestión, y la observación de los sujetos del trabajo y de las intervenciones sobre la cuestión social han sufrido divergencias, transformaciones y reconstrucciones. En ese sentido, el cierre del número con la comunicación “de Lucía Wegelin, Ezequiel Ipar y Micaela Cuesta, es un cierre oportuno para pensar el desafío para las democracias que encontramos en estas sociedades cada vez más desiguales, y más heterogéneas. Lucía, Ezequiel y Micaela nos muestran a partir de una encuesta aplicada en septiembre de 2023 que es necesario diagnosticar las transformaciones estructurales actuales y pasadas para repensar el futuro político. Haciendo propias palabras de los autores, el espacio ideológico argentino parecería ser tan restringido para discursos antidemocráticos y antineoliberales como para discursos democráticos y liberales. Y allí, navegando entre cambio estructural y desigualdad social, entre lo macro y lo micro, entre lo estructural y las subjetividades, intentamos con esta publicación aportar al diagnóstico que permita llevarnos hacia sociedades con mayores oportunidades de desarrollo para todas y todos.

Jesica Lorena Pla

Julio 2024

DOSSIER



LA DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO: SEGMENTACIÓN DE LOS MERCADOS, CATEGORIZACIÓN Y ESTEREOTIPOS FEMENINOS Y REQUERIMIENTOS DE LA DEMANDA LABORAL

Ruth Sautu

ruth.sautu@gmail.com

Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-4368-9889>

Resumen

El objetivo de este artículo es analizar la discriminación hacia las mujeres en el mercado de trabajo, si se las compara con sus pares del sexo masculino. La discriminación laboral tiene lugar en distintos momentos y adquiere formas explícitas e implícitas. Las primeras ocurren en el momento del acceso a distintos puestos de trabajo, en la remuneración y en la promoción ocupacional. Entre las formas implícitas se encuentra la categorización femenina-masculina de los puestos de trabajo y el desplazamiento diferencial en periodos de cambio y restructuración tecnológica. Todos los tipos de discriminación son la consecuencia de procesos de prejuicio antecedentes que existen en la sociedad, etiquetamiento y estereotipificación que se enraízan en pautas culturales que sostienen las relaciones sociales de poder en el mercado de trabajo.

Palabras clave: discriminación laboral, estereotipos, mercados múltiples, segmentación, trabajo informal

DISCRIMINAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: SEGMENTAÇÃO DO MERCADO, CATEGORIZAÇÃO E ESTEREÓTIPOS DAS MULHERES E REQUISITOS DA PROCURA DE MÃO-DE-OBRA

Resumo

O objetivo deste artigo é analisar a discriminação das mulheres no mercado de trabalho, quando comparadas com os seus homólogos masculinos. A discriminação laboral ocorre em diferentes momentos e assume formas explícitas e implícitas. As primeiras ocorrem no momento do acesso aos diferentes postos de trabalho, à remuneração e à promoção profissional. Entre as formas implícitas está a categorização feminino-masculina dos empregos e a deslocação diferencial em períodos de mudança e reestruturação tecnológica. Todos os tipos de discriminação são consequência de processos anteriores de preconceito, rotulagem e estereótipos que estão enraizados em padrões culturais que sustentam as relações sociais de poder no mercado de trabalho.

Palavras-chave: discriminação laboral, estereótipos, mercados múltiplos, segmentação, trabalho informal

DISCRIMINATION AGAINST WOMEN IN THE LABOUR MARKET: MARKET SEGMENTATION, CATEGORIZATION AND STEREOTYPING OF WOMEN AND LABOUR DEMAND REQUIREMENTS

Abstract

The goal of this paper is to analyze the discrimination of women in the labor market, when compared to their male counterparts. Labor discrimination takes place at different times and takes explicit and implicit forms. The first ones occur at the time of access to different jobs, remuneration and occupational promotion. Among the implicit forms is the feminine-masculine categorization of jobs and differential displacement in periods of change and technological restructuring. All types of discrimination are the consequence of previous processes of prejudice, labeling and stereotyping that are rooted in cultural patterns that sustain the social relations of power in the labor market.

Keywords: labor discrimination, stereotypes, multiple markets, segmentation, informal work

Recibido: 2 de marzo de 2024.

Aceptado: 27 de junio de 2024.

Introducción

En el marco del desarrollo económico-tecnológico de un país o región y de su sistema político y en su estructura y organización económica se define el menú de posibilidades y condiciones de demanda de trabajo y de remuneración. Por su parte, la clase social y composición del hogar y las características demográficas, sociales y psicosociales y culturales de sus miembros determinarán la disposición y necesidad de participar en actividades económicas, En tiempo y lugar ese ámbito de relaciones sociales constituye lo que se denomina en economía la demanda y la oferta en el mercado de trabajo.

En un mismo espacio territorial existen varios mercados de trabajo dependiendo de las actividades económicas, su estructura productiva y de las organizaciones/entidades que demandan mano de obra. Esos mercados también se caracterizan por la disponibilidad y disposición de su población de participar en ellos económicamente. En este contexto, este artículo es un intento de recapitular en qué consiste la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo, sus probabilidades de acceso y promoción, las condiciones de trabajo y las remuneraciones cuando se comparan con sus pares del sexo masculino.

En la bibliografía existen evidencias sobre la discriminación de las mujeres en los mercados laborales de países desarrollados y en desarrollo, incluyendo Argentina. El contexto en que esos comportamientos tienen lugar podría sintetizarse de la siguiente manera. Primero, la proporción de mujeres en la población económicamente activa es menor que la de varones, lo cual se explica porque las tasas específicas de actividad por edad son mayores entre ellos que entre las mujeres¹. Segundo, entre las mujeres es mayor la proporción que trabaja part-time, y mayor la probabilidad de interrupción del trabajo remunerado y subsecuente retorno a la actividad. Tercero, las mujeres tienden a concentrarse en actividades del sector terciario: empleo público y educación, comercio y finanzas y servicios personales. Cuarto, en periodos de crisis, a igual edad, la desocupación femenina generalmente es mayor. Y quinto, la incorporación de tecnologías que ahorran mano de obra explica la creciente demanda de calificaciones técnicas lo cual afecta negativamente más al empleo femenino que al masculino.

La segregación ocupacional según sexo es un denominador común de los mercados de trabajo en países industrializados y también en desarrollo que ha persistido a través de las décadas y las fronteras internacionales. Aunque se ha avanzado durante el presente siglo, aún persiste mayor concentración de las mujeres en actividades y puestos de trabajo feminizados, así como en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, lo que significa que son puestos de trabajo peor remunerados y más inestables. Dado que la distribución sectorial de empleo es un indicador-proxy de la demanda laboral efectivizada, ¿existe una preferencia sistemática de varones, aun cuando sean iguales los atributos y formación de las mujeres que se ofertan? ¿la discriminación de las mujeres, como la de otros grupos étnicos o inmigratorios se explica por las características de los oferentes o por los criterios y requerimientos de las empresas y otras entidades demandantes de mano de obra?

El enfoque teórico general que subyace al presente análisis es que la discriminación laboral implica como en cualquier otro proceso de desigualdad social, segmentación y estigmatización, relaciones sociales asimétricas de poder enraizadas en las relaciones de clase social, diferencias étnicas o de género. Esto significa que cualquiera sea la población destinataria (grupos étnicos, mujeres, o inmigrantes, personas con capacidades diferentes, u orientación sexual) sus causas y consecuencias son siempre sociales que se desarrollan en el tiempo y el espacio movilizadas, hechas posibles de ocurrir, principalmente en las relaciones asimétricas de clase social, que son relaciones de poder (Funes y Ansaldi, 2014) plasmados y legitimados en los discursos y

¹ Datos del Tercer Trimestre 2021. Conglomerados urbanos. La tasa de actividad de varones era 68.8% y la de empleo es 64%, del total de la población de 14 y más años. La tasa de empleo de varones de 30 a 64 años era 86.7 %. Respectivamente las tasas femeninas de actividad eran 48.6 % y de empleo 44.2 %. La tasa de empleo de mujeres de 30-64 era de 63.1 %. INDEC (2022) 8 M: Día Internacional de la Mujer.

sistemas clasificatorios derogatorios de grupos minoritarios, lo cual se encuentran en las raíces profundas del racismo² (Fernando, 2017).

Las perspectivas teóricas que articulan las cinco secciones de este artículo se abordan en los niveles de análisis micro, meso y macro-social y la distinción entre los campos disciplinarios de la economía y de la sociología y psicología social cultural. Cada una de ellas aporta su granito de arena a la comprensión del cómo, porqué y dónde tiene lugar la discriminación laboral hacia las mujeres, y otros grupos minoritarios (no son minoritarios por su número sino por su escaso poder).

En las dos primeras secciones se discute la conformación de los mercados laborales, su segmentación y cómo afecta la demanda de mano de obra femenina. La existencia de mercados múltiples de trabajo y la segmentación laboral constituyen el campo propicio a la discriminación que puede adquirir formas abiertas o formas sutiles no explícitas. En la tercera sección, se analiza la discriminación como consecuencia de un proceso antecedente de prejuicio y estereotipificación. Ambos son procesos sociales-culturales en los cuales se enraízan pautas culturales que legitiman y sostienen la discriminación. En la cuarta sección se analizan las explicaciones económicas y sociales de la discriminación. El artículo cierra con un intento de sintetizar el porqué de la perdurabilidad de la discriminación laboral; en la interacción entre las personas que desean/deben trabajar y las organizaciones y entidades que ofrecen empleo se establecen relaciones sociales de poder, las cuales son parte constitutiva de los procesos macro-sociales históricos de reproducción y cambio económico-tecnológico, sociales y culturales. Si bien los comportamientos se explican en buena medida por factores y circunstancias micro-sociales, individuales y del hogar, ellos también están afectados por su inserción en un mercado laboral específico en el cual operan organizaciones/empresas que son las que demandan y establecen los criterios de admisibilidad de la mano de obra. Ni las personas, ni las organizaciones/entidades o empresas actúan en el vacío; ellas son parte y están afectadas por las condiciones y características del contexto macro-social histórico. Las relaciones sociales no son determinísticas, son probabilísticas, de allí que en nuestros análisis describamos y tratemos de interpretar tendencias centrándonos en aquellas que los datos insinúan tienen mayor probabilidad de ocurrir.

La conformación del mercado de trabajo

Empresas, organizaciones y entidades de diverso tipo y tamaño, incluyendo las unipersonales, establecen las condiciones de sus requerimientos de mano de obra teniendo en cuenta la disponibilidad y disposición de las personas a incorporarse a actividades económicas en tiempo y lugar. En el seno y circunstancias de sus hogares son las personas quienes por diversas necesidades y razones responden o no a esos requerimientos. La conformación del mercado de trabajo por lo tanto está constituida por la intersección entre el agregado de requerimientos de las empresas/entidades individuales y el agregado de las disponibilidades y disposiciones de la oferta laboral.

En la economía capitalista, los mercados de bienes, servicios, tecnologías o trabajo son ámbitos institucionales, no necesariamente ocupan un lugar físico, en los cuales tienen lugar

² Si bien los participantes de movimientos racistas pueden sufrir patologías psicológicas, las causas profundas de sus comportamientos tienen un origen y consecuencias sociales (D'Andrea & Daniels, 1999); es decir ellos son emergentes de un segmento racista de la sociedad.

relaciones sociales de poder, reguladas por sus propias normas, e insertas en una web de significados y esquemas cognitivos. Los mercados laborales son instituciones *sui generis* que no obstante comparten varios rasgos con los otros tipos de mercado; ellos están constituidos por redes de relaciones y negociación de intereses económicos; algunas de las cuales no forman parte de las negociaciones de cámaras patronales y sindicatos. Un ejemplo es el del mercado de trabajo informal y aquel en el cual operan los micro-empresarios.

Los mercados laborales son múltiples, como son múltiples los requerimientos de su demanda y de la oferta de trabajo. A nivel macro-social, su conformación específica depende del tipo de actividades que se desarrollan, de su tecnología y organización y de la magnitud de la inversión de capital, en su intersección con las condiciones histórico-espaciales que afectan la disponibilidad y disposición de distintos tipos de personas a participar laboralmente. A nivel de las empresas, la demanda de distintas capacidades y especialización de las ocupaciones depende de su tamaño, de su combinación tecnológico-organizacional y de la relación de costos tecnología-mano de obra, lo cual asimismo establece el rango posible de remuneraciones y beneficios de su mano de obra.

En el nivel macro-social las estadísticas muestran el agregado de las distribuciones de mano de obra e inversión de capital y sus respectivas participaciones en los ingresos. La mayor inversión en tecnología e incrementos en la productividad tienden a reducir la participación del empleo y la demanda selectiva de algunas ocupaciones. Las políticas públicas y los sindicatos en sus convenios definen y jerarquizan diferencialmente ocupaciones, lo cual incide en los respectivos niveles de remuneración y beneficios. Este es el contexto en el cual se ubica selectivamente la mano de obra femenina y masculina, los inmigrantes y los grupos étnicos.

La discriminación laboral tiene lugar en distintos momentos y adquiere formas explícitas e implícitas. Las primeras ocurren en el momento del acceso a distintos puestos de trabajo, en la remuneración y beneficios diferenciales y durante los procesos de promoción ocupacional. Entre las formas implícitas y sutiles de discriminación se encuentra en primer lugar la categorización femenina-masculina de los puestos de trabajo y de los atributos y habilidades para el desempeño ocupacional. Otra forma sutil de discriminación ocurre cuando en momentos de cambio organizacional y reestructuración tecnológica la probabilidad de reinserción femenina es menor que la masculina. También existe discriminación cuando se evalúan la formación educativa y experiencias y se asigna calificaciones negativas a las capacidades femeninas de desempeño profesional, técnico, operativo o sin calificación.

En el análisis de la conformación de los mercados y la ubicación selectiva de la mano de obra es útil distinguir entre tareas realizadas y capacidades (*skills*) de la mano de obra empleada, lo cual incide en cómo se definen los requerimientos de la demanda de trabajo. *La tarea es una unidad de trabajo que produce un resultado (output); la capacidad es el stock de conocimientos y habilidades de un trabajador para realizar varias tareas* (Autor, 2013). La demanda selectiva es de capacidades para la realización de tareas, teniendo en cuenta su potencial aporte al incremento de la productividad y reducción de sus costos. La incorporación de nuevas tecnologías modifica esta ecuación y por lo tanto la demanda selectiva de mano de obra. Por ejemplo, durante la etapa de producción en masa de bienes de consumo, la fabricación de cada producto involucraba varias tareas, muchas de las cuales podían ser realizadas por mujeres. Las industrias textil y de zapatos de Argentina empleaban muchas mujeres. La producción requería la ejecución de distintas tareas, que con frecuencia se llevaban a cabo en varios establecimientos; las nuevas tecnologías han reemplazado esa mano de obra con la fabricación

integrada de manera continua (Lobato, 1995; Aldonate, 2015). Otro ejemplo posible son las computadoras que han desplazado mano de obra al integrar tareas administrativas. Estos procesos han implicado cambios en la demanda de capacidades y especialidades de la mano de obra, y sus remuneraciones.

La distinción entre tareas realizadas y capacidades y stock de conocimiento es importante porque la discriminación de todo tipo puede filtrarse cuando en la especificación de los requerimientos de la demanda se definen atributos y habilidades que el consenso de sentido común lleva implícitamente a asociarlas con capacidades masculinas o femeninas. Como rezago de las tecnologías antiguas de producción muchas tareas continúan siendo definidas como masculinas, cuando en realidad podrían ser ejecutadas por ambos sexos. Hace 80 años un balancín en una fábrica de camas de bronce difícilmente podía ser manejado por una mujer. Esos balancines ya no se usan en la industria argentina; sin embargo, se sigue asociando lo mecánico con obreros varones. En estos casos es dable preguntarse ¿qué tienen de masculino la conducción de medios de transporte, incluyendo los subterráneos, trenes, y aviones? ¿Qué atributos físico-psicológicos requiere el CNC (Control Numérico por Computadora) que hace que sea categorizado como masculino?³

El efecto de arrastre consiste en reproducir ideas y conceptualizaciones aun cuando las condiciones estructurales objetivas han cambiado. En el decurso del tiempo, empresas (y en general todas las entidades que emplean mano de obra) y actividades se transforman, así como cambia también selectivamente la oferta laboral; algunos conjuntos humanos se retiran y otros se incorporan, como los inmigrantes y las mujeres. En la demanda y oferta se combinan ocupaciones en las que se desempeñan tareas manuales y de rutina, tareas manuales que implican capacidades y especialidades no rutinarias, tareas administrativas rutinarias y no rutinarias, y tareas especializadas profesionales y de gerenciamiento; actualmente es relevante incluir la categoría de tareas que pueden ser realizadas *off-shore* a menor costo.

La tecnología, y nuevos esquemas organizacionales, inducen cambios en los contenidos de las tareas que se desempeñan en la producción de bienes y servicios y en su comercialización, dependiendo de la composición del trabajo a nivel de las firmas y en el agregado de la actividad. Los efectos de las tecnologías dependen de los tipos de mano de obra predominante y de la envergadura del cambio que inducen las nuevas tecnologías. El efecto de arrastre aparece en la definición de atributos y habilidades demandadas por las nuevas tecnologías por lo cual este es un espacio propicio para la discriminación de las mujeres, particularmente cuando los nuevos puestos de trabajo implican mejores retribuciones. Aquí cabría preguntarse ¿por qué algunas empresas, cuando debido al tipo de tarea a realizar deben necesariamente pagar mayores salarios, en estos casos prefieren contratar varones? Y si contratan mujeres, a igual formación

³ Mecanizados Inter 2000.SLU (Octubre 2019, actualizado febrero 2021) El mecanizado CNC puede entenderse como el procedimiento industrial a través del cual se fabrican piezas con la ayuda de computadoras que controlan las máquinas que producen esas piezas. Esto es posible gracias al Control Numérico por Computadora, siglas de CNC que da nombre a esta tecnología de mecanizado.

Gracias al Control Numérico por Computadora ha sido posible la automatización del proceso de fabricación de piezas sin que sea necesaria la intervención humana. Para ello tan solo hay que introducir un conjunto de instrucciones para que el sistema de mecanizado CNC fabrique las piezas según las necesidades de la industria. El mecanizado CNC se aplica a una gran cantidad de operaciones diferentes, tanto en la elaboración, el montaje o el trabajo sobre metales u hojas metálicas. Su uso más habitual es en procesos de fresado, torneado o taladrado e incluso permite configurar operaciones de mecanizado a un ritmo vertiginoso. Esto hace posible la fabricación a granel que resulta mucho más económica a la vez que precisa, algo fundamental para la industria del automóvil.

y experiencia, les pagan un salario inferior al masculino ¿Que las lleva a pensar que el rendimiento femenino será menor?

En la evaluación del rendimiento claramente operan los preconceptos sedimentados a lo largo del tiempo de que las mujeres trabajadoras rinden menos en sus tareas que los varones. Una investigación llevada a cabo en Chile, basada en una encuesta a 203 empresas y en 17 entrevistas en profundidad, concluyó que *la opinión favorable o desfavorable del empresariado respecto al desempeño de mujeres y hombres obedece fundamentalmente a una definición previa de las características de las distintas ocupaciones, lo cual tiene poco que ver con los elementos técnicos u organizativos de las ocupaciones, y sí con el carácter masculino o femenino socialmente atribuido a ellas* (Todaro, Godoy & Abramo, 2002). Que las mujeres rinden menos es un estereotipo largamente sedimentado en nuestra cultura; implícita o explícitamente sirve para justificar menores salarios femeninos.

Las crisis y la transformación tecnológica-organizacional de las empresas puede traducirse en mayor desocupación y/o incremento de las ocupaciones informales. Puede ser también que el desplazamiento de ocupaciones, que involucran diversas capacidades, de lugar a su reubicación en nuevas especializaciones y capacidades a nivel de las firmas o intersectorialmente. Las consecuencias de por ejemplo la automatización en una firma o actividad pueden ser contrabalanceado por la creación de nuevas tareas que demandan esas capacidades dentro de la propia firma o actividad (Acemoglu y Restrepo, 2019). En estos casos en alta probabilidad existe un efecto de arrastre que beneficia a los varones; las tareas y capacidades nuevas desplazaron varones, quienes aun cuando sus habilidades no son ya requeridas tienen mayor probabilidad de ser reasignados a otras tareas en la misma empresa o usar sus antecedentes para acceder a nuevos empleos.

Los antecedentes siempre pesan, pero más en los periodos de transformación económico-tecnológica; se trata de la interacción simétrica acumulativa entre formación-conocimientos y requerimientos de las tareas a desempeñar. Las mujeres están sub-representadas en aquellas especialidades educativas en las cuales tienen menos probabilidades de conseguir empleo. Es resultado del síndrome de la auto-concepción: hay que considerarse muy bonita para presentarse a un concurso de belleza. La motivación en la elección de especialidades educativas está en buena medida influenciada por el mensaje permanente del mercado laboral ¡Mujeres abstenerse!

Las entrevistas y datos estadísticos de un estudio realizado en instituciones educativas de formación técnica latinoamericanas señalan que la inserción vocacional y laboral femenina se da en función de las pautas culturales, hábitos y condicionamiento vigentes que las inducen a la auto-exclusión. Los *estereotipos, fundados en el sexo, tienden a naturalizar lo social e histórico, asimilando lo biológico a lo cultural y a quedar internalizados como desigual valoración de las competencias femeninas y masculinas, condicionando la elección y los lugares "reservados" a la mujer en lo laboral y profesional* (OIT-CINTEFOR, 1992). Es difícil medir el efecto de la auto-exclusión sobre la orientación de la oferta laboral femenina, particularmente en su orientación en la formación para el trabajo. En América Latina, *los estudios técnicos secundarios posibilitan mayores probabilidades de empleabilidad y mejores salarios que aquellos que egresan de la educación formal secundaria y no continúan estudios posteriores. De igual manera, los estudios técnicos terciarios (que son más cortos y, por tanto, menos costosos que los universitarios) también permiten una tasa de retorno favorable en promedio a quienes optan por esta alternativa formativa*. Sin embargo, las mujeres, en su gran

mayoría se inclinan (o son orientadas) a realizar estudios en áreas socialmente menos valoradas; y cuando eligen la formación técnica el mercado laboral les ofrece más bajos incentivos y retribución económica (Sepúlveda, 2017).

La distribución de la inserción laboral según niveles de educación formal por sexo es un resumen del mercado de trabajo que merece ser observado. En Argentina, mientras el 70,1 % de las mujeres en 2018 habían completado el nivel secundario o superior, solo el 57,3 % de los varones se ubicaba en ese nivel. Sin embargo, cuando se tiene en cuenta la categorización ocupacional en profesional, técnica, operativa y sin calificación y se cruza el nivel educativo por la calificación de la ocupación desempeñada se observa que *el 72,4% de los varones que tienen hasta primario incompleto realizan tareas que requieren calificación operativa, mientras que el 62,8% de las mujeres con idénticos niveles educativos realizan tareas que no requieren calificación, con las consecuentes diferencias salariales— ya que, a mayor calificación de la tarea realizada mejor es el salario percibido. Si se observa con detenimiento, lo mismo ocurre en los niveles educativos secundarios completos y estudios superiores completos. En el cuadro también es interesante observar que el 22,1% de mujeres que finalizaron sus estudios superiores se inserta en puestos que requieren calificación operativa, es decir que se encuentran subcalificadas o sobreeducadas. Esto mismo ocurre con el 27,4% de los varones* (ECETSS 2018: pp.20/21).

El apotegma *la única verdad es la realidad* es un cable a tierra que incide sobre los comportamientos individuales femeninos que aparecen en el nivel agregado como verdades empíricas. En los periodos de crisis y transformación económico-tecnológica, entre las mujeres el efecto de desplazamiento es más intenso que el de reubicación, el resultado neto es la reducción de su participación en la producción y en la distribución del ingreso. Esos mismos efectos, que también afectan a la mano de obra masculina, se observan en el nivel macro-social, compensados o no por el crecimiento del empleo en otras actividades, por ejemplo, los servicios.

En países industriales *el crecimiento más lento del empleo en las últimas tres décadas se explica por la aceleración del efecto de deslazamiento especialmente en la industria manufacturera, un más débil efecto de re-instalación (reinstatement), y un crecimiento más lento de la productividad comparado con décadas previa* (Acemoglu & Restrepo, 2019). En países en desarrollo como Argentina el efecto de desplazamiento de ocupaciones derivado de la desaparición de tareas más difícilmente es compensado por la creación de nuevas actividades, con efecto positivo en la productividad. Como dijimos, el efecto de re-instalación es el opuesto al del desplazamiento de mano de obra, aunque cuando eso ocurre, significa la incorporación de ocupaciones y capacidades menos calificadas. Un ejemplo sería el cambio en la organización de las ventas de los supermercados que reemplazaron su sistema de entregas a domicilio lo que requería una logística específica de atención al cliente. Hoy en día son jóvenes de ambos sexos instalados en el supermercado, quienes reciben desde una central los pedidos, realizan las compras y la entregan a domicilio transportados en su propia bicicleta.

El crecimiento del sector terciario es un fenómeno que tiene lugar en los países en desarrollo y también en los industriales más avanzados, ya que desde los años sesenta ese sector ha absorbido en mayor proporción de los crecimientos netos de mano de obra (nuevas incorporaciones menos retiros) y los desplazamientos desde otros sectores (principalmente agropecuario y manufacturero). La propia dinámica del desarrollo económico-tecnológico, el crecimiento de la población y la transformación de sus demandas, y las políticas públicas de

bienestar explican este proceso de diversificación de los mercados laborales debido a la expansión de las actividades terciarias; aun cuando la calidad y eficiencia de los mismos es distinta en los varios países, y son distintas sus consecuencias para la clase popular (De Oliveira y García, 2022). Estas diferencias aparecen en la magnitud y productividad de las principales divisiones internas del sector: los servicios a las empresas, la distribución y comercialización; servicios bancarios y financieros, transportes, comunicaciones educación, salud y administración pública y servicios personales. Los requisitos de acceso a puestos de trabajo en algunas de estas actividades de servicios son bajos o nulos, también son bajas las remuneraciones y peores condiciones de trabajo. La mayor parte de los empleos informales tiene lugar en el sector terciario (Weller, 2001).

Mientras en los países avanzados se destaca el crecimiento de servicios de información y comunicación, aplicados en un número amplio de actividades (Bastos, Perobelli & Souza, 2012) en los países con economías en desarrollo en las últimas décadas ha crecido el sector informal. En los primeros ha significado el crecimiento de *puestos de trabajo que combinan capacidades técnicas con tareas rutinarias; las ocupaciones paramédicas son un ejemplo. Otro ejemplo son las ocupaciones en el área de marketing* (Autor, 2013). El crecimiento de servicios profesionales y de negocios, finanzas, inmobiliarios y de cuidado de la salud explican en buena medida el crecimiento del sector servicios de muchos países industriales, entre ellos Estados Unidos (Berlingieri, 2013). En los países en desarrollo como Argentina, el desplazamiento de mano de obra manufacturera ha significado el crecimiento del sector informal de servicios así como también la emergencia de actividades de intermediación inmobiliaria, asesoramiento y capacitación laboral y cuidados personales; todos los cuales son nichos posibles de desempeño femenino.

El desplazamiento o re-ubicación de actividades y mano de obra es selectiva, depende de quienes son desplazados o re-ubicados y del tiempo y lugar y tipo de mercado laboral en que ocurrieron. Estos procesos no necesariamente significan discriminación laboral explícita; sí afectan negativamente a las mujeres cuando tienen lugar en actividades donde predomina el empleo femenino. Tal es el caso de las industrias textiles y confecciones en Argentina ambas eran mano de obra intensivas. Durante el gobierno militar de 1976, la competencia de bienes importados más baratos afectó las posibilidades de supervivencia de varias empresas. Estas, como muchas firmas que ensamblaban electrónicos, tuvieron que cerrar, lo cual da cuenta de la reducción del empleo de mujeres en el sector industrial manufacturero y su desplazamiento hacia ocupaciones inestables de baja calificación.

La conformación de los múltiples mercados laborales responde a una dinámica muy sensible a las políticas públicas y cambios en los comportamientos de empresas y hogares. En las industrias manufactureras tecnológicamente más avanzadas, el mercado de trabajo ha tendido a ser más selectivo y con preponderancia masculina. La excepción son aquellas actividades terciarias como seguros, bancos y comercio exterior en los cuales coexisten puestos de trabajo de alta especialización y posiciones rutinarias, estas últimas con predominio femenino. La segregación vertical por género, u otro atributo, tiene lugar en la distribución diferencial de mujeres y varones entre los distintos niveles de jerarquías al interior de una misma ocupación; la segregación ocurre cuando las mujeres se desempeñan en los niveles medios y bajos y tienen una baja participación en los niveles jerárquicos altos (Anker, 1997, citado en Alonso, 2019).

Algunas demandas de consumo cambian más lentamente como por ejemplo en salud y educación. Aunque la formación de mano de obra en esos mercados requiere el largo plazo, el

nivel de retribuciones en Argentina ha tendido a deteriorarse sensiblemente; la oferta femenina ha crecido y sus retribuciones han decrecido. Otro ejemplo de transformación de los mercados laborales es la comercialización de bienes de consumo no duradero. La expansión territorial de las cadenas de supermercados ha sido lenta, pero ha afectado sensiblemente el empleo femenino en pequeños comercios de los barrios de mayor poder adquisitivo. Mientras el comercio minorista de almacenes, despensas, tiendas y zapaterías ofrecía empleo a mujeres de educación primaria, en los negocios de shoppings y supermercados se exige educación secundaria completa.

Segmentación y discriminación laboral

La segmentación del mercado laboral total caracteriza a los países de América Latina, Argentina incluida, y también desde hace varias décadas está presente en las economías de Estados Unidos y Europa. Se trata de un proceso resultado de la coexistencia de situaciones laborales disímiles que provienen de los diferenciales en la calidad y condiciones del empleo. Tal situación diferencia a las ramas de actividad, aunque es dable que ocurra dentro de una misma actividad económica. Por ejemplo, el comercio minorista en el que coexisten los grandes supermercados con micro-negocios. Así los múltiples mercados pueden categorizarse como parte de alguno de dos grandes sectores denominados primario y secundario. A nivel macro-social de una misma unidad geográfica (país, región, provincia) esa distinción señala que existen diferencias, en muchos casos profundas, en el nivel de salarios, estabilidad del empleo, calificaciones requeridas y oportunidades de avance (Bertranou, Casanova, Jiménez y Jiménez, 2013). Desde la perspectiva de los oferentes varones o mujeres esto significa probabilidades distintas de acceso ocupacional y por ende diferencias en las condiciones de vida de sus hogares y probabilidades de cambio.

La discriminación y exclusión social en buena medida es explicada por la segmentación de los mercados laborales consecuencia de los cambios estructurales en el sistema económico y la adaptación de los hogares a las nuevas condiciones de empleo (Poy, 2017, Salvia y Vera, 2012). Los mercados de trabajo no están colgados del limbo, ellos son parte de la estructura sectorial de la economía, esto se hace evidente cuando se analizan los mercados específicos. Los procesos de desarrollo económico-tecnológico han inducido cambios en los requerimientos de la demanda de mano de obra en las condiciones de trabajo y sus retribuciones y beneficios., lo cual explica la existencia de mercados segmentados y las posibilidades de acceso según el género.

Cuando se tienen en cuenta los mercados laborales específicos, la mayor segmentación laboral se da en aquellos en los cuales coexisten empresas de envergadura disímil. Un ejemplo de Argentina es la producción de galletitas, cuya tecnología hace viable la existencia de volúmenes y calidad del producto distintos. En este tipo de actividad los requerimientos de la demanda y condiciones de trabajo y remuneraciones depende del tipo de empresa, según se trate de grandes empresas multinacionales o pymes. Por su lado, en la fabricación terminal de autos no es posible que exista segmentación dentro de esa actividad ya que está altamente concentrada y utiliza recursos y tecnología no divisibles. Este es el caso también de la fabricación de maquinarias y equipos complejos y la petroquímica y la extracción y refinerías de petróleo.

Un rasgo distintivo de la demanda en los mercados laborales del sector primario es que requiere mano de obra estable dada la importancia de la formación/capacitación y experiencia; no obstante lo cual, para tareas administrativas rutinarias manuales de baja calificación recluta mano de obra femenina y personas provenientes de grupos minoritarios. En el caso de las empresas del sector secundario se asume que los requerimientos de los mercados son menos exigentes; *en esta puesta en pantalla (screening) discrecional, los procesos de discriminación pueden resultar de la sistemática devaluación de las credenciales de las minorías* (Beck, Horan & Tolbert, 1980). Al respecto, en un estudio longitudinal por encuesta en Estados Unidos concluyeron que, si se analizan los ingresos salariales diferenciales según sexo y etnia, se encuentra que antecediendo a ellos se encuentra la diferente probabilidad de acceso de distintos tipos de trabajadores a empresas ya sea que operan en el sector primario o secundario. La discriminación según los distintos tipos de mercado debe ubicarse en los requerimientos establecidos por las empresas/entidades que operan en los distintos sectores (Beck, Horan & Tolbert, 1980).

En un análisis para caracterizar a los mercados como segmentados es necesario especificar desde qué perspectiva se los observa. Las grandes y medianas empresas organizadas generalmente operan en el sector primario. No obstante, existen casos en que a través de intermediarios operan en mercados laborales secundarios. Un ejemplo es la industria frigorífica argentina en la que coexisten empresas exportadoras categorizadas como Clase A, con frigoríficos clase B, y clase C, y mataderos provinciales⁴. En esta actividad (hay también otras) coexisten dos tipos de segmentación, la que proviene del tipo/tamaño de empresas y la que se origina en las condiciones de contratación de mano de obra. Tal situación se hace evidente cuando consideramos las categorías de trabajo y diferencias entre asalariados formales registrados, asalariados disfrazados de monotributistas contratados, y trabajadores informales. En algunos grandes frigoríficos se terceriza la faena de ganado; los obreros de las empresas tercerizadas son informales (Elbert, 2015, 2020); es decir, existen trabajadores informales que se desempeñan en pymes o micro-empresarios pero también pueden desempeñarse en establecimientos de las grandes empresas, aunque bajo de la modalidad de subcontratación con intermediarios.

El fenómeno de la tercerización en la contratación de mano de obra que se ha expandido en el mundo desde las últimas décadas del siglo XX, reduce costos y evita problemas con el personal. La tercerización de tareas abarca la comercialización, el transporte, el mantenimiento de algunos equipos (por ejemplo los altos hornos de cemento), la limpieza, tareas administrativas de manejo de datos, servicios contables, atención al cliente, etc. (Arrieta Burgos et.al. 2019). Jurídicamente los trabajadores pertenecen a la empresa contratista; en los hechos trabajan y responden a la empresa contratadora (Etchemendy, 2018). En Argentina, esta modalidad, que se expandió en los noventa, reemplaza relaciones laborales bajo la apariencia de relaciones entre empresas y sus clientes y proveedores (Esponda, 2017). Es una modalidad que permite la contratación de palabra, con un menor salario, de trabajadores inmigrantes limítrofes que en el pasado muy probablemente hubieran sido discriminados por las grandes empresas concentradas⁵.

⁴ Frigoríficos Clase A tienen un alto nivel higiénico sanitario como consecuencia de los requerimientos de la demanda proveniente de la Unión Europea y los EEUU. Los frigoríficos Clase B puede vender en el mercado interno y en países con exigencias sanitarias menos estrictas. Los Clase C faenan para el mercado interno; y los mataderos son locales.

⁵ Una modalidad frecuente de la tercerización de secciones del área de la producción ha sido la formación de

En el análisis del conjunto del mercado laboral total de un país, la dicotomía de la segmentación en un sector primario y otro secundario significa que existen actividades y empresas en las que predominan mejores condiciones de trabajo y nivel de salarios, aquellas que no alcanzan esos estándares se las ubica en el sector secundario. En el marco de las políticas públicas y acción sindical, la segmentación se genera en el seno de las empresas que son las que organizan su propia división y condiciones del trabajo y por lo tanto diseñan sus requerimientos de mano de obra en todos los niveles (Leontaridi, 1998). Aunque existen diferencias en las capacidades, disponibilidad y disposición de las ofertas laborales, es en ese espacio social de las empresas que se asienta la discriminación laboral. Una discriminación laboral disfrazada de tercerización.

En síntesis, además de distinguirse por las condiciones de trabajo y nivel de retribuciones, los segmentos primario y secundario se diferencian por el distinto peso de actividades informales, aun cuando no todos los empleos del sector secundario son informales en el sentido de no-registrados y cubiertos por la seguridad social. *El empleo informal, los empleos atípicos y el empleo formal típico constituyen, por lo tanto, diferentes segmentos del mercado de trabajo pero que se encuentran vinculados entre sí* ((Bertranou, Casanova, Jiménez y Jiménez, 2013). La existencia de un segmento con preponderancia de empleos informales puede ser la resultante de un excedente de mano de obra que se emplea dónde puede, o responder a estrategias descentralizadoras de empresas con vistas a disminuir sus costos y riesgos y las obligaciones que implican los puestos formales. Más aun algunas de esas estrategias empresariales pueden también servir para licuar sus obligaciones fiscales.

El denominado sector informal suele ser identificado como el sector secundario de la economía, aunque en realidad no es homogéneo ya que pueden coexistir situaciones laborales distintas, en los registros supuestamente informales. El sector informal incluiría profesionales, técnicos, artesanos o intermediarios (por ejemplo, inmobiliarios) que prefieren trabajar por su cuenta, cuentas propias de baja calificación, asalariados no registrados que tienen empleo temporario con frecuencia en distintas empresas, y como mencionamos más arriba, los monotributistas disfrazados de independientes que prestan servicios o participan en la producción de bienes y servicios.

La existencia de un gran número de empleos informales es un fuerte indicador que algo anda mal en la economía debido a las bajas probabilidades de acceso de su población a empleos registrados, estables y remunerados suficientemente para asegurar condiciones de vida razonables (con lo que esto signifique en cada momento y lugar). En algunos casos el empleo informal es el resultado de la discriminación laboral de las empresas y/o puede ser una expresión del rechazo de la población a aceptar recibir servicios de personas objeto de la discriminación (por ejemplo de un o una peluquera perteneciente a un grupo étnico determinado, o de ser servido por una/un mozo de esos grupos).

En una combinación de circunstancias sociales y económicas, puede tener lugar la discriminación contra conjuntos definidos de personas, sobre la base de su pertenencia a ese conjunto. Esto puede ocurrir en empresas de cualquier tamaño y de cualquier sector, aunque cuanto mayor sea el poder económico, político o social del que diseña los requerimientos de la

empresas con ex-trabajadores para desempeñar sus tareas habituales, negociación en la cual participaron algunos grades sindicatos (Esponda & Strada, 2019: 162).

demanda laboral, mayores serán las probabilidades de hacerlo si así lo desea. Los micro-empresarios que necesitan contratar empleados u obreros suelen tener menos pretensiones.

En las empresas y otras entidades que contratan personal (por ejemplo una escuela privada o sanatorio), la discriminación tiene lugar cuando es rechazada una persona categorizada por su sexo, etnia o condición migratoria. La discriminación también puede tener lugar cuando se aplican los mecanismos de promoción en el ascenso ocupacional, o en la asignación de retribuciones monetarias y *fringe benefits*. Esto ocurre en las empresas, u otras entidades, cuando elaboran y aplican criterios de aceptabilidad; entre los más sofisticados, esos criterios pasan por la cosmética de lo socialmente correcto que los transforman en criterios objetivos; por ejemplo aceptar flexibilidad horaria, realizar horas extras los días feriados, o traslados de corto o mayor plazo fuera de la sede laboral, etc. Los criterios objetivos pueden inducir a la auto-exclusión basada en el "yo no alcanzo a satisfacer todos esos criterios" o "esto no es para mí nunca voy a pasar el examen de manejo correcto de la lengua castellana". Sobre todo cuando él/la que aplica los criterios no está obligada a justificarlo objetivamente.

La discriminación es una conducta que siempre implica una actitud u orientación prejuiciosa (un pre-concepto) y la construcción explícita o implícita de un estereotipo en el cual se destacan rasgos visibles o imaginados en los cuales se basa la discriminación. El estereotipo es una suerte de caricatura de lo que se supone es una mujer, un migrante interno o internacional, o alguien que no es muy blanquito.

Prejuicio, etiquetamiento y estereotipificación social

En el fondo de nuestros corazones todos somos un poquito etnocéntricos cuando juzgamos a los otros con nuestros propios criterios y creemos que nuestra manera de comportarnos y nuestra cultura tiene virtudes de las cuales carecen otros conjuntos humanos. Miramos a través del prisma de nuestras creencias, valores y pautas de comportamiento; el prejuicio es la actitud de evaluar a través de ese prisma. Esa actitud implica un juicio de valor positivo o negativo respecto de situaciones o personas; en su significado más general *las actitudes son orientaciones psico-sociales culturales hacia algo, lo que predispone no solo a pensarlo de manera particular sino también a tener sentimientos positivos o negativos* (Johnson, 1995:15) Las actitudes tienen componentes cognitivos, emocionales y de orientación de la acción.

Una actitud prejuiciosa subyace a la discriminación laboral femenina, y a otros grupos humanos, y se manifiesta en sus bajas probabilidades de acceder a ciertos empleos o ser promovida en su carrera ocupacional. En el racismo, sexismo, y otras formas de prejuicio, el componente cognitivo se expresa como creencias en rasgos del grupo destinatario a través de la categorización que da lugar a la construcción de etiquetas y estereotipos. El componente emotivo puede ser de disgusto, rechazo, condescendencia o incluso odio, que eventualmente podrían derivar en predisposiciones conductuales negativas contra el grupo destinatario. En el propio grupo discriminador el prejuicio juega el rol de asegurar la identificación y pertenencia.

En la perspectiva macro-social, el prejuicio y etiquetamiento resultan de una representación colectiva de significados compartidos socialmente acerca de quiénes son y que hacen o pueden hacer esos otros en situaciones dadas de interacción social (Crocker, 1999). Las actitudes y comportamientos discriminatorios pueden tener carácter general; este es el caso del racismo cuando miembros de un grupo étnico o nacional es excluido en todo tiempo y lugar. El

etiquetamiento y su correspondiente exclusión pueden ser parciales como sería el caso de prohibición de las mujeres de ocupar cargos y realizar actividades políticas, o el de la discriminación laboral femenina. En todos los casos subyace un etiquetamiento desvalorizante de las capacidades de las mujeres.

Los estereotipos son esquemas cognitivos que procesan y simplifican información. *Los estereotipos no solo reflejan creencias acerca de las características de otros grupos sino que también los evalúan, generan expectativas que anticipan posibles comportamientos. Ellos afectan cómo la gente percibe, procesa información y responde ante miembros de esos grupos* (Dovidio, Hewstone, Glick & Esses, 2010). Existen circunstancias en las cuales el etiquetamiento conlleva un estigma cuando las diferencias son consideradas insalvables y se cree que las características negativas eventualmente representan un peligro. Estrictamente, *existe estigma cuando el etiquetamiento, estereotipificación y discriminación tienen lugar en relaciones de poder en que el estigma puede ser efectivizado* (Link & Phelan, 2001). Central a la conceptualización del estigma es la asociación entre las etiquetas y atributos humanos negativos, lo cual trae como consecuencia la separación entre nosotros y ellos. Las personas estigmatizadas experimentan pérdida de estatus y consideración social, y por lo tanto son pasibles de discriminación. *El estigma existe cuando los elementos del etiquetamiento, estereotipificación, separación, pérdida de estatus y discriminación ocurren juntos en situaciones de poder que lo permiten* (Link & Phelan, 2001: 377).

La toma de conciencia de ser objeto de estereotipificación y discriminación puede dar lugar a la auto-exclusión, lo cual potencia y afirma los procesos discriminatorios (Pinel, 1999), los que son instrumentales a la empresa o entidad que discrimina, lo cual muy probablemente induce la auto-exclusión de algunos mercados laborales y la re-orientación de las mujeres hacia trabajos mayoritariamente femeninos. Las mujeres, como los hombres, elige emplearse en aquellos puestos efectivamente disponibles. Una prueba de sentido común. Aunque pueden darse casos, es dudoso que las ocupaciones eminentemente femeninas puedan explicarse totalmente por especulaciones individuales acerca de la compatibilización entre los roles familiares y laborales (Okamoto & England, 1999). Subyace a la feminización de las ocupaciones la posibilidad de pagar salarios más bajos; se trata de una racionalización de la justicia de las decisiones culpando a las víctimas: sus credenciales no ameritan que se les pague más y se las asigne a otras tareas.

Una regla de la investigación científica en ciencias sociales es que los hechos sociales-estructurales se explican por circunstancias y factores sociales, económicos o el predominio de patrones culturales. La explicación y comprensión en el nivel individual se apoya en variables psicológicas y circunstancias personales en el contexto de sus inserciones sociales, pero la estereotipificación y estigma son patrones sociales-culturales, colectivamente construidos y socialmente compartidos y reproducidos y eventualmente cambiados en la interacción social.

En su enfoque micro-social la investigación del prejuicio y discriminación puede apoyarse en teorías que enfatizan, el reconocimiento y preferencia por los que son como uno/una misma; la solidaridad dentro del propio grupo, y los mecanismos psicológicos de temor a la contaminación y enfermedades (Wagner, 2017). En el nivel agregado, son las sociedades, sus instituciones y grupos los que sostienen los estereotipos discriminatorios construidos, mantenidos y transformados en las relaciones sociales asimétricas. El autoritarismo y la ideología, como la clase social, y las diferencias de género son sociales y forman parte de la cultura de una sociedad o grupo social aun cuando en las relaciones micro-sociales son portados

por las personas quienes son las que expresan el temor a la competencia social, económica y política de los inmigrantes y las mujeres. Un ejemplo es el de algunos grupos franceses que rechazan a los inmigrantes argelinos que utilizan los servicios sociales públicos gratuitos (Lamont, 2000).

Las explicaciones económicas y socio-culturales de la discriminación

En el menú de opciones de empleo que ofrecen los múltiples mercados laborales las personas se orientan según sus propias disposiciones y necesidades. Se elige entre lo que se puede elegir. Las empresas y entidades diseñan sus demandas según su poder de establecer e imponer sus propios requerimientos; este es el espacio en el cual puede tener lugar la discriminación laboral basada en el sexo, orientación sexual, la etnia, origen nacional o discapacidad física. En algunos estudios en economía se suele explicar la discriminación de mano de obra bien como resultado de las preferencias y gustos de los empleadores o por la información estadística que ellos reciben sobre las características de la oferta disponible; por ejemplo, inmigrantes, grupos étnicos específicos o mano de obra femenina. Aunque todos los prejuicios desvalorizantes significan discriminación y exclusión, los discursos dependen del grupo destinatario cuando se enfatizan aquellos de sus rasgos que justifican los comportamientos discriminatorios.

Las explicaciones basadas en los gustos y preferencias disfrazan en la discriminación *la animosidad subjetiva expresada* respecto, por ejemplo, de grupos étnicos minoritarios (Becker, 1971, citado por Lippens, Baert, Ghekiere, Verhaeghe, & Derous, 2022). Los empleadores y sus reclutadores reproducen el estereotipo predominante en la sociedad o clase social a la cual pertenecen. Entre miembros del personal ya empleado en una empresa, la discriminación les permite asegurar la exclusividad del espacio laboral y construir cultural y socialmente un mercado cautivo del propio privilegio.

Según Becker (1957) la discriminación de mujeres basada en la preferencia de los empleadores puede significar una des-utilidad económica. *Como consecuencia es posible que las firmas donde existen actitudes negativas empleen mujeres con un salario más bajo que el que deberían pagarle a los hombre* (Fanfani, 2020) *dictum* que seguramente se aplica a la discriminación étnica, excepto cuando se trata de trabajos peligrosos, sucios y desvalorizantes que predominantemente emplean trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios.

La discriminación basada en los gustos y preferencias de empleadores, empleados e incluso clientes, es explicada con variables socio-demográficas y psicológicas como son las actitudes negativas respecto de minorías, experiencias tempranas o estilos de interacción entre-grupos predominantes en el hogar y el temor al peligro étnico. En el nivel colectivo las explicaciones señalan la competencia por recursos y los tradicionales conflictos entre grupos sociales (Thijssen, 2016).

Las características personales y los atributos psicológicos siempre están presentes en los gustos, preferencias y conducta humana; forman parte de su autonomía y capacidad de agencia. En el nivel macro-social el comportamiento de la demanda en un mercado laboral, en el diseño de las preferencias por determinados tipos de trabajadores y rechazo de otros, operan las concepciones de la sociedad que cristalizan ideas e intereses compartidos. *Las pautas sociales*

de los gustos culturales están enredadas (enmeshed) en formas complejamente interactuantes (complexly interacting forms) de poder social y cultural mediante el cual las diferencias son usadas como marcadores de posiciones sociales y en algunas circunstancias como caminos/modos de las desigualmente distribuidas chances de vida (life-chances) culturales (Bennett, Emmison & Frow, 1999). En la sociedad, los prejuicios y estereotipos son funcionales a la reproducción de las diferencias y el mantenimiento de las distancias sociales. ¡Las mujeres haciéndose cargo de sus roles en el hogar porque, aunque trabajen, ellas aportan menos ingresos! ¡Los migrantes de clase popular no olvidando cual es el lugar que les corresponde ocupar en la sociedad!

La discriminación de mujeres y otros conjuntos sociales en el mercado de trabajo se debe a que los empleadores, además de sus propias inclinaciones, usan la información estadística disponible en su entorno respecto de las características, eficiencia y potencial productividad de los trabajadores que deben reclutar. Estas decisiones asumen (como en cualquier estereotipo) que las personas individuales por el mero hecho de pertenecer a un conjunto social reproducen fielmente su comportamiento.

Las decisiones basadas en información estadística incluyen una descripción de los grupos excluidos que en algunos casos son caricaturas que estiman una supuesta menor productividad y, por lo tanto, mayores costos para las empresas (Castiblanco & Suelen, 2015). La pertenencia es predictiva de su productividad y probabilidades de ajustarse a los estándares imperantes en el lugar de trabajo; de allí que la decisión de algunas empresas de reclutar personal homogéneo suele explicarse por el deseo de minimizar situaciones de conflicto entre individuos cuyos rasgos socio-demográficos y culturales son considerados diferentes. Se aplica el dicho *las nenas con las nenas y los nenes con los nenes*.

La discriminación estadística es la más difícil de erradicar porque aún sin proponérselo explícitamente, las estadísticas oficiales contribuyen a avalar el prejuicio. Por ejemplo, varios informes de OIT (Organización Internacional del Trabajo) en la segunda mitad del siglo XX describían la baja educación de los migrantes desde Italia y España hacia Alemania y los Países Bajos (Goldberg, Mourinho & Kulke, 1996; Bovenkerk et al 1995). Hoy en día estudios de la misma fuente señalan que el prejuicio puede tener un efecto de arrastre cuando se reproduce incluso respecto de los hijos de migrantes quienes actualmente son ciudadanos nativos.

Dos factores explican la perdurabilidad de las decisiones basadas en información estadística las que son implementadas en el marco de la maximización de la ganancia y minimización del riesgo laboral. Contratar al candidato equivocado, mujer, grupo étnico etc., implica el riesgo de mayores costos por pérdidas de tiempo y recursos; asimismo, la limitada información estadística específica sobre los candidatos disponibles impide estimar su posible performance y contribución a la productividad de la empresa (Thijssen, 2016, se apoya en Arrow 1971, 1998, y Phelps, 1972).

Desde la perspectiva de las empresas u otro tipo de organización que demanda mano de obra, la existencia de discriminación es interpretada ya sea como resultado de gustos/preferencias o de la aplicación de un estándar estadístico que registra el perfil de los posibles oferentes y su potencial performance en el cumplimiento de las tareas que se les encomiende. En ambos casos subyacen concepciones de mujer, migrante, miembro de grupo étnico, o cualquier otro tipo de etiqueta que justifica la discriminación sobre la base de su menor productividad y posible mayor riesgo; ideas que suelen movilizarse para justificar sus menores salarios.

En su definición oficial la discriminación es el trato diferencial que se da a personas sobre la base de su pertenencia a una categoría/grupo social y no sobre la base de sus propias cualidades, conocimientos, capacidades y su potencial contribución a la productividad de las tareas a realizar. El reclutamiento de mano de obra puede ser realizado de manera directa por la empresa o entidad y puede recurrir a consultoras especializadas en la selección de personal. En ambos casos el perfil requerido y razones de exclusión son establecidas por la demandante. Los criterios y procedimiento de selección difieren según los tipos de personas demandadas; los criterios discriminatorios funcionan para algunos tipos de empleos y dependen de la oferta laboral efectivamente disponible.

En empleos rutinarios o de baja calificación, con escasa oferta de varones nativos pertenecientes a grupos mayoritarios, en toda probabilidad la discriminación en el reclutamiento es menor o no existente. La discriminación tiene lugar en los niveles más altos de remuneraciones, beneficios y probabilidades de promoción. En estos casos el interés académico y político ha privilegiado el estudio de la brecha salarial, en particular la sistemática diferencia en las retribuciones y beneficios entre hombres y mujeres cuando los méritos, calificaciones y performance son equivalentes.

El nivel de retribuciones y beneficios que reciben los asalariados depende del contexto histórico-económico, en buena medida de los arreglos políticos-institucionales y sindicales de los países, de la propia estructura económica y de las características y distribución de su población (Maclean & Webber, 2022; Webber, 2022). Desde la perspectiva de las firmas o entidades que demandan mano de obra su posición de poder y su ecuación de productividad y costos interactúan con las condiciones y disponibilidades de los posibles oferentes, quienes en su conducta de conjunto muestran mayor o menor elasticidad frente a los requerimientos de la demanda laboral (principalmente si están o no dispuestos a aceptar el nivel de salarios). En Argentina y otros países en desarrollo o desarrollados, en el sector primario de la economía y en buena medida en el secundario, las negociaciones salariales las llevan a cabo las empresas y los sindicatos⁶

El contexto teórico e histórico para discutir las diversas posiciones que explican la discriminación laboral es la actual desigualdad creciente en la distribución del ingreso nacional y la caída de la participación del trabajo en esa distribución. Al respecto existe un interés creciente en el rol que juega el poder de las empresas en los mercados laborales. Esto explica que se haya rescatado la teoría sobre la discriminación en el mercado de trabajo de Joan Robinson (1933, reimpresso en 1965) la que sostiene que *un solo comprador, un monopsonista, fijará salarios por debajo de la productividad marginal; mientras más inelástica sea la oferta laboral, más bajos serán los salarios relativos a la productividad. De esta forma, diferenciando salarios entre grupos con distintas elasticidades de oferta de trabajo, el monopsonista obtiene mayores beneficios*. Según Robinson, el género es uno de los campos en donde puede darse este tipo de discriminación. Así, aun cuando hombres y mujeres sean igualmente productivos, es decir, sean sustitutos perfectos, el empresario pagará salarios más bajos a las mujeres,

⁶ En este tipo de análisis es necesario tener en cuenta en primer lugar la situación económica del país, su estructura productiva y su nivel de corporativización. Respecto del tema de la discriminación femenina en el mercado laboral un concepto clave es el de monopsonio. El interés de los/las investigadoras en el análisis del *monopsonio* ha crecido en las últimas décadas. Manning (2021) *revisa la acumulada evidencia de que los empleadores poseen un considerable poder monopsonico. Reseña la aplicación de esta idea para explicar el impacto de políticas sobre el salario mínimo, inmigración, anti-trust y los determinantes de las ganancias y desigualdad en la participación del trabajo*.

basándose en el supuesto de que estas últimas poseen una curva de oferta laboral menos elástica que la de los hombres, razón por la que son ellas quienes reciben los salarios más bajos (Castiblanco y Suelen, 2013).

En el momento de su primera publicación, la teoría de Robinson dio lugar a muchas críticas; y prácticamente se dejó de citarla en los artículos publicados en *journals* o tenerla en cuenta en los textos de economía (Manning, 2021). Ha sido rescatada y ofrece algunas pistas que son muy interesantes en la actualidad porque unas pocas empresas altamente concentradas (por ejemplo, el sistema financiero, automotrices, petróleo y derivados, acero, etc.) junto con los sindicatos establecen los niveles de salarios según la caracterización de tareas y ocupaciones de la oferta laboral. ¡Sorpresa! en Argentina las tareas y ocupaciones desempeñadas usualmente por mujeres tienden a ser categorizadas en algunos convenios colectivos de trabajo con niveles de especialización y calificación más bajos que las masculinas y por lo tanto con menores salarios.

Si pensamos en las grandes corporaciones que dominan sectores claves de la economía, una hipótesis plausible es que actúan al estilo monopsonico cuando se trata de establecer su demanda laboral según género ¿es la oferta laboral femenina sensiblemente más inelástica que la masculina, en todo tiempo y lugar? (Sánchez, Finot, & Villena, 2019). Podría ser si se asume (lo cual no está definitivamente probado) que las decisiones están tan fuertemente afectadas por sus obligaciones familiares que limitan los espacios territoriales en los cuales se ofertan. El comportamiento monopsonico de algunas empresas podría también explicar los menores salarios pagados a inmigrantes, por ejemplo, en Alemania (Hirsch & Jahn, 2015).

La desigualdad salarial en nuestros países es una de las explicaciones del renovado interés en la obra de Joan Robinson. Aun cuando probablemente la elasticidad de la oferta femenina sea menos elástica que la masculina, es sensato pensar que las mujeres, solteras o con compañero, con hijos o sin hijos, no son las mismas de hace treinta o cuarenta años. Tampoco son iguales los recursos con los que pueden contar, de allí que sea válido buscar una buena parte de la explicación en los comportamientos de las empresas respecto del empleo femenino y en aquellas de las firmas que componen las actividades en las cuales predominan mujeres (Webber, 2015, 2016)⁷.

La tendencia de mediano y largo plazo del deterioro en los niveles de participación de los salarios en la distribución del ingreso afecta a las economías de países avanzados y también en desarrollo. Ello es la consecuencia de la concentración en grandes corporaciones, de la incorporación de tecnologías que ahorran mano de obra y en algunos países la pérdida de poder de los sindicatos. Aunque afecta a todos los trabajadores, perjudica con mayor intensidad a los empleos femeninos que se concentran en los niveles medios y bajos. A tal efecto es ilustrativo el estudio de Rinz (2022) quien para analizar los efectos de la concentración sobre la desigualdad en Estados Unidos entre 1976 y 2015 usó los datos de la *Longitudinal Business Database (LBD)*. Sus estimaciones son consistentes con la de Webber (2015): *cuando la concentración aumenta, la brecha entre el top (nivel más alto) y el medio de la distribución se amplía no solo porque los ingresos aumentaron en el top sino porque declinaron en el medio. La brecha entre el medio y el bottom (nivel más bajo) crece porque cayeron los ingresos del*

⁷ La idea en la bibliografía económica *sobre el poder de las empresas en los mercados laborales ha ganado influencia en los últimos años. La búsqueda en una base de datos muestra que el número de artículos publicados en journals ha crecido de solo 2 en los ochenta a 20 en los noventa, 32 en la década del 2000 a 64 en la del 2010. En la Sundance Conference on Monopsony in Labor Markets realizado en octubre de 2018, se presentaron 11 nuevos ponencias (Ashenfelter, Card, Farber & Ransom, 2021).*

bottom proporcionalmente más que los del medio. Al punto que los empleadores de los mercados laborales más concentrados tienen más poder sobre los trabajadores.

Conclusiones: No es fácil deshacer madejas enredadas

La discriminación como cualquier otro comportamiento resulta de la intersección de varios procesos sociales, de allí que su análisis depende desde donde se la mire y quien la está evaluando. Cuando se consulta bibliografía estrictamente económica, desde la perspectiva de las empresas es razonable atender sus argumentos basados en cuestiones de productividad, ganancia y riesgo de mayores costos. Este tipo de perspectiva pone el acento en las características de la oferta laboral; vale decir culpa a la víctima, e implícitamente transfiere la responsabilidad al estado que es el responsable de las políticas de formación de los recursos humanos.

Cuando se la mira desde la sociología y la psicología social cultural, adquiere preeminencia el análisis de las relaciones sociales asimétricas y se ubica la discriminación en el contexto histórico-político de la desigualdad social y las clases sociales, y por lo tanto se pone el acento en los criterios que establecen quién, cómo y cuándo es aceptable para el desempeño de un puesto de trabajo.

El presente artículo es un intento de reseñar, y si es posible, articular las circunstancias sociales y económicas que dan cuenta del carácter penetrante y difundido de la discriminación laboral y la brecha de ingresos que perjudica a mujeres, inmigrantes y grupos minoritarios, definidos no por su número sino por su escaso poder; ella es posible porque los comportamientos discriminatorios son socialmente, y con frecuencia jurídicamente, tolerados y aceptados en las relaciones sociales cotidianas. Esta verdad de Perogrullo se aplica a todo tipo de discriminación. Para comprender cómo y cuándo la discriminación puede ocurrir debemos situarnos en el nivel micro de la interacción social. Los gerentes de oficinas de reclutamiento y promoción de personal y los empleadores, y también los que compran servicios o bienes, detentan gustos y preferencias que los llevan a privilegiar ciertos rasgos humanos y rechazar otros. Los que diseñan los criterios de inclusión y exclusión seguramente están convencidos que su comportamiento es el correcto. Por necesidad y resignación ante lo que se cree inevitable o por convencimiento existen oferentes que se adecuan a esos requerimientos.

Los comportamientos sistemáticos y patrones de interacción son construcciones sociales sedimentadas y reproducidas y cambiadas en el tiempo. Ellos son parte de la web de significados constituidos en la cultura e insertos en las instituciones sociales, económicas y políticas. La exclusión e inclusión social se vehiculiza en los sistemas de categorización y etiquetamiento social, que pueden dar lugar a estereotipos, que son parte de la cultura, por lo cual pueden ser considerados jurídica y socialmente legítimos (aunque no necesariamente sean éticamente legítimos).

La discriminación laboral, como toda discriminación, se expresa en la forma de estereotipos negativos en los cuales se dibujan caricaturas de las características distintivas de algunos miembros de los grupos discriminados. Una mujer es ser humano que tiene hijos a quienes les dedica sus emociones y parte de su tiempo; un inmigrante es un ser humano cuya piel puede ser de color café con leche o chocolate, quien puede hablar un idioma distinto e interactuar de manera distinta. La construcción, aceptación y difusión de estereotipos se asienta en las

relaciones asimétricas de poder, aunque no todas las organizaciones o entidades pesan igual ni para movilizar estereotipos ni para prevenirlos.

Las etiquetas contenidas en los estereotipos sirven como justificaciones de los criterios de reclutamiento y promoción de mano de obra. No necesariamente es cinismo, muchas personas creen en los contenidos de las etiquetas de los estereotipos; muchas otras personas los rechazan. Son las instituciones públicas las que tienen la responsabilidad de establecer, implementar y hacer cumplir las normas anti-discriminación.

En el plano de los comportamientos y movilización de actitudes positivas o negativas la variabilidad depende de la composición de los grupos o conjuntos sociales de personas y empresas/organizaciones. Quienes somos y como actuamos está influenciado en parte por nuestras inserciones sociales y en parte por la capacidad de agencia de las personas. No importa donde estés nadie te obliga a discriminar a un inmigrante limítrofe en la Argentina⁸.

Los mercados laborales y los procedimientos de acceso y promoción tienen su propia dinámica la cual depende de las organizaciones/empresas y sus estilos de gestión, de la actividad que desarrollan, y del tipo de sector primario o secundario en el cual operan. Por ejemplo, en el sector público, educación, salud y servicios a la comunidad predomina el empleo femenino, particularmente en tareas administrativas de tipo rutinario. La discriminación suele tener lugar en las promociones a posiciones jerárquicas, circunstancias en las cuales los varones están mejor posicionados.

Las corporaciones concentradas ocupan una posición de poder económico no solo en el campo laboral; un ejemplo es la subcontratación en el exterior de todo o parte de la producción que les ha permitido reducir sus costos, además de los posibles conflictos con el personal (y tal vez evadir impuestos mediante el uso de sobre o subfacturación según sea conveniente). Distinta es la situación, dependiendo del tiempo y lugar, de las empresas chicas y los micro-empresarios. Su margen para discriminar (si así lo desean) depende de la situación económica del contexto en el cual operan.

La modernización tecnológica de las empresas, la globalización de la producción económica y los mercados, y una menor vocación por la regulación estatal impactan y transforman los mercados laborales, de varones y mujeres, dependiendo de donde tiene lugar el cambio y qué tareas y ocupaciones se verán afectadas. Por ejemplo, la fabricación de aparatos electrónicos de audio y televisión requieren ensamblar piezas que pueden producirse en muchos distintos países cuyos mercados laborales se ven afectados por las decisiones de las casas matrices de las empresas multinacionales.

Las industrias manufactureras como muchos servicios básicos de información y comunicación, los servicios legales y contables, y los sistemas de distribución, comercialización y transporte son transnacionales (aunque algunos tienen dueños y en apariencia no tienen nacionalidad). La flexibilidad laboral y movilidad espacial están ganando terreno; un caso es la industria petrolera cuyos obreros y técnicos se desplazan en el mundo.

Se trabaja donde existen posibilidades de trabajar; opciones existen para unos más que para otras. Existe discriminación laboral cuando en un mercado específico, los criterios de acceso y

⁸ En Argentina, como en algunos otros países, la gente aprendió a ser cauta. Las sucesivas dictaduras le enseñaron a ser prudente con opiniones y acciones.

promoción y nivel de retribuciones establecen barreras que excluyen mujeres, y/o a miembros de grupos étnicos o nacionales, por el solo hecho de pertenencia y portar una etiqueta con categorización negativa. Existe también discriminación laboral basada en la edad, inclinación sexual, o discapacidad.

Aunque mucho se ha avanzado durante el siglo XXI, aún queda mucho camino por recorrer. La investigación científica puede aportar conocimiento que contribuya a la mayor equidad en las relaciones laborales y sociales, condición básica para el real funcionamiento de una democracia cuyo logro efectivo se alcanza a través de las instituciones como la educación y salud y las políticas sociales y de empleo. También requiere la toma de consciencia de que la discriminación y la exclusión nos perjudica a todos, los como uno y los otros, al deteriorar la calidad de vida y el sentido de pertenencia e identidad con nuestro país. A mediano y largo plazo la inequidad es como un terremoto, destruye todo.

Bibliografía

Acemoglu, D & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2): 3-30. Ver National Bureau of Economic Research: Working Paper 25684 <http://www.nber.org/papers/w25684>

Aldonate, A. E. (2015). *Las mujeres y el mundo del trabajo en la Argentina de la primera mitad del siglo XX* (Trabajo Final Integrador). Universidad Nacional de Quilmes, Bernal, Argentina. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/62>.

Alonso, V. (2019). La conformación de las desigualdades de género en los mercados laborales dentro de los estilos de desarrollo de América Latina. Aportes, obstáculos y desafíos de los estudios de caso en la región. En Vázquez Lorda, L. Actas de las XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género (pp. 182-196). Mar del Plata: UNMDP. Recuperado de: <https://bit.ly/3yelo9Z>

Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías". *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370.

Arrieta Burgos, E., Vargas Isaza, C. Fernández Londoño, C. & Vieco Giraldo, J. (2019). *Tercerización e intermediación laboral: balance y retos*. Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA) y Asociación Nacional de Empresarios de Colombia

Arrow, K. J. (1971). *Some Models of Racial Discrimination in the Labor Market*. Santa Monica: The Rand Corporation.

Arrow, K. J. (1998). What Has Economics to Say About Racial Discrimination? *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), 91–100.

Ashenfelter O., Card, D., Farber, H. S. & Ransom, M. (2021). *Monopsony in the Labor Market: New Empirical Results and New Public Policies*, Working Papers 294, Princeton University, Department of Economics, Center for Economic Policy Studies.

Autor, D. H. (2013). The "task approach" to labor markets: An overview, Discussion Paper Series, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, No. 7178.

Barreiro de Souza, Quinet de Andrade Bastos, Salgueiro Perobelli (2021). Análisis de la estructura productiva del sector servicios en países con diferentes niveles de desarrollo. *Revista de la CEPAL 108. Diciembre de 2012.*

Beck, E. M.; Horan, Patrick M.; Tolbert, Charles M. (1980) Industrial segmentation and labor market discrimination. *Social Problems*, 28 (2): 113-130.

Baumle, A. K., & Fossett, M. (2005). Statistical Discrimination in Employment: Its Practice, Conceptualization, and Implications for Public Policy. *American Behavioral Scientist*, 48(9), 1250–1274.

Becker, Gary S. (1957,1971) *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.

Bennett, T., Emmison, M., Frow, J. (1999). *Accounting for tastes: Australian everyday cultures*. Cambridge: Cambridge University Press,

Berlingieri, G. (2013). *Outsourcing and the Rise in Services* Discussion Paper No 1199, Centre for Economic Performance: London School of Economics, University of London.

Bertranou F., Casanova, L. Jiménez, M. y Jiménez, M. (2013). Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina, *Documento de trabajo N° 2*. Oficina de País de la OIT para la Argentina. Documento preparado en el marco del proyecto "Employment Quality in Segmented Markets", Geneva; ILO (Organización Internacional del Trabajo).

Crocker, J. (1999). Social stigma and self-esteem: Situational construction of self-worth. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 89-107. <https://doi.org/10.1006/jesp.1998.1369>

De Oliveira, O.; García, B. (2022) Crisis, reestructuración económica y transformación de los mercados de trabajo en México. *Papeles de Población*, [S.l.], 4 (15): 39-72, <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/18258>

Dovidio, J. F., Hewstone, M., Glick, P. & Esses, V. M. (2010) Prejudice, Stereotyping and Discrimination: Theoretical and Empirical Overview, en John F. Dovidio, Miles Hewstone, Peter Glick, and Victoria M. Esses (eds.) *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination*. Thousand Oaks CA: Sage. pp, 3-28.

Elbert, R. (2015). Informalidad en la estructura de clases de Argentina, ¿es el proletario informal una nueva clase social? *Revista Pilquen. Seccion Ciencias Sociales* 18 (3): 50-65.

Elbert, R. (2020). *Uniendo lo que el capital divide. Clase obrera, fragmentación y solidaridad en Buenos Aires (2003-2011)*. Buenos Aires: CEHTI-Imago Mundi.

Esponda, M. A. (2017). Tercerización laboral, salario por tiempo y precarización en la industria siderúrgica. El caso de Siderar, Ensenada, Argentina. *Revista Latinoamericana del Antropología del Trabajo*, 2017, . 2.

Esponda, M. A., Strada, J. (2019). Tercerización laboral en la siderurgia argentina: empresas de ex trabajadores en Acindar Villa Constitución y Siderar Ensenada. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 64: 159-181.

Etchemendy, S., G.Gianibelli & M. Mangini (2018). La tercerización laboral en Argentina. *Diagnóstico y estrategias sindicales*. Buenos Aires: Biblos.

Bovenkerk, F., Mitzi, Gras; Dhurender, Ramsøedh. (1995). Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands, *International Migration Papers* 4, Geneva, ILO International Labour Organization.

D'Andrea, M.; Daniels, J. (1999). Exploring the psychology of white racism through naturalistic inquiry. *Journal of Counselling & Development*, 77(1): 93-101.

ECETSS (2018) *Desigualdades entre mujeres y varones en el mercado laboral argentino* Superintendencia de Riesgos del Trabajo Sarmiento 1962, C1044 AAD, Buenos Aires Publicación realizada por equipo técnico del Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo

Fanfani, B. (2020). *Tastes for discrimination monopsonistic in labour markets*. Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Economia e Finanza Working Paper n° 94

Fernando, S. (2017). *Institutional racism in psychiatry and clinical psychology: Race matters in mental health*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-62728-1>.

Funes, P., Ansaldi, W. (1994). Patologías y rechazos. El racismo como factor constitutivo de la legitimidad política del orden oligárquico y la cultura política latinoamericana. *Cuicuilco. Revista de la Escuela Nacional de Antropología e Historia*, 1 (2): 193-229.

Goldberg, A., Mourinho, D., Kulke, U. (1996). *Labour market discrimination against foreign workers in Germany*. International Labour Office, Employment Department.

Hirsch, B. & Jahn, E. J. (2015). Is There Monopsonistic Discrimination against Immigrants? *Industrial Labor Relation Review*, Cornell University, ILR School, 68(3): 501-528.

INDEC (2022). *8M Día Internacional de la Mujer*. Dossier estadístico 8 de marzo de 2022. Dirección de Estudios Sectoriales. Dirección Nacional de Estadísticas Sociales y Población. Argentina

Johnson, A. G. (1995) *The Blackwell Dictionary of Sociology*. Oxford: Blackwell

Lamont, M. (2000) The rhetorics of racism and anti-racism in France and the United States, en Michelle Lamont & Laurent Thevénot (eds.) *Rethinking Comparative Cultural Sociology. Repertoires of Evaluation in France and the United States*, Cambridge: Cambridge University Press.

Leontaridi, M (1998). Segmented Labour Markets: Theory and Evidence. *Journal of Economic Surveys*. Vol 12. 1.

Link, B. G.; Phelan, J. C. (2001) Conceptualizing stigma. *Annual Review of Sociology*, 27 (1): 363-385.

Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P-P., & Derous, E. (2022). Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(17), 4243-4276. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2050191>

Lobato, M. Z. (1995). La mujer trabajadora en el siglo XX: un estudio de las industrias de la carne y textil en Berisso, Argentina. En Mirta Z. Lobato et.al. (Eds.) *Mujer, trabajo y ciudadanía*. Buenos Aires, Clacso.

Maclean, J. C. & Webber, D. (2022) Government regulation and wages: Evidence from continuing coverage mandates, *Labour Economics*, 78(C).

Manning, A. (2021). Monopsony in Labor Markets: A Review, *Industrial and Labor Relations Review*, Cornell University, ILR School, . 74(1): 3-26.

OIT-CINTERFOR (1992). *Participación de la Mujer en la Formación Técnica y Profesional en América Latina Síntesis regional* OIT/Centro Internacional de Formación de la OIT, CINTERFOR, Consejería Regional para la Mujer Trabajadora.

Okamoto, D., England, P. (1999). Is there a supply side to occupational sex segregation?. *Sociological Perspectives*, 42 (4): 557-582.

Phelps, E. S. (1972). The Statistical theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659–661.

Pinel, E. C. (1999). Stigma consciousness: The psychological legacy of social stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(1), 114–128. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.1.114>

Poy, S. (2017). Heterogeneidad de la estructura ocupacional y segmentación del mercado de trabajo: Gran Buenos Aires, 1974-2014. *Trabajo y sociedad*, 29:. 353-376.

Rinz, K (2022). Labor Market Concentration, Earnings, and Inequality. *The Journal of Human Resources*. 57(Supp.): S251–S283.

Robinson, Joan 1933. *The Economics of Imperfect Competition*. London: Macmillan.

Salvia, A., Vera, J. (2012). Cambios en la estructura ocupacional y en el mercado de trabajo durante fases de distintas reglas macroeconómicas (1992-2010). *Estudios del Trabajo*, 41: 21-51.

Sánchez, R., Finot, J. & Villena, M. G. (2019). Gender Wage Gap and Firm Market Power in Chile, MPRA Paper 99149, University Library of Munich, Germany.

Sepúlveda, L. (2017). *La educación técnico-profesional en América Latina: retos y oportunidades para la igualdad de género*. CEPAL: Santiago de Chile.

Suelen, E y Castiblanco, M. (2013). La Construcción De La Categoría De Emprendimiento Femenino. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*. ISSN-e 0121-6805, Vol. 21, N°. 2., págs. 53-66.

Thijssen, L. (2016) *Taste-based versus Statistical Discrimination: Placing the Debate into Context*, Universiteit Utrecht. GEMM Project.

Todaro, R, Godoy, L., Abramo, L. (2002). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Cadernos pagu*, 197-236.

Wagner, R. T. (2017). *The Significant Influencing Factors of Xenophobia*, Olivet Commons. Nazarene University.

Webber, D. A., (2015). Firm market power and the earnings distribution, *Labour Economics*,. 35(C): 123-134.

Webber, D. A. (2016) Firm-level monopsony and the gender pay gap. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 55(2): 323-345.

Webber D. A, (2022). Labor Market Competition and Employment Adjustment over the Business Cycle, *Journal of Human Resources*.

Weller, J. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. Santiago, Chile; Cepal.

Semblanza

Ruth Sautu. Ph.D. (Economics) Sociology. The London School of Economics and Political Science, London University. Investigadora Instituto Gino Germani Universidad de Buenos Aires. Profesora emérita, titular regular de Metodología de la Investigación Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Organismos colaboradores: no corresponde.

Disciplina académica y subdisciplinas: Sociología - Sociología del Trabajo.

Tipo, método o enfoque del estudio: no corresponde.



MATERNIDADE, CUIDADO E TRABALHO. MULHERES MÃES DA REGIÃO DO ABC PAULISTA

Débora Pereira de Almeida

dborapereira@gmail.com

Universidade Federal do ABC

Programa de Pós Graduação em Ciências Humanas e Sociais

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-7919-3637>

Marilda Aparecida Menezes

menezesmarilda@gmail.com

Universidade Federal do ABC

Programa de Pós Graduação em Ciências Humanas e Sociais

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5815-975X>

Resumo

O presente artigo tem como objetivo compreender os desafios vivenciados pelas mulheres-mães em sua vida profissional. Busca-se investigar como o trabalho do cuidado, atribuído historicamente ao gênero feminino, ampliado pela maternidade, repercute nas oportunidades de ingresso, qualidade do vínculo e manutenção no mercado de trabalho destas mulheres. O artigo se fundamenta na análise de respostas proferidas por 50 (cinquenta) mulheres-mães, residentes no ABC Paulista, a questionário eletrônico, aplicado no primeiro trimestre do ano de 2024, que buscou captar as experiências destas mulheres quanto à relação entre o trabalho do cuidado, maternidade e suas vidas profissionais. Também analisamos recente coleta de dados realizada, no presente ano de 2024, pelo IBGE em Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PnadC, organizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicas – DIEESE, denominada “Mulher no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes”, a qual avaliou a inserção das mulheres no mercado de trabalho entre o 4º trimestre de 2022 e o mesmo trimestre de 2023. Verificamos que a maternidade penaliza e discrimina as mulheres no mercado de trabalho, o que resulta no aprofundamento da opressão de gênero, com perdas de oportunidades, precarização de vínculos e sujeição a duplas e triplas, jornadas de trabalho. Para o desenvolvimento deste artigo propõe-se, como referencial teórico, a literatura referente a gênero, maternidade e mercado de trabalho, trabalho do cuidado e trabalho precarizado.

Palavras-Chave: gênero; maternidade; trabalho do cuidado; trabalho precarizado.

MATERNIDAD, CUIDADO Y TRABAJO. MUJERES-MADRES DE LA REGIÓN DEL ABC PAULISTA

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo comprender los desafíos vividos por las mujeres-madres en su vida profesional. Se busca investigar cómo el trabajo de cuidado, atribuido históricamente al género femenino y ampliado por la maternidad, repercute en las oportunidades de ingreso, calidad del vínculo y mantenimiento en el mercado laboral de estas mujeres. El artículo se fundamenta en el análisis de respuestas emitidas por 50 (cincuenta) mujeres-madres, residentes en el ABC Paulista, a un cuestionario electrónico, aplicado en el primer trimestre del año 2024, que buscó captar las experiencias de estas mujeres en cuanto a la relación entre el trabajo de cuidado, la maternidad y sus vidas profesionales. También analizamos una reciente recopilación de datos realizada, en el presente año 2024, por el IBGE en la Encuesta Nacional por Muestra de Hogares Continua - PnadC, organizada por el Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos - DIEESE, denominada "La mujer en el mercado de trabajo: desafíos y desigualdades constantes", la cual evaluó la inserción de las mujeres en el mercado laboral entre el 4º trimestre de 2022 y el mismo trimestre de 2023. Verificamos que la maternidad penaliza y discrimina a las mujeres en el mercado laboral, lo que resulta en un profundo agravamiento de la opresión de género, con pérdida de oportunidades, precarización de vínculos y sujeción a dobles y triples jornadas laborales. Para el desarrollo de este artículo se propone, como referencial teórico, la literatura referente a género, maternidad y mercado laboral, trabajo de cuidado y trabajo precarizado.

Palabras Clave: género; maternidad; trabajo de cuidado; trabajo precarizado.

MOTHERHOOD, CARE, AND WORK. WOMEN-MOTHERS FROM THE ABC PAULISTA REGION

Abstract

The aim of this article is to understand the challenges experienced by mothers in their professional lives. The aim is to investigate how care work, historically attributed to the female gender and amplified by motherhood, has repercussions on these women's opportunities to enter the labor market, the quality of their employment and their maintenance in the labor market. The article is based on an analysis of the answers given by 50 (fifty) mothers living in the ABC Paulista region to an electronic questionnaire, applied in the first quarter of 2024, which sought to capture these women's experiences regarding the relationship between care work, motherhood and their professional lives. We also analysed recent data collected in 2024 by the IBGE in the Continuous National Household Sample Survey (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PnadC), organized by the Inter-Union Department of Statistics and Socio-Economic Studies (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicas - DIEESE), called "Women in the labour market: challenges and constant inequalities", which

assessed the inclusion of women in the labour market between the 4th quarter of 2022 and the same quarter of 2023. We found that motherhood penalizes and discriminates against women in the job market, which results in a deepening of gender oppression, with loss of opportunities, precarious relationships and subjection to double and triple work journey. For the development of this article, we propose as a theoretical reference the literature on gender, maternity and the labor market, care work and precarious work.

Key-Words: gender; maternity; care work; precarious work.

Recibido: 30 de abril de 2024

Aceptado: 1º de junio de 2024

Introdução

O presente artigo objetiva compreender os desafios enfrentados pelas mulheres-mães no contexto de suas relações de trabalho. Pretendemos argumentar como o trabalho do cuidado, atribuído ao gênero feminino, amplificado pela maternidade, repercute nas experiências de ingresso, qualidade do vínculo e manutenção no mercado de trabalho destas mulheres.

Historicamente, em um contexto moderno-ocidental, ao gênero feminino é atribuído o dever do cuidado, a realização de tarefas domésticas, apoio psíquico e emocional e empenho no trabalho de reprodução da vida – “complexo de atividades e relações por meio das quais nossa vida e nosso trabalho são reconstituídos diariamente” (Federici, 2019, posição 207), desenvolvidas no espaço privado. A tais atribuições, culturalmente, é conferido menor valor – simbólico e material – em comparação às atribuições do gênero masculino, relacionadas ao trabalho fora de casa, à autoridade e intelectualidade, desenvolvidas no espaço público (Marçal, 2022, posição 474).

Essa diferença resulta na perda de poder político às mulheres, tendo em vista que, ao permanecerem na esfera privada, distante dos jogos de poder que ocorrem na esfera pública, alienadas do poder econômico, têm suas necessidades e reivindicações invisibilizadas, o que acaba por reforçar seu “lugar” social de gênero (Federici, 2019, posição 537).

As mulheres ocidentais passaram a ter presença significativa no mercado de trabalho a partir da Primeira Revolução Industrial (Século XVIII) (Marx, 1969, p. 90) e, posteriormente, após o início das Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945), em razão da assunção das frentes de trabalho deixadas pelos homens que serviam como combatentes (Simões; Hashimoto, 2012, p. 8).

Essa transição se intensificou com o desenvolvimento e disseminação do pensamento liberal, impelindo as mulheres a lutar por autonomia e contra a desigualdade de gênero por meio do acesso ao mercado de trabalho e à vida pública. No entanto, tratava-se de uma perspectiva atravessada por ideais liberais individualistas e meritocráticos (Pacheco; Tílio, 2010, p. 200).

Ainda, alinhadas a tais perspectivas, as transformações neoliberais na vida político-econômica, iniciadas nos anos 1970, persistiram no estímulo ao ingresso das mulheres no mercado de trabalho, a considerar que tinham como elemento central o desenvolvimento

econômico pautado na competitividade do mercado e maximização da concorrência (Standing, 2020, p. 15).

Nessa toada, as mulheres seguiram conquistando direito a participar dos espaços públicos, adquirindo, gradualmente, mais força política. Em 2002, no Brasil, a participação das mulheres no mercado de trabalho já atingia o patamar de 50% (cinquenta por cento) (Madalozzo; Martins; Shiratori, 2010, p. 548).

Em que pese a inserção vultuosa no mercado de trabalho, o ingresso das mulheres na vida pública não foi acompanhado de uma reorganização das regras desse mercado, nem das políticas públicas necessárias ao acolhimento da mulher-mãe, restando-lhes conciliar as atividades de produção e reprodução da vida (Barbosa, 2019, p. 6).

Ainda persiste, atrelado ao gênero feminino, a atribuição tradicional do trabalho do cuidado, ao qual não se confere o status de atividade produtiva, que é invisível, ao qual não há contraprestação material (Federici, 2019, Posição 280). No entanto, trata-se de trabalho que, espera-se, ser pago com o “amor”, este lido como o senso de cumprimento do dever divinamente apresentado às mulheres, para que, tendo-o executado de forma satisfatória, tornem-se, finalmente, um ser “de valor” (Marçal, 2022, p. 244).

Muitas mulheres são impelidas a abandonar de forma definitiva sua vida profissional ou a deslocar-se de um posto de trabalho formal, assegurado por normas securitárias, para a informalidade, onde haveria flexibilidade de jornada, o que permitiria, a princípio, a conjugação dos deveres de cuidado e obtenção de renda (Blass; Hirata; Soares, 2010, p. 15).

De acordo com Neves (2000), a força de trabalho feminina passou a ser incorporada por meio das jornadas parciais, dos contratos por tempo determinado e do trabalho a domicílio, sem que ocorresse uma revalorização do trabalho realizado. Lavinias e Sorj (2000), mostraram que as mulheres aparecem como a força de trabalho mais sujeita a esse tipo de vínculo devido às suas responsabilidades familiares e domésticas.

Sennet (1999) explica os usos da flexibilização do trabalho junto a mulheres trabalhadoras:

O flexitempo surgiu do novo influxo de mulheres no mundo do trabalho. Mulheres pobres [...] sempre em maior número que as da burguesia. Na última geração, como observamos, números significativos de mulheres entraram nas fileiras da mão-de-obra de classe média nos Estados Unidos, Europa e Japão, e continuaram na força de trabalho mesmo depois de ter filhos [...] Nas economias desenvolvidas do mundo em 1990, quase 50 por cento da força de trabalho profissional liberal e técnica já eram de mulheres, a maioria empregada em tempo integral. A necessidade, assim como o desejo pessoal, motivou esse trabalho; um padrão de vida de classe média em geral exige hoje dois assalariados adultos. *Essas trabalhadoras precisavam, porém, de horas de trabalho mais flexíveis; em todas as classes, muitas delas são empregadas de meio período e mães e período integral* (Sennet, 1999, p. 66).

As autoras Blass, Hirata e Soares (2010) relatam como o trabalho em domicílio se dá como meio de mulheres-mães se inserirem no mercado de trabalho, tendo em vista as limitações próprias das atribuições do cuidado e a vida profissional:

Estudos sobre novas formas de gestão da produção e as experiências de “trabalho em domicílio” analisado no contexto dos anos 1980 por Abreu (1986) que, compreendem a externalização de atividades, terceirização e subcontratação, mostram a presença significativa das mulheres. A maior parte dessas trabalhadoras é casada, com filhos pequenos, e tenta, segundo Leite (2008), conciliar trabalho assalariado em domicílio com atividades domésticas e os cuidados com as crianças. [...] *Os trabalhos em tempo parcial e mercados pela informalidade dos laços empregatícios passaram a englobar um número maior de mulheres, aprofundando as desigualdades entre os sexos* (Blass, Hirata e Soares, 2010, p. 15).

No entanto, parte substancial das relações de trabalho informais, flexíveis, possuem características de precarização, em razão da ânsia neoliberal pelo aumento da lucratividade, intensificando-se a concorrência em mercados globais (Kovács, 2008, p. 4). As relações de trabalho, nestes contextos, são marcadas pelo trabalho pouco interessante e pouco adequado ao nível de escolaridade e qualificação profissional, permitindo autonomia reduzida, rendimento baixo e incerto, falta de oportunidades de formação e de perspectivas na carreira (Kovács, 2008, p. 4).

Os vínculos de trabalho precarizados são caracterizados pela transferência do risco e insegurança aos trabalhadores e suas famílias (Standing, 2020, p. 15), e não mais ao empregador, ao detentor dos meios de produção, como encontra-se explícito no Artigo 2.º da Consolidação das Leis do Trabalho⁹, lei brasileira (datada de 1943) responsável pela regulação dos contratos de emprego.

A caracterização do termo “precarização do trabalho”, que se utiliza para o presente estudo, portanto, dá-se pela desregulamentação de patamares mínimos a serem observados nas relações de trabalho, relacionados, mormente, à remuneração, jornada de trabalho e condições de meio ambiente laboral, bem como pela ausência de proteções de ordem previdenciária – no que cerne à seguridade em situações de incapacidade para o trabalho, gravidez, velhice e falecimento, considerando-se o contexto brasileiro das relações de emprego – o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), institucionalizado pela autarquia do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Assim, verificamos que esses vínculos precarizados de trabalho causarão reverberações negativas à vida de mães trabalhadoras para além de sua vida profissional, mas, também, no cerne de seus relacionamentos interpessoais, em sua saúde física e mental, na visão-de-si e perspectivas de vida (Sennet, 1999). A maternidade, nestas perspectivas, potencializa a probabilidade da sujeição de mulheres a vínculos de trabalho precarizados, haja vista que a chegada dos filhos dificulta a liberdade, oportunidades e perspectivas do feminino num mundo privilegiadamente masculino, reforçando, assim, a manutenção da mulher ao lugar a ela culturalmente destinado (Barbosa, 2019, p. 15).

Salutar destacar que os constrangimentos sociais relacionados ao sexismo operam em grau maior ou menor a depender do grupo racial, etnia, classe e status migratório ao qual pertence a

⁹ “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

mulher (Carneiro, 2011; Saffioti, 2015). No entanto, para o desenvolvimento do presente artigo, considerando as limitações de seu alcance, trataremos apenas de critérios de classe e gênero.

Assim sendo, o presente artigo tem como objetivo compreender os desafios vivenciados pelas mulheres-mães na vida profissional. Fundamentamo-nos na análise de 50 (cinquenta) questionários respondidos por mulheres-mães trabalhadoras, no primeiro trimestre de 2024, observado o recorte geográfico da Região do ABC Paulista. Também utilizamos a recente coleta de dados, do quarto trimestre de 2023, pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), publicada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), no ano corrente, no Dia Internacional da Mulher, denominada “Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes”¹⁰.

Mulheres-mães: tensões entre cuidado, trabalho doméstico e profissional

Para desenvolvimento de nossa análise, aplicamos questionário eletrônico¹¹, divulgado através de grupos de solidariedade entre mulheres, em redes sociais, e, também, por outros meios. Na rede social “Facebook”, o questionário foi promovido no grupo “ABC das Mães”, composto, em sua maioria, por mães residentes da Região do ABC Paulista. Ainda, pelo aplicativo de mensagens “Whatsapp”, no grupo “Coletivo de Mães e Pais”, que conta com grande participação da comunidade de mães discentes e trabalhadoras da Universidade Federal do ABC. No mais, houve divulgação em outros grupos que, sabidamente, contavam com a participação de mulheres-mães residentes da Região do ABC Paulista.

As entrevistadas foram receptivas e solícitas à participação na pesquisa. Como veremos à frente, quando instadas a dissertar sobre suas experiências, se detiveram com afinco na tarefa, nos trazendo relatos interessantes.

O questionário, denominado “Maternidade e Mercado de Trabalho” buscou compreender: grau de escolaridade; com quais pessoas residiria – filhos(as), cônjuge, pais, amigos –; e a sua renda familiar e quem seria a pessoa a receber a maior renda neste contexto. Após tais informações, questionamos quem seriam os indivíduos responsáveis pela limpeza da casa e cuidado com filhos pequenos – ou adoecidos. Investigamos, assim, quem deteria, no contexto familiar destas mulheres-mães, o dever do trabalho do cuidado, observando-se as peculiaridades próprias da renda familiar declarada.

Questionamos, ainda, qual era a condição da entrevistada no Mercado de Trabalho anteriormente à maternidade: se havia vínculo formal (contrato empregatício) ou informal. A partir desta informação, perguntamos qual foi a trajetória profissional desta mulher após a maternidade – se permaneceu no mesmo trabalho, se saiu completamente do mercado de trabalho (não mais exercendo atividade remunerada) ou se saiu do mercado de trabalho formal para outro vínculo de informalidade. Todas as questões suprarreferidas se deram em questionário de múltipla escolha. Ao fim, abrimos espaços para que as entrevistadas

¹⁰ Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/infografico/2024/mulheresBrasilRegioes.html>>. Acesso em 11 de Abril de 2024.

¹¹ Disponível em: <<https://forms.gle/DQxvRTVNtpoaL9vB6>>. Acesso em 08 de Abril de 2024.

dissertassem acerca de suas percepções sobre os impactos que a maternidade operou em sua vida profissional.

Pois bem, 74 mulheres responderam ao questionário. Dentre estas, 62 eram residentes do Grande ABC, 60 eram mães e 50 destas mulheres responderam a todas as questões de múltipla escolha aplicadas. Deste modo, o público observado pelo presente artigo se dá, exclusivamente, por mulheres-mães residentes da Região Metropolitana do ABC Paulista, composto pelos municípios de São Bernardo do Campo, Santo André, São Caetano do Sul, Mauá, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, no Estado de São Paulo.

Quanto à sua renda familiar, assim declararam as entrevistadas:

Tabela 1 – Renda Familiar

Renda Familiar	Entrevistadas
Até 1 Salário Mínimo	01
De 1 até 3 Salários Mínimos	09
De 3 até 5 Salários Mínimos	10
De 5 até 10 Salários Mínimos	22
Acima de 10 Salários Mínimos	08
Total	50

À questão “Quem recebe maior renda em sua casa?”, obtivemos as seguintes respostas:

Tabela 2 – Renda por membro da família

Quem recebe a maior renda?	Entrevistadas
Marido, cônjuge ou companheiro	29
A própria entrevistada	12
Igual entre entrevistada e marido, cônjuge ou companheiro	03
Pai da entrevistada	02
Mãe da entrevistada	02
Filho do sexo masculino	01
Outros conviventes que não fazem parte da família – Amigo(a)	01

A partir da colheita dos dados suprarreferidos, passamos a questionar acerca das experiências das entrevistadas quanto ao trabalho do cuidado e vida profissional. As entrevistadas, quando questionadas sobre quem seria o principal responsável pela limpeza de sua residência, assim responderam:

Tabela 3 – Principal responsável pela limpeza

Quem é o(a) responsável pela limpeza?	Entrevistadas
A própria entrevistada	34
Diarista contratada	10
Marido, cônjuge ou companheiro	04
Outra mulher da família	03
Dividido entre os membros da família	03

Quando questionadas acerca do(a) principal responsável pelo cuidado com filhos pequenos ou quando, já crescidos, estes adoecem, assim responderam:

Tabela 4 – Principal responsável pelo cuidado com os filhos

Quem é o(a) responsável pelo cuidado com filhos pequenos ou adoecidos	Entrevistadas
A própria entrevistada	40
Marido, cônjuge ou companheiro	04
Outra mulher da família	03
Dividido entre a entrevistada e marido, cônjuge ou companheiro	03

Esses dados sugerem que ainda são, majoritariamente, as mulheres as responsáveis pelo trabalho do cuidado. Como já constatado por Fraser:

O gênero estrutura a divisão fundamental entre trabalho remunerado e “produtivo” e trabalho não remunerado, “reprodutivo” e doméstico, atribuindo às mulheres a responsabilidade primária por este último (Fraser, 2022)

O trabalho reprodutivo, do cuidado doméstico e familiar, que vem desprovido de contraprestação, está atrelado ao papel da mulher, enquanto o trabalho produtivo, ao que se confere maior valor social, é atribuído ao homem.

Conforme sustenta Elizabeth Souza-Lobo (2021), o trabalho doméstico tem por função reproduzir a força de trabalho, permitindo ao capital reduzir os custos desta atividade que teria, exemplificativamente, com a educação, creches, serviços coletivos para cuidado etc.

Sobre o tema, nos diz Federici:

Produzimos o produto mais precioso que existe no mercado capitalista: a força de trabalho. O trabalho doméstico é muito mais do que limpar a casa. É servir aos assalariados física, emocional e sexualmente, preparando-os para o trabalho dia após dia. É cuidar das nossas crianças – os trabalhadores do futuro –, amparando-as desde o nascimento e ao longo da vida escolar, garantindo que o seu desempenho esteja de acordo com o que é esperado pelo capitalismo (Federici, 2019, posição 747).

Consoante dados extraídos da Pnad Contínua, de 2023, pelo IBGE, constatou-se que as mulheres dedicam 6h48 por semana¹² a mais do que os homens em afazeres domésticos. Considerando o período anual, a coleta de dados observou que as mulheres dedicaram 354 horas (correspondente a 15 dias) a mais que os homens em trabalhos domésticos.

¹² Mulheres desempenham 17h48 horas por semana em afazeres domésticos. Em contrapartida, homens dedicam 11h semanais. “Em 2022, mulheres dedicaram mais de 925 horas aos afazeres domésticos, cerca de 354 horas (15 dias) a mais do que os homens”. Dados extraídos de Infográfico elaborado pela Dieese acerca da Pnad Contínua, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2024/mulheresBrasilRegioes.html>. Acesso em: 21 mar. 2024.

Apesar disso, não recebem remuneração pela realização deste trabalho. Não obstante, no contexto das relações de trabalho, para além da vida doméstica, as mulheres recebam salário em patamar inferior ao dos homens e, ainda, considerando mulheres-mães, inferior a mulheres que não são mães (Guiguinsk; Wajnman, 2019, p. 15).

A Pnad Contínua, já referida, referente ao quarto quadrimestre de 2023, relata que o Rendimento Médio Mensal (RMM) de um homem (brancos e negros) é de R\$ 3.233,00 (três mil, duzentos e trinta e três reais), enquanto de uma mulher (brancas e negras), de R\$ 2.562,00 (dois mil, quinhentos e sessenta e dois reais). O abismo apresenta-se quando confrontamos os dados do RMM de homens brancos (R\$ 4.228,00) em relação a mulheres negras (R\$ 1.957,00). O valor auferido por um homem branco é, em média, o dobro, do RMM recebido por uma mulher negra.

Quando olhamos para cargos de direção ou gerência, verificamos que o RMM auferido por um homem é de R\$ 9.183,00 (nove mil, cento e oitenta e três reais), enquanto, por uma mulher é de R\$ 6.672,00 (seis mil, seiscentos e setenta e dois reais).

Conforme já mencionado, com relação ao nosso questionário, dentre as 50 mulheres-mães entrevistadas, 32 informaram que quem recebe a maior renda em sua casa é a figura masculina correspondente, seja seu companheiro, marido, pai ou, até mesmo, filho de gênero masculino. Apenas 12 recebem renda superior aos demais membros. Somente 3 mulheres, de 50, informaram a equivalência das rendas.

Os dados apontados sugerem que as mulheres estão mais presentes no desempenho do trabalho do cuidado, dedicando-se a ele em um número maior de horas quando comparadas aos homens. Ainda, observamos que recebem remuneração em valor inferior a estes, inclusive quando observados cargos de alto escalão.

Muito embora as mulheres tenham conseguido acessar o mercado de trabalho, esse “trabalho fora de casa” não tem permitido a alteração do quadro de dominação, como prometido pelo discurso feminista liberal. Em contraponto, as mulheres sofreram um aprofundamento da exploração-opressão, conforme assevera Silvia Federici (2019, posição 538) ao afirmar que “o segundo trabalho não só aumenta nossa exploração como também reproduz simplesmente o nosso papel de diversas formas”.

Evidencia-se, diante desse quadro, tensões e dilemas entre vida produtiva e reprodutiva, que se baseiam na seguinte questão: como conciliar o trabalho do cuidado – ininterrupto – com outra forma de trabalho?

Mães trabalhadoras são discriminadas no mercado de trabalho formal ou se deslocam para vínculos de trabalho flexíveis-precarizados, conforme Guiguinski e Wajnman:

A presença de filhos, em especial os pequenos, aumenta a probabilidade de precariedade do trabalho para as mulheres [...]. As maiores responsabilidades domésticas e as interrupções na atividade econômica, associadas à maternidade, afetam o desenvolvimento profissional das mulheres, refletindo em salários mais baixos e empregos de menor qualidade (Guiguinski; Wajnman, 2019, p. 18).

Conforme dados do PnadC (2023), em âmbito nacional, 37,5% mulheres encontram-se em vínculos de trabalho informais. No Estado de São Paulo, a taxa de informalidade é ligeiramente menor, 31,9%.

Os resultados alcançados por Guiginski e Wajnman (2019) quanto à inserção das mulheres, que são mães, no mercado de trabalho, extraído da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) de 2013, aplicada a Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo, pela Fundação Seade e DIEESE, demonstram que as mulheres com filhos pequenos são as que apresentam maior taxa de desemprego e menor patamar salarial, o que se traduz em seu contrário quando trata-se de homens nas mesmas circunstâncias, os quais estão mais presentes no mercado de trabalho formal, recebendo salários, inclusive, em patamar superior, considerando outros homens que não possuem filhos. Destes referenciais, as autoras acabam por concluir que a maternidade implica uma penalidade à mulher, a qual resulta no aprofundamento da exploração-opressão de gênero.

Em nosso questionário, colhemos a informação de que 37, das 50 entrevistadas, encontravam-se em vínculos de trabalhos formais (celetistas, enquadrados nos regramentos da Consolidação das Leis de Trabalho, cercado de garantias securitárias) antes de se tornarem mães. As demais, 13 de 50, declararam que ocupavam vínculos de trabalho informais.

No entanto, após a maternidade, assim descreveram as entrevistadas sobre sua trajetória:

Tabela 5 – Trajetória de trabalho

Após tornar-se mãe, qual foi sua trajetória de trabalho?	Entrevistadas
Permaneceu no mesmo trabalho formal	22
Saiu do mercado de trabalho formal e, agora, exerce atividade remunerada informal	08
Saiu do mercado de trabalho e não mais exerce atividade remunerada	07
Permaneceu no mesmo trabalho informal	05
Ingressou na carreira pública	02
Estava em um vínculo formal e, após a maternidade, foi para outro vínculo	02
Saiu da informalidade e ingressou mercado de trabalho formal	01
Saiu da informalidade para cuidado do(a) filho(a) e depois retornou à informalidade	01
Permaneceu no mesmo vínculo, mas perdeu cargo de chefia	01
Estava atrelada a dois vínculos formais, permanecendo apenas em um	01

Instigamos às que se deslocaram do vínculo formal, e que anteriormente ocupavam outras formas de trabalho, a nos relatarem como compreendem as motivações deste deslocamento. Assim responderam:

“Não havia como conciliar o trabalho com a maternidade.”

“Qualidade de vida.”

“Para cuidar da casa e do meu filho.”

“[...] o que me fez empreender é a minha disponibilidade e flexibilidade de cumprir horário.”

“Preferi cuidar da minha filha e meu esposo ficou (com a) responsabilidade financeira.”

“Mais tempo com o filho.”

“Para me dedicar exclusivamente aos cuidados da primeira infância da minha filha.”

“Por não ter com quem deixá-la.”

“Pra cuidar da minha filha.”

“Dificuldade em conciliar estudo, trabalho formal em jornada integral (8h) e cuidados da casa/filha.”

“Diminuí minha carga horária para cuidar da minha filha.”

“Cuidado com o filho.”

“Cuidar dos meus filhos, estar mais presente.”

“Maior flexibilidade para cuidar do meu filho. Sempre sonhei em ser mãe e ele não merecia meu stress diário e minha ausência.”

Há uma convergência nestes relatos: mulheres mães compreendem sua saída do mercado de trabalho formal como uma forma de possibilitar o trabalho do cuidado que, muitas vezes, é mais valorizado do que desempenhar uma atividade remunerada em um contexto de inflexibilidade de jornada.

Nestes relatos podemos sentir o desejo de implementar uma resistência face à opressão-exploração da mãe trabalhadora, na ideia de melhorar a “qualidade de vida”. Há uma entrevistada que relata: “Regredi na profissão e reduzi a renda visando mais tempo com meu filho e melhor saúde mental”. No entanto, o completo abandono da vida profissional só estaria disponível a mulheres que dispusessem de parceiros(as) que fossem capazes de prover o custeio da família por si só. Esse contexto é visto como um privilégio, como relata outra entrevistada:

“Meu caso impactou totalmente, mas não me arrependo de ter saído do mercado de trabalho, minha filha pra mim é o que mais importa, mas isso só é possível porque tenho suporte financeiro. Isso faz toda diferença!”

A acumulação do trabalho produtivo com o trabalho reprodutivo constri a mulher, principalmente as que são mães, ao cumprimento de duplas e triplas jornadas. E, ainda, a fim

de suprir as necessidades do cuidado para com os filhos, muitas se deslocam para vínculos de trabalho que permitam a conciliação destas responsabilidades, que apresentem características mais flexíveis, como a jornada parcial, ou que possam ser realizados de forma remota (*home office*) e informais, como afirma Salvagni:

Muitas mulheres acabaram intensificando a dupla jornada, tendo que conciliar o trabalho assalariado com o trabalho doméstico e a maternidade, sem contar com o apoio de creches e escolas em horário comercial. [...] A busca pela conciliação costuma ser intermediada por atividades com horários mais flexíveis, por trabalho autônomo, trabalho informal, em tempo parcial, domiciliar, teletrabalho ou empresas que ofereçam apoio com berçários e creches (Salvagni, 2023, p. 97).

Outro aspecto relevante percebido nos relatos de outras entrevistadas se dá pela discriminação por elas suportada após terem se tornado mães, não sendo permitida escolha quanto à sua permanência, ou não, no mesmo vínculo de trabalho:

“Depois do puerpério fui demitida.”

“Fui demitida grávida. Atualmente tento retomar ao mercado, mas não tenho rede de apoio, então não sei como encaixar com a casa, maternidade e faculdade.”

“Tive problemas no concurso a respeito da maternidade, onde foi acusada pela chefia de ter um horário incompatível e “ter uma vida pessoal atribulada”, sendo encerrado meu contrato sem possibilidades de defesa. Fora o desrespeito que sofri como mulher e como mãe.”

“Permaneço no mesmo trabalho, mas perdi o cargo de chefia”.

Nesse sentido, quando instadas a descrever os impactos que a maternidade teria sobre sua trajetória profissional, duas entrevistadas trazem a seguinte reflexão:

“Impactou positivamente, no aspecto de (que) estou mais motivada a crescer profissionalmente tendo um motivo claro e necessidade também de crescimento financeiro. Contudo, negativamente, no quesito de me sentir sobrecarregada e, às vezes, as pessoas no ambiente de trabalho não compreenderem que temos outras demandas como mãe e sempre viver ansiosa com medo de um atestado médico e/ou outra licença maternidade.”

“O impacto foi imenso. Não conto com família por perto. Mesmo hoje, que minhas filhas têm 13 e 8 anos, sinto a cada dia as dificuldades. A escola da menor é apenas no período da tarde, então no período da manhã eu preciso sempre encontrar alternativas para poder trabalhar, quando uma delas adoecem também. No momento atual, com trabalho remoto três vezes por semana tenho conseguido levar, mas não sei por quanto tempo vai durar essa situação. E também não é confortável conciliar trabalho com cuidado dos filhos ao mesmo tempo, fico com a sensação de que não trabalhei direito, nem exerci o cuidado como deveria, é bastante frustrante. Elas sentem minha ansiedade e sofrem com isso também, vejo que até adoecem de vez em quando, e isso constitui um desafio ao desenvolvimento profissional.”

As consequências físicas e psíquicas desta cumulação e da sobrecarga são evidentes. Há pesquisas que já têm nomeado o *burnout* parental como o completo esgotamento emocional diante do cuidado com o filho, distanciamento emocional do filho e sensação de realização pessoal comprometida relacionada à parentalidade (Paula *et al*, 2021).

Desta feita, podemos verificar pelo resultado de nossa pesquisa, a partir dos relatos recebidos, que mulheres-mães são tolhidas em potenciais oportunidades de emprego, de aprofundamento profissional e realização pessoal, de uma forma que não é experienciada por mulheres que não são mães e por homens-pais, o que reafirma a presença da penalidade pela maternidade. A falta de uma infraestrutura alternativa para reprodução social afeta principalmente a carreira profissional das mulheres. Na ausência de um sistema estatal robusto de apoio social, as famílias que trabalham tentam uma série de improvisações de mercado, descoordenadas e caras, rumo a relações de igualdade de gênero em casa e na esfera pública. O que resulta numa injusta estrutura de reprodução social, cujos encargos recaem principalmente nas mulheres e a diferença salarial entre homens e mulheres muitas vezes deriva das questões de maternidade (Siqueira; Feriato, 2021, p. 8).

Podemos encontrar a presença da penalidade pela maternidade (Guiguinski; Wajnman, 2019), e o não-acolhimento das mães trabalhadoras nos espaços anteriormente ocupados – mormente no cerne dos vínculos de emprego –, nos seguintes relatos sobre o impacto que a maternidade teria causado sobre a vida profissional das entrevistadas:

“O impacto aconteceu em todos os sentidos, pois após a maternidade as prioridades não são as mesmas, assim como o tempo disponível somente ao trabalho não é mais o mesmo, nos obrigando a nos adequar e incluir a rotina do filho às nossas responsabilidades¹³.”

“Essa sem dúvida foi uma realidade repleta de desafios, precisamos conciliar vida pessoal, profissional, com o papel de mãe, pois ainda existe a questão da dupla, tripla jornada, sendo nós mães, em maioria as responsáveis pelas tarefas domésticas e cuidado com os filhos a maior parte.”

“Teve muito, profissional e acadêmica também. Ter que cuidar da minha filha ou ter alguém que cuidasse dela sempre me custou muito, tempo, energia e dinheiro também. Fazendo com que perdesse oportunidades, não pudesse me deslocar por muito tempo, além de sofrer preconceito nos lugares por ser mãe, e mãe solo (ainda pior).”

“Eu tive que me afastar dos estudos. Eu tranquei a graduação depois que engravidei por duas gestações. E tranquei também depois que o bebê nasceu e fiquei ainda um quadrimestre sem trancar e sem conseguir frequentar as aulas. Outro impacto foi a forma como foi mal-recebida a gravidez pelos superiores imediatos. Não recebi parabéns, e sim, fui questionada sobre se não estava me prevenindo, se foi planejada até que ficou insuportável e pedi para sair do emprego.”

“O que determinou a minha saída é a falta de apoio da empresa.”

¹³ Entrevistada é mãe de uma criança abaixo de 2 anos; pós graduada; cônjuge recebe maior renda; principal responsável pelo trabalho do cuidado.

“Total impacto, pois, se não fosse a maternidade não optaria por me afastar do mercado de trabalho.”

“Preconceito de algumas empresas.”

“Dificulta os trabalhos com 8h devido ao horário de creche ser limitado, dificuldade em conseguir trabalhar fora de horário de semana ou de final de semana. Não pode viajar a serviço, não ter outra escolha a não ser carreira pública. Dificuldade em confiar em alguém para olhar ele nas horas comerciais e não comerciais. Estou fazendo bico de vendedora freelancer/roupas na internet.”

Diante deste quadro, os dados apresentados sugerem que mulheres-mães sofrem a penalidade pela maternidade, pela reverberação negativa, decorrente da acumulação do trabalho produtivo e reprodutivo, em sua saúde psíquica, na qualidade de seus vínculos de trabalho, bem como na limitação das oportunidades de realização pessoal-profissional, o que implica o aprofundamento do quadro de exploração-opressão de classe-gênero.

Considerações finais

No questionário aplicado junto a mães trabalhadoras residentes da Região do ABC Paulista encontramos a seguinte constatação: ainda são as mulheres as maiores responsáveis pela realização do trabalho doméstico e trabalho do cuidado, não remunerado e ininterrupto.

Ao tornarem-se mães, o trabalho do cuidado se intensifica, impelindo estas mulheres-trabalhadoras a dupla e tripla jornadas de trabalho. Diante de tal circunstância, muitas se deslocam de seus vínculos anteriores, em alguns casos se desligando completamente do mercado de trabalho, caso possa delegar a responsabilidade financeira a outrem, ou migrando para vínculos de trabalho flexíveis-precarizados, que permitiriam, a princípio, a cumulação das atribuições da vida produtiva e reprodutiva

A acumulação destas atribuições reverbera negativamente em diversos âmbitos da vida destas mulheres – no seu quadro psíquico, pela sobrecarga de trabalho, bem como quanto às suas potencialidades no âmbito profissional-pessoal.

Não obstante, verificamos que o RMM recebido por mulheres ainda é inferior ao auferido por homens, abismo que se amplia quando analisamos mulheres negras em contraposição a homens brancos (o valor excede ao dobro), conforme dados fornecidos pela Pnad Contínua referente ao ano de 2023.

As mães trabalhadoras, portanto, trabalham mais e ganham menos, verificando-se o que foi denominado de *penalidade pela maternidade*, configurada pela (má) condição e (baixa) qualidade de inserção das mulheres, com filhos, no mercado de trabalho.

De modo que, ainda que o ingresso nas esferas públicas da vida tenha garantido às mulheres maior acesso a vias de reivindicação política de seus direitos, ainda resta um longo trajeto para superação da opressão de gênero, amplificada quando nos deparamos com mulheres que são mães.

Referências

Barbosa, P. B. (2022) Maternidade e os não-lugares da mulher que é mãe. *Revista África e Africanidades* – Ano XI – n. 29, fev. 2019. Disponível em: <http://www.africaeaficanidades.com.br/documentos/0300022019.pdf>. Acesso em: 24 ago.

Beauvoir, S. (2009) *O segundo sexo*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

Carneiro, S. (2022) *Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero*. E-Disciplinas USP, São Paulo, 2011. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/375003/%20mod_resource/content/0/Carneiro_Feminismo%20negro.pdf. Acesso em: 23 ago.

Federici, S. (2019) *O Ponto Zero da Revolução: Trabalho Doméstico, Reprodução e Luta Feminista*. 1. ed. São Paulo: Editora Elefante.

Fraser, N. (2022) *Justiça interrompida: Reflexões críticas sobre a condição pós-socialista*. 1. ed. São Paulo: Boitempo.

Góis, T.. (2020) *Onde mora o trabalho? Gênero, raça e classe nos movimentos urbanos por direitos*. Dissertação (Mestrado em Direito), Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo.

Guiginski, Janaína; WAJNMAN, S. (2022) A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. *R. Bras. Est. Pop.*, v. 36, 1-26, e0090, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.20947/s0102-3098a0090>. Acesso em: 27 ago.

Guimarães Araújo, N. (2022) Por uma sociologia do desemprego. *Revista Brasileira de Ciências Sociais* [online], vol. 17, p. 104-121, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-69092002000300007>. Acesso em: 15 ago.

Guimaraes Araújo, N; Hirata, H. S. (2020) *O Gênero do Cuidado: Desigualdades, Significações e Identidades*. 1. ed. São Paulo: Ateliê Editorial.

Kovács, I. (2022) Flexibilidade e precariedade do emprego. *Janus*, 2008. Disponível em: https://www.janusonline.pt/arquivo/2008/2008_4_2_11.html. Acesso em: 23 ago.

Lobo, E. (2021) *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. 3. ed. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2021.

Madalozzo, R; Martins, S. R.; Shratori, L. (2022) Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?. *Estudos Feministas*, Florianópolis, 18(2): 352, mai./ago., 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2010000200015>. Acesso em: 27 ago.

Marçal, K. (2023) O lado invisível da economia: uma visão feminista do capitalismo. 2. ed. São Paulo: Editora Alaúde, 2022.

Pacheco, M. C.; TILIO, R. (2023) Feminismo Liberal e Mulheres no Mercado do Trabalho Formal – uma análise do discurso. *Política & Trabalho. Revista de Ciências Sociais*, n.º 58, p. 198-216, jan./jul.

Pompermayer, H. (2022) Percepções da Mulher Mãe no Mercado de Trabalho. *Revista Tecnológica da Fatec Americana – v. 7 n. 01, 2019*. Disponível em: <https://www.fatec.edu.br/revista/index.php/RTecFatecAM/article/view/214>. Acesso em: 24 ago.

Rosso, S. (2017) O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor. 1. ed. São Paulo: Editora Boitempo.

Saffiotti, H. (2015) Gênero, patriarcado e violência. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular: Fundação Perseu Abramo.

Salvagni; Julice; Lagemann, V.; Veronese, M. V. (2024) A relação entre maternidade e trabalho no contexto de home office. Disponível em: <https://doi.org/10.25112/rco.v2.3323>. Acesso em 19 de abr.

Simões, F. I. W.; Hashimoto, F. (2022) Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. *Revista Vozes dos Vales da UFVJM: Publicações Acadêmicas – MG – Brasil – N° 02 – Ano I – 10/2012*. Disponível em: http://www.ufvjm.edu.br/site/revistamultidisciplinar/files/2011/09/Mulher-mercado-de-trabalho-e-as-configura%C3%A7%C3%B5es-familiares-do-s%C3%A9culo-XX_fatima.pdf. Acesso em: 27 ago.

Siqueira, Carolina Gandolfo Davanzo Jardim; Feriato, J. M. (2021) Fais. A precarização do trabalho tem rosto de mulher. *Revista Pensamento Jurídico – São Paulo – Vol. 15, N° 1, jan./abr. 2021*. Disponível em <https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/499/406>. Acesso em: 19 de abr. 2024.

Standing, G. (2020) O precariado a nova classe perigosa 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2020.

Semblanza

Débora Pereira de Almeida

Mestranda em Ciências Humanas e Sociais pela Universidade Federal do ABC (UFABC). Pesquisadora bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES. E-mail: dborapereira@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-7919-3637>.

Marilda Aparecida de Menezes

Professora Colaboradora PPGCS/UNICAMP, Professora Colaboradora PCHS/UFABC, Pesquisadora CNPQ, 1C; E-mail: menezesmarilda@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5815-975X>

Disciplina acadêmica: Sociología.

Subdisciplina: Relaciones del trabajo.

Tipo, método o enfoque del estudio: Metodología cuantitativa



MÁS CONECTADAS, MÁS PREARIAS. UNA INVESTIGACIÓN SOBRE EL TRABAJO ÁGIL EN ITALIA

Sandra Burchi

sandra.burchi@irestoscana.it

Istituto di Ricerche Economiche e Sociali IRES_Toscana

Resumen

El artículo propone una interpretación de los cambios que ocurren con respecto al uso del tiempo y las tecnologías durante la experiencia del encierro, y se centra en particular en el impacto de la experiencia del trabajo doméstico. Los resultados de una encuesta realizada durante la pandemia forman la base de este análisis. La hipótesis es que la práctica del trabajo a domicilio vista desde la perspectiva de los modelos organizativos de los clientes temporales, genera la percepción de mayor precariedad. La posibilidad del trabajo en conexión, pues abrió nuevas posibilidades de autogestión, generó un exceso de trabajo organizativo y determinó nuevos estándares de eficiencia a los que los trabajadores individuales debieron adaptarse, encontrando dificultades y adaptaciones ya conocidas en los ámbitos híbridos y precarios. del mundo del trabajo.

Palabras clave: tiempo, vida cotidiana, espacios domésticos, trabajo desde casa, capitalismo de plataformas

MAIS CONECTADAS, MAIS PREARIAS: UMA PESQUISA SOBRE TRABALHO REMOTO NA ITALIA

Resumo

O artigo propõe uma interpretação das mudanças que ocorrem no que diz respeito ao uso do tempo e das tecnologias durante a experiência de confinamento, e centra-se em particular no impacto da experiência do trabalho doméstico. Os resultados de uma pesquisa realizada durante a pandemia constituem a base desta análise. A hipótese é que a prática do trabalho remoto, vista sob a perspectiva dos modelos organizacionais dos clientes temporais, gera a percepção de maior precariedade. A possibilidade de trabalhar em conexão, pois abriu novas possibilidades de autogestão, gerou um excesso de trabalho organizacional e determinou novos padrões de eficiência aos quais os trabalhadores individuais tiveram que se adaptar,

encontrando dificultades e adaptações já conhecidas nas áreas híbridas e precárias do mundo do trabalho.

Palavras-chave: tempo, cotidiano, espaços domésticos, trabalho em casa, capitalismo de plataformas

MORE CONNECTED, MORE PRECARIOUS. AN INVESTIGATION ON remote WORKING IN ITALY

Abstract

The article proposes a reading of the changes that occurred with regard to the use of time and technologies during the experience of confinement, and focuses in particular on the impact of the experience of working from home. The results of a research conducted the period of the pandemic furnish the backdrop of this analysis. The hypothesis is that the practice of working from home, looked at from the perspective of time patterns organizational models, creates the perception of greater precariousness. The possibility of working in connection, if on the one hand it has opened up new potential for self-management, has led to a surplus of organizational work and determined new standards of efficiency to which individual workers have had to adapt by experiencing difficulties and adaptations already known in the circuits of precarious work.

Key-words: time, daily life, domestic spaces, working from home, platforms capitalism

Recibido: 4 de junio de 2024.

Aceptado: 21 de noviembre de 2023.

La precariedad en Italia. Una genealogía diferente para hombres y mujeres

En Italia se ha hablado mucho en los últimos años sobre la precariedad. Ha sido un debate que ha seguido, a distintos niveles, la larga temporada de transformación del trabajo y de las existencias individuales (Murgia A. 2010). No ha sido solo una parábola del derecho del trabajo (Ponterio C., Sanlorenzo R. 2014) a la que ha asistido la sociedad italiana: lo que ha tenido lugar en los últimos treinta años es un cambio en la configuración productiva descrito en un primer momento como "posfordismo" (cit) o "fin de la sociedad salarial" (Castel R. 1995, Gorz A. 1994), un conjunto de fenómenos a los que el legislador ha respondido mediante el dispositivo de la flexibilidad. Como se ha señalado (Boetti E., 2014), desde el principio este enfoque anglosajón (más flexibilidad=crecimiento del empleo), ha mostrado mucha ambigüedad y una eficacia que se ha demostrado ineficaz con el paso del tiempo (cit). Los sindicatos tradicionales respondieron con una política defensiva que no supo aprovechar la oportunidad de relanzar una nueva temporada de derechos (Ciccarelli R.2011). Ahora mismo está en marcha (con evidente retraso) una campaña para recoger las firmas necesarias para

promover referéndums abrogativos sobre la reforma laboral que más normalizó la precariedad: la ley de empleo.¹⁴

Los movimientos sociales, demostrando una gran vitalidad y capacidad de lectura y re-nominación de los fenómenos (Bruni A., Simi G., 2009), han sido capaces de crear nuevas agregaciones a pesar de la dificultad de oponer formas de resistencia concreta al agravamiento de la explotación en el trabajo (Allegri G., 2009). La capacidad de los movimientos para identificar los problemas, las contradicciones (y también algunas potencialidades) no ha impedido un deterioro progresivo de las condiciones de trabajo, no sólo en términos de estabilidad sino también en términos económicos (la cuestión de los salarios reducidos y de la pobreza en el trabajo se ha impuesto en Italia como la verdadera nueva emergencia).

Si se revisan los estudios de los últimos treinta años sobre la precariedad (Boetti E. 2014), es fácil ver que el debate se ha vuelto cada vez más crítico con las condiciones dadas y, si a finales de los años noventa la propuesta de una vida laboral más flexible, menos fija o protegida, abría una perspectiva sobre los aspectos innovadores de una posible reorganización de las existencias (Sennett R. 2001, Genovese R. 2001), en pocos años no se dudó en hablar de una precariedad cada vez más profunda, de un empeoramiento generalizado de las condiciones materiales de vida para muchos, de una explotación creciente del trabajo (Fana M., 2017, Coin F., 2017). En esta transformación, no es erróneo decir que las propias formas de trabajo han cambiado, adquiriendo nuevos significados para los individuos, alentados hacia un gasto de sí mismo y una disponibilidad ilimitada a menudo sin una consideración en términos de ingresos o seguridad (Byung-Chul 2012, Chicchi F., Simone A., 2017.). La organización de la vida cotidiana también ha cambiado, la organización del tiempo y de los espacios vitales, por ejemplo, se ha mezclado con formas de trabajo menos definidas y más intensificadas (Bazzicalupo L., 2006).

Si este escenario ha parecido "nuevo" a muchos comentaristas, que lo han observado desde lo que en Europa se consideran los "treinta gloriosos años" del fordismo, a los estudiosos que adoptan una perspectiva de género e interseccional no se les escapa que la experiencia de la vida y el trabajo femeninos siempre se ha caracterizado por este tipo de incertidumbre y precariedad (Boetti E., 2014, Murgia A., 2012). Especialmente gracias al trabajo de los historiadores, sabemos que la precariedad es un fenómeno de larga data en la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, al menos desde el comienzo de la modernidad (Bellavitis A., 2017) y ciertamente también en el fordismo¹⁵ (Boetti E. 2014). Por ello, la historia del trabajo femenino se revela como un observatorio privilegiado para comprender la inestabilidad y la precariedad del trabajo, pero, a pesar de este potencial de temas y elementos, la mayoría de las veces se la invisibiliza, se la mantiene a la sombra de las grandes narrativas en su especificidad o, por el contrario, se la invisibiliza, y se convierte en metáfora como ha sucedido en el enorme debate que se ha desarrollado en Europa sobre la "feminización del trabajo". Con esta expresión,

¹⁴ Promovida y aplicada por el Gobierno de centro-izquierda (el primer ministro Matteo Renzi) entre 2015 y 2016, la reforma introdujo el contrato indefinido con protecciones crecientes en relación con la antigüedad, pero liberalizó el uso de los contratos temporales y facilitó los despidos.

¹⁵ "Adoptando una perspectiva de género, sin embargo, se pone de manifiesto cómo la precariedad tiende a ser una característica continua del empleo en los países occidentales, incluso durante periodos de fuerte crecimiento como los "30 años gloriosos" del siglo XX. En estas fases del capitalismo, son los sujetos más 'marginales' en el mercado laboral, como las mujeres, a emplearse a través de formas precarias de trabajo". Boetti E. 2014, p.109

comentando la ampliación de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, se ha pretendido identificar como "femeninos" ciertas habilidades progresivamente requeridas por las organizaciones (Morini C., 2012), fijando la construcción sexuada del trabajo y los empleos de forma mucho más rígida de lo que la observación de campo (Poggio B., 2011) o la reconstrucción historiográfica permitirían (Bellavitis A. 2017). No solo eso, la interpretación según la cual la feminización del trabajo se realiza en última instancia sobre todo como la "masculinización de la precariedad" (Morini C. 2012) corre el riesgo de eclipsar una genealogía de actitudes y adaptaciones practicadas por las mujeres para permanecer dentro del mundo del trabajo y resistir a los desalientos que se han producido de época en época. Sacarlas a la superficie, rescatarlas de la invisibilidad o de una interpretación únicamente negativa, significa ir en búsqueda de los modos y las figuras de un trabajo menor, tal vez, pero no irrelevante, según algunos "potencialmente subversivo¹⁶" (Kergoat D. 2008). Si se adopta la perspectiva feminista de interrogar la categoría de "trabajo" por un lado mostrando sus aspectos "paradójicos" (Kergoat D. 2008), por otro ampliando su significado a otras operaciones necesarias para vivir (Weeks K. 2007), la figura de la precariedad vivida y actuada por las mujeres puede aportar elementos, temas e interrogantes con los que mirar el presente.

Trabajar desde casa en la era del capitalismo de infraestructuras

Describir y analizar las formas de trabajo en/desde casa abre un abanico de escenarios que cuentan la historia contemporánea y nos abre a un panorama de estudios de diversos contextos.

El primero es el de las transformaciones del mundo del trabajo y, más en general, el de los procesos de transformación que caracterizan la fase contemporánea del capitalismo, es decir, lo que identificamos como capitalismo de infraestructuras, o capitalismo de plataformas (Borghi 2023). Se trata, evidentemente, de un enorme campo de estudios que en los últimos 30 años ha seguido a la deconstrucción del fordismo, y lo que Federico Chicchi ha denominado la "evaporación del trabajo" (Chicchi 2012), no su desaparición, sino una transfiguración, una confusión, un cambio de "estado" hacia algo mucho más difícil de identificar, circunscribir y, por tanto, regular colectivamente. La profundidad del cambio sería, en otras palabras, tan grande como para trastornar el aparato simbólico sobre el que se han organizado nuestras civilizaciones (modernas e industriales).

Los autores que hablan así son siempre un poco nostálgicos de lo que, en círculos franceses, pensemos en un autor como Alain Supiot llama la "sociedad salarial", como feministas sabemos que esa sociedad ha visto la posición de las mujeres en una posición marginal, incluso en pleno fordismo (pensemos en los trabajos de Eloisa Betti, Alessandra Pescarolo) (Betti 2019, Pescarolo 2019). El debate académico se ha centrado durante mucho tiempo en cómo los procesos de flexibilización han erosionado la "relación laboral estándar", pero sabemos que esa relación laboral ha sido estándar para un segmento de la población (tradicionalmente para un asalariado masculino, blanco y occidental) en la economía formal, con un contrato indefinido y a tiempo completo, y gozando de la plena protección de la legislación laboral y del sistema

¹⁶ "Nous faisons donc l'hypothèse que l'indissociabilité des deux sphères d'activité (productive/reproductive) qui s'impose aux femmes est constitutive d'un rapport potentiellement subversif à la société salariale" (Kergoat D. cit. p.68)

de bienestar. Sin embargo, cada vez se pone más de relieve (por ejemplo, Lambert, Herod 2016; Routh, Borghi 2016) que esta definición se basa en un modelo laboral situado, que es el resultado de un proceso histórico en un momento y lugar determinados, es decir, la Europa Occidental posterior a la Segunda Guerra Mundial. De hecho, en muchos contextos, incluidos los países de Europa Occidental, el uso mutuamente excluyente de las categorías "informal" y "precario" eclipsa los múltiples modos de participación en el mercado laboral actual.

En la actualidad se caracterizan por el papel crucial que las infraestructuras han asumido en el capitalismo contemporáneo en relación con el proceso de organización social de la conectividad. La conectividad, de hecho, es un elemento fundamental de la configuración social, cuyas lógicas organizativas están determinadas históricamente.

Para comprender plenamente el papel de las infraestructuras en la fase contemporánea del capitalismo, debemos ampliar nuestra mirada más allá de su función más inmediatamente obvia. Además del valor por el que se las considera más convencionalmente, es decir, el instrumental, como sistemas sociotécnicos que utilizamos para hacer muchas cosas, también hay que considerarlas como dispositivos que hacen algo de nosotros mismos, que modifican profundamente nuestras formas de vida y nuestras prácticas sociales, ya que impregnan incluso los momentos más mundanos y cotidianos de estas últimas. En efecto, es a esta escala, la de las prácticas sociales cotidianas, donde se produce la soldadura entre las "infraestructuras de las cosas" y las "infraestructuras de la experiencia".

Mark Fisher (2009) lo captó lúcidamente cuando habló de la fuerza del "realismo capitalista" como arraigado en su dinámica macroestructural y en las formas de la vida cotidiana a través de las cuales todos contribuimos a su reproducción: que "debemos tener en cuenta tanto que el capitalismo es una estructura impersonal hiperabstracta como que no sería nada sin nuestra cooperación" (Fisher 2009, 15).

La conectividad es un elemento estructural de la realidad social, un elemento de carácter histórico, que ha introducido y normalizado un tipo de relacionalidad que se traduce en la realización continua, temporal y siempre actualizada de operaciones a las que todos contribuimos.

La mayoría de las personas no saben lo que es un algoritmo y, sin embargo, al interactuar en las redes sociales, hacer una compra en línea, reservar un vuelo o una cita con el médico, consultar la página web de su universidad, entrenan al algoritmo para que se vuelva inteligente, haga un trabajo digital, alimente el sistema de plataformas que luego utiliza para comunicarse, hacer una videoconferencia, asistir a una conferencia, enviar un archivo (Ciccarelli 2011).

Sin poder entender específicamente estos procesos, las personas experimentan a diario un nivel de sincronización sin precedentes entre las infraestructuras técnicas (plataformas) y las de la experiencia, una sincronización basada en la posibilidad de conectar todas las tareas, todos los actores, todos los procesos, todos los territorios y todos los hogares, por tanto, a través de una nueva materia prima de valor, a saber, los datos.

Estos procesos están en la base de una reconfiguración espacial del trabajo que avanza desenfadadamente, y que entre otros efectos está el de traer el trabajo también de vuelta a casa, por medio de fugas (como ocurrió con el smart working durante la Pandemia). Que la deslocalización del trabajo puede representar un paso más en la extracción de valor de las vidas

es evidente, sobre todo en la medida en que este proceso sigue o va de la mano de la evaporación de las condiciones de sostenibilidad del trabajo. Iba a escribir "derechos", pero me pareció exagerado y tópico.

Y esta es la otra razón por la que me parece que trabajar desde casa nos permite leer algunas de las dinámicas del trabajo contemporáneo. El trabajo a domicilio practicado en las zonas grises o híbridas del trabajo, es una modalidad que caracteriza áreas donde el trabajo se combina a través de la composición de varias actividades, respondiendo muchas veces a regímenes contractuales o legales diferentes, difíciles de encuadrar de manera rígida o nítida, pero unificadas por las condiciones de trabajo de baja definición y el bajo nivel de protección social y representación colectiva. La experimentación que se ha hecho con el trabajo ágil en los ámbitos del trabajo dependiente abre bastantes contradicciones. El trabajo dependiente se ha visto envuelto en algunas dificultades de sujeción y organización, de "captura" dirían algunos.

Figuras laborales "híbridas". Viejas y nuevas formas de precariedad

En mi primera investigación sobre el trabajo a domicilio, me ocupé de mujeres con altas cualificaciones educativas que, como autónomas, se enfrentaban al mundo laboral intentando empaquetar sus competencias profesionales a través de las formas organizativas que se hicieron posibles tras las primeras reformas de apertura a la flexibilidad (notoriamente el paquete Treu de 1997), mujeres que trabajaban como colaboradoras, consultoras, autónomas o que accedían al mercado como empresarias abriendo agencias de servicios, empresas de comunicación y formación, pero también pequeñas empresas de artesanía hitech. Todo ello fijando su lugar principal de trabajo en casa, formal o informalmente, y acostumbrándose a trabajar en espacios privados y domésticos durante una larga parte de su jornada¹⁷.

"Estoy corriendo

Te veo quieto

Y te digo que estoy corriendo" (Bruno, 2013)

Uno de los participantes en la investigación de entonces había aceptado escribir conmigo un pequeño ensayo en forma de diálogo y había elegido este verso como exergo. La escena es la de un cuerpo sentado, probablemente conectado, habitado por la prisa. Un cuerpo al que no estamos acostumbrados a asociar la fatiga que, en cambio, atribuimos a trabajos que exigen esfuerzo muscular o resistencia a condiciones difíciles: demasiado calor, demasiado frío, demasiados pesos que mover o maniobrar. Me gusta, me gusta sobre todo por el tono

¹⁷ Esta investigación se remonta a hace más de diez años y a través de las historias de trabajadoras/profesionales individuales que utilizaban el hogar como espacio en el que y desde el que trabajar, intentaba analizar un efecto de flexibilidad que hay que leer con atención, en relación con elementos innovadores pero también regresivos. En el libro que surgió de esta investigación (Restarting from Home, se llamaba) hablaba de una adaptación creativa intentando destacar también los aspectos de agencia, es decir, de toma de conciencia, de capacidad de intervenir sobre las contradicciones sentidas. Este es un enfoque que siempre intento hacer funcionar. Me parecía que trabajar en/desde casa era "un extraño retorno", sobre todo cuando se leía en relación con las biografías de mujeres, que desde hace más de una generación se han liberado al menos de la norma de quedarse en casa, pero también intentaba captar algunos elementos estructurales de transformación en el mundo del trabajo.

afirmativo: "y te digo que estoy corriendo" y dice algo de las dificultades de decir fatiga y esfuerzo que no se ven. La utilicé mucho porque cuenta bien, en una imagen, dos elementos que tienen que ver con el tipo de fatiga que asocio al trabajo que hice: el contraste entre el cuerpo, quieto, y la percepción, interna pero no visible, de una carrera.

En mis primeras investigaciones, me preocupaba hacer visible una condición sobre la que sentía que no se prestaba la debida atención.

Hoy en día, las formas de trabajo y las subjetividades implicadas en estos procesos de transformación laboral están mucho más vistas, identificadas e investigadas.

Existe una literatura que se ocupa de ello hablando de figuras "híbridas", difíciles de definir de forma rígida y coherente, legibles más bien en la continuidad y mezcla de caracteres aparentemente contradictorios. En el ámbito de la sociología del trabajo, Annalisa Murgia, estudiosa de la precariedad, que se ha ocupado de ella a través de un programa de investigación europeo, ha editado el último número de la revista *Rassegna di sociologia* precisamente sobre estas cuestiones, mostrando cómo este tipo de figura está siempre evolucionando, especialmente hoy en relación con el trabajo de plataforma y el trabajo digital.

Estas figuras son descritas por los estudios como protagonistas de un ámbito del mercado laboral de difícil lectura, a pesar de que su presencia es más que evidente en nuestras ciudades y redes sociales¹⁸.

Los trabajadores a domicilio que he conocido a lo largo de los años son ejemplos perfectos de estas figuras laborales híbridas, sujetos que, como resultado de los procesos que favorecen la transformación de los ciudadanos en empresarios de su propio capital humano (incluida la dificultad de encontrar trabajo en la economía formal y protegida), están dispuestos a asumir riesgos e invertir plenamente en la producción de su propia subjetividad" (Armano et al. 2022, 32-33). En medio del espíritu práctico y la fascinación por cierta retórica neoliberal que premia

¹⁸ En Italia, a finales de los años noventa, se hablaba de "autoempleo de segunda generación" (Fumagalli, Bolonia 1999), pero se hablaba y se habla de estas figuras a través de diferentes palabras "nuevas profesiones" (sobre todo las interesadas en el reconocimiento de ciertos posibles derechos, véase Acta, pero también los sindicatos), a menudo tomando del inglés: *self-employed* tanto como *independent contractor*; *worker* tanto como *dependent contractor*; *freelance* o *prosumer*.

Al final, en Italia se decidió incluir a *tod@* en la categoría de precario, o precariado, pero es una elección que no sirve para navegar adecuadamente en lo que algunos llaman la "zona gris" del mundo del trabajo. En efecto, no son raros los volúmenes que se proponen renovar el léxico del trabajo, pero también las categorías, las narrativas, verdaderos "mapas" (Murgia) o guías (Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani, Olivier Giraud, Frédéric Rey). Un ejemplo bastante reciente es el diccionario publicado en el medio francés editado por Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani, Olivier Giraud, Frédéric Rey (directores) dedicado a "Les zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique".

En el diccionario aparece una serie de categorías recurrentes en el mundo del trabajo en la época de lo que los autores llaman en el prefacio la "metamorfosis" que se produjo tras la era de la sociedad salarial (Artiste, Auto-entrepreneur.e.s, Coworkers/Coworking, Entrepreneur-salarié, Entreprise dématérialisée, Fabriques institutantes, Figures émergentes, Frontière et statuts de l'emploi, Gouvernance biographique, Hybridation, Knowledge workers, Pluralisme des normes/pluralisme juridique, Pluriactivité, etc.). Se trata de una operación útil para hacer menos abstractas las figuras de trabajadores y trabajadoras que emergen en un mundo laboral que ya no puede definirse a partir de categorías inactuales y demasiado dicotómicas: trabajo dependiente y autónomo, trabajo estándar y no estándar, formal e informal, productivo y reproductivo, remunerado y no remunerado.

los desafíos individuales, las mujeres de/en el hogar con las que me reuní me hablaron de su proyecto aferrándose al objetivo de "no dejar de trabajar", "generar ingresos", "mantener el equilibrio".

La categoría de híbrido, muy en boga en las epistemologías contemporáneas (y por tanto, reconozcámoslo, un tanto de moda) importada a los estudios laborales permite captar la coexistencia de múltiples características en una vida laboral articulada (Armano, Murgia 2017; Azaïs 2019; Murgia et al. 2020). Enmarcada en estos términos, la hibridación es un proceso que caracteriza la naturaleza fragmentada del trabajo contemporáneo, dando lugar a condiciones de trabajo heterogéneas difíciles de encuadrar, pero que pueden rastrearse en los bajos niveles de protección social y representación colectiva. Han surgido formas y figuras de trabajo como resultado de procesos que han erosionado la relación de "empleo estándar". incluyendo una localización espacial precisa.

Más ágil y precario. Investigación durante la pandemia

Lo que ha sucedido durante la pandemia es que -a través de las posibilidades abiertas por una ley un tanto adormecida y la negociación de nichos- ha sido posible agilizar a los empleados, lanzando una experimentación masiva de un modelo organizativo en evolución creado para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal y aumentar la productividad, pero que ha introducido algunas formas de precarización incluso en el empleo estándar.

Entre 2020 y 2021, en plena pandemia, llevé a cabo una investigación sobre el trabajo ágil y el trabajo desde casa a través de una metodología participativa, en la que participaron más de 60 empleadas activas en la Toscana y cercanas a la organización sindical que había encargado la investigación. Los datos se recogieron a través de grupos focales en los que se pidió a las participantes que relataran su experiencia de trabajo ágil durante los periodos de reclusión de acuerdo con una breve parrilla de preguntas preparada por mí.

Acostumbradas a la vida de oficina y -por las condiciones en que se llevó a cabo la investigación, instigadas por una organización sindical- a concebir su trabajo a través de un sistema de protecciones y garantías contractuales que hay que defender colectivamente, (a pesar de la dificultad de las organizaciones sindicales para reaccionar ante las transformaciones que se están produciendo en el mundo del trabajo desde hace décadas) las mujeres con las que me reuní se encontraban en una especie de desconcierto. Aunque favorecidas por una organización del trabajo que no ahorra cargas y presiones incluso para el trabajo retribuido, las trabajadoras de este grupo tuvieron menos problemas para "contar" la fatiga generada por ese método de trabajo. Tuvieron menos problemas, por ejemplo, para reconocer el fracaso -en casa- de las normas que garantizan la salud y la seguridad en el trabajo. Durante el periodo de trabajo ágil obligatorio en Pandemia solicitaron a sus empleadores (a menudo sin conseguirlo) un sistema de normas a seguir, equipamiento tecnológico (aunque en muchos casos utilizaron el suyo propio), herramientas para organizar puestos de trabajo adecuados: sillas ergonómicas, mejores ordenadores, pero les alcanzaron las dificultades de una organización individualizada del trabajo basada en la auto activación y un uso sistemático, casi forzado, de las tecnologías digitales y de vincularse a un lugar virtual. Han experimentado una condición de trabajo que ha absorbido algunas características del trabajo independiente y precario, verificando, junto con su potencial, las condiciones de riesgo.

Y es precisamente uno de los trabajadores ágiles que participaron en la investigación llevada a cabo durante la pandemia quien pone en palabras esta diferencia. María (nombre ficticio) trabajadora conocida en la Cámara de Trabajo de Massa, uno de los más críticos con la experimentación del "falso trabajo inteligente" evocó este tema:

"Veó la diferencia con una compañera de colegio. Yo me licencié y empecé a trabajar. Ella, en cambio, se licenció y entró en el mundo laboral cuando el mundo ya era precario. Trabaja desde casa desde la 'revolución' del cierre, pero para ella, que siempre ha sido precaria, con contrato, por proyectos, no ha habido ningún trauma. Ella es, es capaz de hacer de todo, mientras trabaja, viaja y va a todas partes. Ella es realmente "Smart", ella hace su trabajo, pero una vez que ella está en Edimburgo, o ella trabaja desde Trentino, desde la playa en Calabria. Ha sabido encontrar el lado positivo de la situación, ha nacido así, en este mundo, pero yo, que he crecido en un mundo laboral con una oficina, con una organización, con unos derechos sacrosantos ganados a base de luchas, me cuesta ver los aspectos positivos. Lo positivo que veo, y me preocupa, es que cierren mi oficina y nos pongan a todos a trabajar desde casa". (María, 40 años, empleada administrativa)

María, además de estar preocupada y no ver lo positivo, reconoce sus dificultades para trabajar sin oficina e idealiza las habilidades de su amiga, que es capaz de trabajar en todas partes y dotarse de una organización, pero "hace falta una cierta formación, nacer con ella". También una de las más firmes opositoras a esta situación, arremetió contra la doble carga de trabajo que se le ha venido encima durante este encierro doméstico.

Debido a su firme postura, me reuní con ella dos veces, a lo largo del tiempo, pero no cambió de opinión, si acaso la reforzó. En el transcurso de la segunda entrevista (la investigación se desarrolló a lo largo de dos años y pude hacer algunas entrevistas de seguimiento), María describió exactamente su puesto de trabajo, la forma en que había cambiado con el tiempo y la sensación de fastidio que le produce esta invasión de objetos relacionados con la oficina en una parte central de su casa: "es como si nunca desconectara".

"Antes, durante la primera fase de la pandemia trabajaba en mi habitación, ahora he trasladado mi puesto de trabajo, he tenido que ponerme en el pasillo porque entretanto tenía un problema en el codo. Quizá mi puesto de trabajo no era adecuado. Hice toda una serie de exámenes médicos y toda una serie de cambios. Ahora me pongo en el pasillo, pero es un puerto de mar, está cerca de la entrada. Si no hay nadie estoy tranquila, aunque haya animales que molesten, así como niños pequeños. La sensación es siempre la misma, incluso el hecho de ver cosas de la oficina aquí por la casa. Ahora que uso la habitación como puesto de trabajo y siempre la tengo ocupada con cosas de la oficina, es como si nunca saliera de ahí. No puedo sacar las cosas todas las noches y se quedan ahí toda la semana hasta el viernes, eso me molesta. Es como si nunca desconectara".

Me parece interesante el hecho de que cuando el trabajo a domicilio se convirtió en una opción para las empleadas, se abrieron una serie de problemas vividos, encontrados y analizados en las zonas grises del trabajo, relacionados con el uso del tiempo, las dificultades para tomarse tiempo libre, la necesidad de ponerse límites y reconfigurar todo el sistema de normas.

“Me resulta difícil mantener el tiempo.

Estoy en casa, afortunadamente una de las hijas está en la universidad en Roma, ahora sólo somos dos. Pero la pequeña me sigue obligando a hacer muchos desplazamientos, clases en casa, tengo que aprovechar las pausas para comer. Si hubiera estado en el trabajo, habría dejado a mi hija en el colegio y a la vuelta habría cogido el autobús. Ahora me apetece hacerlo, es una oportunidad de estar juntas, pero me rompe el día.

Trabajo más pero mal. Me interrumpen a menudo. Si vives solo en casa, no te interrumpen, pero yo tengo una hija a la que cuidar, el padre de mi hija siempre ha considerado su trabajo mucho más, 'él trabaja', el mío se considera un trabajo de segunda, así que TENGO que cuidar de mi hija. Cuando él tiene que hacer cosas, no es posible porque ÉL trabaja. Así que como yo estoy en casa mi trabajo se devalúa aún más.”

Si en estos puntos María se queja y se resiente y sabe, además, que ha trabajado mucho, que ha sido muy productiva pero siente, precisamente a través de su cuerpo, que su condición laboral se ha deteriorado.

Cuando las prácticas laborales de una persona incluyen una modalidad como el trabajo desde casa, en realidad se invade un territorio que hay que reconfigurar, y no sólo para uno mismo. Crear un entorno de trabajo en un espacio diseñado para vivir no siempre es obvio. A menudo la superficie disponible no permite diseños geométricos e impone transformaciones diarias, de habitaciones, mesas, entradas, pasillos y puestos de trabajo que se pueden desmontar y volver a montar. Para que la casa sea habitable a diario, hay que liberarla no sólo de "cosas de oficina", sino de demasiado tiempo dedicado al trabajo, al cuidado de los niños cuando están allí, a las cosas que hay que hacer, desmontando la organización invisible de la vida de oficina para restaurar la de la familia o la propia.

Los trabajadores del conocimiento que conocí a lo largo de los años estaban acostumbrados y preparados para este trabajo de ajuste constante. Las entrevistas, por otra parte, estaban llenas de reflexiones sobre cómo organizarse en casa, cómo gestionar la vida familiar, cómo gestionar el trabajo, cómo conseguir que todo no se mezclara, pero conservando una cierta productividad. Se habló mucho del trabajo sobre el espacio, y de las entrevistas surgió una relación muy performativa con el espacio, una forma también de dar forma al trabajo, un trabajo bastante definido, pero siempre en riesgo. La habitación o el espacio dedicado al trabajo se tenía en alta estima, en cierto modo incluso los pisos se elegían en función del trabajo. Esta investigación me había permitido leer un regreso a casa del trabajo no abandonado a sí mismo, sino muy invertido y pensado, lleno de riesgos, pero también de invenciones, de estrategias.

Cuando las prácticas laborales incluyen una modalidad como el trabajo a domicilio, se invade de hecho un territorio que hay que reconfigurar, y no sólo para uno mismo. La gestión del espacio, el afán por no ceder a su presunta neutralidad, las rutinas que se establecen a diario para hacer frente a la sensación de opresión, el cierre, la mezcla obligatoria de los tiempos de vida y de trabajo en un mismo espacio, hacen que uno sea consciente de los riesgos y las

contradicciones y predisponen a construir elementos de una estrategia más articulada, de dedicación, pero también de sustracción:

“Estar en casa te afecta psicológicamente mucho, te sientes privilegiado y, por supuesto, eres más servicial con la empresa. Lo más probable es que el ahorro haya sido tan grande que ya desde el punto de vista de la empresa las cosas cuadren. Incluso antes del cierre había muchas empresas que estaban trabajando en el trabajo inteligente, no como una concesión al empleado, sino como una nueva forma de trabajar: es rentable para la empresa. La fase pandémica aceleró este curso normal de las cosas e hizo que las empresas que no lo practicaban se dieran cuenta de que es una buena forma de ahorrar dinero.”

Aunque haya conservado su empleo fijo y un contrato que le garantiza las protecciones de un asalariado, María se siente más precaria, se da cuenta de que la deslocalización hace que su empleo sea más inestable, que esta nueva forma de trabajar favorece sobre todo a las empresas, creando ahorros en la gestión de los lugares y del personal. Las empresas ahorran dinero teletrabajando y creando un vínculo totalmente tecnológico con los empleados que empobrece todo lo relacionado con la presencia: la cooperación con los compañeros, la participación (o al menos el conocimiento) en las estrategias organizativas, los vínculos con los directivos, etc. etc.

Conclusión

Desmaterializado, digitalizado, realizado a distancia, lejos de las estructuras físicas que contribuyen a modelar el tiempo y la complejidad de las interacciones necesarias para alcanzar los "objetivos" (palabra clave, verdadero y problemático gozne sobre el que el *smart working* prevé un nuevo sistema de equivalencias), el trabajo ágil, al acentuar las características individuales del rendimiento invisibiliza el esfuerzo necesario para establecer rutinas organizativas eficaces y las rediseña como retos individuales, completamente confiados a la capacidad de los individuos para estar a la altura de los objetivos fijados, eludiendo posibles formas de alienación o disfrutando, cuando se supera el reto, del tiempo liberado por una buena capacidad de gestión. Lo que hay sobre el terreno -sin que se hable de ello, oculto por la practicidad de la reubicación inmediata y masiva- es una organización del trabajo que se espera que dure debido a la facilidad de las interacciones tecnológicas pero que depende, sobre todo, de la capacidad del individuo para *incorporar* -literalmente- operatividad y productividad. La "revolución" que desengancha la organización del trabajo de las medidas ordinarias de tiempo y espacio para recalibrarlas en tareas y objetivos puede liberar potencialidades no expresadas, incluso organizativas, constituir una ganancia para muchos empleados, precisamente en términos de autonomía, fomentar la gestión creativa e innovadora de, denominada por la Ley 81/2017, "conciliación", pero se consigue acentuando procesos de individualización ya en marcha, que continúan la estela de una creciente internalización de las dinámicas productivas. Incluso en su versión *más inteligente*, el trabajo deslocalizado necesita individuos de rendimiento que, a diferentes niveles, se declaren capaces de aceptar el reto. Lo que más me sigue llamando la atención, en esta práctica de escucha que ha sustentado durante años mi trabajo de investigación sobre el trabajo a domicilio, es la capacidad de los individuos para establecer prácticas organizativas intersticiales, para construir adaptaciones y soluciones cuya transitoriedad y agilidad descansan tanto en las tecnologías de la información como en las tecnologías del yo. Los modelos de organización del trabajo a los que se ha referido la modernidad se han concebido en relación con espacios precisos y en coherencia con una serie

de distinciones fundamentales sobre las que estructurar la existencia individual y colectiva. La división entre el hogar como lugar privado y otros lugares destinados al trabajo es una de ellas, al menos desde la Revolución Industrial. Sabemos que, sobre todo vista desde una perspectiva de género, pero no sólo, esta división se ha impuesto excluyendo de la definición social de "trabajo" toda una serie de actividades que nunca han dejado de producir economías al contribuir de diversas formas a la reproducción social. En otras palabras, sabemos que esta distinción ha servido para ocultar, confinar y desvalorizar el trabajo de las mujeres, así como todo lo que quedaba en los márgenes y en las aporías de esa distinción. Pero este proceso también sirvió para dar forma a una comprensión del trabajo como dimensión pública, en relación con espacios fácilmente identificables (la fábrica, la oficina, la tienda, la empresa) que servían para definir un contexto y garantizar una identidad. Sacado de esos espacios y vivido en condiciones que entrecruzan varios entornos, desde el virtual hasta el doméstico, el trabajo, incluso el que puede contar con un contrato formal y una relación de subordinación, funciona a partir de sistemas organizativos que recurren a la dimensión privada y personal de quienes lo realizan sobre la base de una autonomía que exige una mayor identificación con la propia "tarea". El trabajo por objetivos, al tiempo que promete liberarse de las fichas horarias, de la asistencia obligatoria y de las rutinas repetitivas, abre la puerta a la autoexigencia incondicional y fomenta un sistema de evaluación que recompensa los resultados. "Hay que poner estacas" es una frase que vuelve una y otra vez en las entrevistas y que señala la dificultad de poner límites a un tiempo de trabajo que se dilata y cambia de forma, alejándose de los lugares compartidos de su ejecución, para convertirse en rendimiento individual. Esas "estacas", que sirven para organizar el tiempo y encontrar una medida, hablan de un equilibrio que también se construye sobre la base de una sustracción, una tecnología del yo que hace tiempo que se salió de la norma.

Bibliografía

Allegri G. (2009), Nuovi movimenti sociali e teorie critiche del costituzionalismo post-novecentesco oltre la New European Governance in M. Blecher et alii (a cura di), Governance, società civile e movimenti sociali. Rivendicare il comune, EdS, Roma, pp. 223-253)

Badino A. (2008), Tutte a casa? Donne fra migrazione e lavoro nella Torino degli anni Sessanta, Viella, Roma

Balbo L. (2008), Il lavoro e la cura. Imparare a cambiare, Einaudi, Torino

Barazzetti D. (2007), *C'è posto per me? Lavoro e cura nella società del "non lavoro"*, Guerini e Associati, Milano

Bassanelli M. (2021), Dal domestico al postdomestico. Una riflessione sullo spazio da abitare (<https://www.machina-deriveapprodi.com/post/dal-domestico-al-postdomestico>)

Bazzigaluppo, L. (2006), Il governo delle vite. Biopolitica ed economia, Roma-Bari, La Terza, 2006

Bellavitis A. (2008), Flessibili/precarie in Genesis, VII/1-2, pp.7-15

- (2016), Il lavoro delle donne nelle città dell'Europa moderna, Viella, Roma

- (2016). Il lavoro delle donne nelle città dell'Europa moderna. Roma, Viella

Betti E. (2014), La precarietà del lavoro come fenomeno storico: un approccio di genere. Prime riflessioni metodologico-storiografiche, in “Memoria e Ricerca”, maggio-agosto 2014, pp. 51-71

Bologna S. (1997) *Il lavoro autonomo di seconda generazione* Feltrinelli Milano

Bruni A., Simi G., (2009) Da San Precario a Wonder Queen: rappresentazioni di genere nell'attivismo precario italiano in Atti del convegno Genere e Precarietà, Università di Trento

Bruno C., Burchi S. (2013) Da qui dentro, da qui fuori. Lavorare a casa in Burchi S., De Martino T. Come un paesaggio. Pensieri e pratiche tra lavoro e non lavoro, Iacobelli, Roma

Burchi S. (2008), “Lavorare in casa. Racconti di uno strano ritorno”, *Genesis*, Rivista della società italiana delle storiche, Flessibili/precarie, VII/1-2, pp.87-107

- (2014). Ripartire da casa. Lavori e reti dallo spazio domestico. Milano, Franco Angeli

Burchi, S., & Samuk, S. (2022). Being a nomad in one's home: The case of Italian women during Covid19, in *Cambio. Rivista Sulle Trasformazioni Sociali*, 11(22), 83-95

Carreri A., Dordoni A. (2020), Academic and Research Work from Home during the COVID-19 Pandemic in Italy: A Gender Perspective, in *Italian Sociological Review*, 10(3S): 821-845

Castel R. (1995), *Les Métamorphoses de la question social. Une chronique du salariat*, Fayard, Paris

Castells M. (2002), *La nascita della società in rete*, vol.1 di *L'età dell'informazione*, Università Bocconi, Milano

Chicchi F. (2012), *Soggettività smarrita. Sulle retoriche del capitalismo*, Bruno Mondadori, Milano

Chicchi F., Simone A., (2017), *La società della prestazione*, Ediesse, Roma

Ciccarelli R. (2011), “La vita indipendente. Sul contratto intimo e altre schiavitù del lavoro della conoscenza” in *Laboratorio Verlan*, a cura di, *Dire, fare, pensare il presente*, Quodlibet, Macerata

- (2011), *La furia dei cervelli*, Manifestolibri, Roma

Coccia E. (2021), *Filosofia della casa. Lo spazio domestico e la felicità*, Torino, Einaudi

Coin F., (2017), *Salari rubati. Economia, politica e conflitto ai tempi del salario gratuito*, Ombrecorte, Verona

Collins C., Landivar L. C., Ruppner L., Scarborough W. J. (2020), COVID-19 and the Gender Gap in Work Hours, in *Gender, Work & Organisation*, 1(12): 1-12

De Michele B. (2020). Il futuro dei luoghi di lavoro, in <https://www.ingegnere.it/articoli/il-futuro-dei-luoghi-di-lavoro>

Federici S. (1976). Salario contro il lavoro domestico, Collettivo femminista napoletano per il salario al lavoro domestico. Napoli

Fiorillo I. (2022), Altri spazi per il lavoro immateriale, in Bassanelli M. Abitare oltre la casa. Metamorfosi del domestico, DeriveApprodi, Roma

Fullin G. Pacetti V. Pacetti (2020), Il lavoro da casa durante l'emergenza. Tecnologie, relazioni, controllo in L. Cigna (a cura di) Forza Lavoro! Ripensare il lavoro al tempo della Pandemia, Fondazione Feltrinelli, Milano

Gherardi, S.; Murgia, A.; Poggio, B. "Donne, genere e lavoro" in G. Gosetti, M. La Rosa (a cura di), Lavoro e lavori. Strumenti per comprendere il cambiamento, Milano: Angeli, 2011, p. 164-176

Gissi A. (2013), "Il lavoro che non esiste. Cittadine/lavoratrici tra marginalità e diritti nell'Italia repubblicana", in Burchi S., Di Martino T., a cura di, *Come un paesaggio. Pensieri e pratiche tra lavoro e non lavoro*, Iacobelli, Roma, pp. 79-90

Gorz A. (1994) Il lavoro debole. Oltre la società salariale, Edizioni Lavoro
Leccardi C. (2005), "La reinvenzione della vita quotidiana" in Bertilotti Teresa, Scattigno Anna, a cura di, *Il femminismo degli anni Settanta*, Viella, Roma

Leccardi C. (2009), Sociologie del tempo. Soggetti e tempo nella società dell'accelerazione, Laterza, Roma

Macherey P. (2013), Il soggetto produttivo. Da Foucault a Marx, Ombrecorte, Verona

Mandich G. (2010), Culture quotidiane. Addomesticare lo spazio e il tempo, Carocci, Roma

Mezzadra S., Neilson B., (2014). Confini e frontiere. La moltiplicazione del lavoro nel mondo globale, Il Mulino, Bologna

Morini C. (2010) Per amore o per forza. Femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo, Ombrecorte Verona 2010

Murgia A. (2010) Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro, I libri di Emil, Milano

Murgia A., Poggio B. (2012), "La trappola della passione. Esperienze di precarietà dei giovani *highly skilled* in Italia, Spagna e Regno Unito", in Cordella G., Masi S.E., a cura di, *Condizione giovanile e nuovi rischi sociali. Quali politiche?*, Carocci, Roma, pp. 105-123

Pasquinelli C. (2004), *La vertigine dell'ordine*. Il rapporto fra il sé e la casa, Baldini Castoldi, Milano

Pateman C. (ed.it. 2015). *Il contratto sessuale*. I fondamenti nascosti della società moderna. Roma, Moretti e Vitali

Pellegrino (2011), « Nuove domesticità. La casa connessa e le tecnologie pervasive per la mobilità » in Brancato M., a cura di , *Mappe domestiche : la casa e le sue memorie, M@gm@*, vol.9, n.3, settembre-dicembre

Ponterio C., Sanlorenzo R., (2014) *E lo chiamano lavoro*, Edizioni Abele, Torino

Sarti R. (1995), “Spazi moderni e identità di genere tra età moderna e contemporanea” in Gagliani D., Salvati M., *Donne e spazio nel processo di modernizzazione*, Clueb, Bologna, pp. 13-41

- (2008), *Vita di casa*. Abitare, mangiare, vestire nell'Europa moderna, Laterza Roma

Sarti R., Bellavitis A. & Martini M. (2018), *What is work ? Gender at the crossroads of home, family, and business from the early modern era to the present*, New York/Oxford, Berghahn

Toffanin T. (2016), *Fabbriche invisibili*. Storie di donne lavoranti a domicilio, Ombre Corte, Verona

Weeks K., (2007) *Life Within and Against Work: Affective Labor, Feminist Critique, and Post-Fordist Politics*, www.ephemeraweb.org volume 7(1): 233-249.

Semblanza

Sandra Burchi

Investigadora independiente, ha realizado actividades de investigación y docencia en la Universidad de Pisa. Actualmente colabora con el IRES TOSCANA para una investigación sobre las condiciones laborales de los trabajadores con salarios bajos. Ha escrito sobre las formas y experiencias del trabajo de las mujeres, en particular sobre la experiencia de trabajar en casa o desde casa. Ha publicado "Ripartire da casa. Lavoro e reti dallo spazio domestico" para Franco Angeli (2014), « Sin cuerpo. Le travail de la connaissance et les effect de dématérialisation de l'expérience » en Cahier du género (2020), *Non c'è più un tempo fuori*". *Accelerazione del tempo e listeninge dello spazio nell'esperienza del lavorare da casa durante la pandemia*", *SocietàMutamentoPolitica*, 13(26), 73–81 (2023), Burchi, S., & Samuk, S. (2022). *Being a nomad in one's home: The case of Italian women during Covid-19* *Cambio*. *Rivista Sulle Trasformazioni Sociali*, 11(22), 83-95. Se interesa por los lenguajes de las artes visuales y escénicas, cura líneas de investigación multidisciplinares y expositivas.

Organismos colaboradores: IRES Toscana

Disciplina académica y subdisciplinas: Sociología - Sociología del Trabajo.

Tipo, método o enfoque del estudio: investigación cualitativa.



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 incremente 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 24.46528 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 periodos 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 ajetrea” (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 precaricé. PUF, Paris.

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

Piovani, J. I. (2018): “La entrevista en profundidad”. En Alberto Marradi, Nélide 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).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2023). Hacia la creación de mejor empleo en la pospandemia. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 28 (LC/TS.2023/70), 2023. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/80b8ed48-ce7f-4b38-a54a-21aba58a55b2/content>

Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2022), Coyuntura Laboral en la Argentina. Empleo joven y transición a la formalidad laboral. Boletín – Volumen 1, número 1, Buenos Aires, 2022.

Organización Internacional del Trabajo (2021). Serie Panorama Laboral, septiembre 2021. <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-recuperacion-insuficiente-del-empleo-con-predominio-de-ocupaciones>

CIFRA (2019) Informe sobre situación del mercado de trabajo N°6 (2019). Centro de Formación e Investigación de la República Argentina (CIFRA). Mayo 2019. <https://centrocifra.org.ar/informe-sobre-situacion-del-mercado-de-trabajo-n6/>

Observatorio de la deuda social argentina (2018). Estancamiento estructural, pobreza crónicas y desigualdades sociales en la Argentina urbana (2010-2018). <https://wadmin.uca.edu.ar/public/ckeditor/Universidad/Prensa/2018-Prensa-Observatorio-Presentacion-Diciembre-Documento-Resumen.pdf>

Semblanzas

Dra. Beatriz I. Wehle

Doctora y Magister en Sociología Universidad Católica de Lovaina (Bélgica). Posgrado en Ciencias Sociales (FLACSO). Licenciada en Sociología (UBA). Profesora Asociada a cargo de Catedra de Sociología CBC-UBA. Investigadora y Profesora Honoraria Universidad Nacional de Quilmes. Dirige Proyectos de Investigación en Ciencias Sociales con desarrollos en el campo de la Sociología del Trabajo y de las Organizaciones. Tutora de Tesis de Maestría y Doctorado. Cuenta con diversas publicaciones académicas en Argentina y en el extranjero.

Lic. Mariano A. Anconetani

Licenciado en Comunicación Social (UNQ). Maestrando en Ciencias Sociales del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales (UBA y CEIL CONICET). Doctorando de la Facultad de Ciencias Económicas con orientación en Administración Pública, UBA. Profesor Adjunto de Sociología de la Organización, Cátedra Gabriela Rutty, Facultad de Ciencias Económicas, UBA. Profesor Adjunto de Sociología, Cátedra Dra. Beatriz Irene Wehle, Ciclo Básico Común (CBC), Facultad de Ciencias Económicas -UBA

Lic. María C. Báez

Licenciada en Sociología (UBA), Especialista en Administración de Organizaciones del Sector Cultural y Creativo con Orientación en Patrimonio cultural y artes visuales (FCE-UBA). Diplomada en derechos económicos, sociales y culturales por la Universidad Nacional de la Patagonia y la Secretaría de Derechos Humanos de la Nación. Doctoranda en Administración Pública (FCE-UBA) Docente de Sistemas Administrativos y de Sociología Cátedra Dra. Beatriz Irene Wehle. Ciclo Básico Común (CBC). Facultad de Ciencias Económicas -UBA.

Prof. Fernando Ibarra

Licenciado en Administración y Comercialización (Universidad Católica de Salta), tesis en realización. Licenciatura en Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UBA (en curso). Ayudante de segunda de Sociología. Cátedra Dra. Beatriz Irene Wehle. Ciclo Básico Común (CBC). Facultad de Ciencias Económicas, UBA.

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

Disciplina académica en las que se inscribe el artículo: Sociología.

Sub-disciplina académica en las que se inscribe el artículo: Sociología del Trabajo, Sociología de las Organizaciones.

Tipo, método o enfoque del estudio: Exploratorio. Análisis Cualitativo. Encuesta mixta.



¿OPTAR POR LA PRECARIEDAD? VALORACIONES Y SENTIDOS DEL TRABAJO EN REPARTIDORES DE PLATAFORMAS DEL AMBA

Gonzalo Fiordelisi

gonzalofiordelisi@gmail.com

Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales, Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo, La Plata, Argentina.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-0666-138X>

Resumen

Actualmente, las plataformas digitales de trabajo representan una nueva modalidad que se vuelve atractiva para distintos sectores de la población, que encuentran en ellas considerables ventajas. Pese a no distanciarse de trabajos ya existentes y de englobarse dentro de las estrategias de tercerización vigentes hace varias décadas, el elemento novedoso lo introducen las *herramientas digitales*. Estas trastocan tanto la estructura tradicional del mercado como de las relaciones laborales (Madariaga et al., 2019) y producen un corrimiento de límites en varios niveles como la jornada de trabajo, el salario, la autonomía o el control, a la vez que plantean nuevas preguntas referidas a la regulación y protección de los trabajadores (Del Bono, 2019; Del Bono y Bulloni, 2021). Por esta razón nos preguntamos por qué, o en qué medida, puede sostenerse que se trata de aquello que la literatura especializada ha catalogado como trabajo precario. Centrándonos en las plataformas de servicios físicos y concretamente de las de envíos a domicilio, nos interesa conocer y analizar las valoraciones y sentidos que construyen de su trabajo algunos repartidores del *AMBA* durante el 2023, con el objetivo de reflexionar acerca de cómo es vivenciada esa precariedad y comprender por qué es elegida, o bien priorizada, por sobre otras alternativas laborales.

Palabras clave: precariedad laboral; economía de plataformas; plataformas de envíos a domicilio; valoraciones y sentidos del trabajo.

**ESCOLHER PELA PRECÁRIO? VALORAÇÕES E SIGNIFICADOS DO
TRABALHO NA PLATAFORMA AMBA ENTREGA**

Resumo

Atualmente, as plataformas digitais de trabalho representam uma nova modalidade que se torna atrativa para diversos setores da população, que nelas encontram vantagens consideráveis. Apesar de não se distanciar dos empregos existentes e de se inserir nas estratégias de outsourcing em vigor há várias décadas, o novo elemento é introduzido pelas ferramentas digitais. Estas perturbam tanto a estrutura tradicional do mercado como as relações laborais (Madariaga et al., 2019) e produzem uma mudança de limites a vários níveis, como a jornada de trabalho, o salário, a autonomia ou o controlo, ao mesmo tempo que colocam novas questões relacionadas à regulação e proteção dos trabalhadores (Del Bono, 2019; Del Bono e Bulloni, 2021). Por isso nos perguntamos por que, ou em que medida, se pode argumentar que é isso que a literatura especializada classifica como trabalho precário. Com foco nas plataformas físicas de atendimento e especificamente nas plataformas de entrega em domicílio, interessamos conhecer e analisar as avaliações e significados que alguns entregadores da AMBA constroem do seu trabalho durante o ano de 2023, com o objetivo de refletir sobre como essa precariedade é vivenciada e entender por que ela ocorre. é escolhido, ou priorizado, em detrimento de outras alternativas de trabalho.

Palavras-chave: insegurança no trabalho; economia de plataforma; plataformas de entrega ao domicílio; avaliações e significados do trabalho.

OPTING FOR PRECARIETY? APPRAISALS AND PERCEPTIONS AMONG *AMBA*'s PLATFORM DELIVERY WORKERS

Abstract

Currently, digital work platforms represent a new modality that is becoming attractive to different people, who find significant advantages in them. Despite not differing from existing jobs and being part of the outsourcing strategies in place for several decades, the new element is introduced by digital tools. These disrupt both the traditional market structure and labor relations (Madariaga et al., 2019) and shift boundaries at multiple levels such as working hours, wages, autonomy and control, while also raising new questions regarding the regulation and protection of workers (Del Bono, 2019; Del Bono and Bulloni, 2021). For this reason, here we explore why, or to what extent, it can be argued that this constitutes what specialized literature has classified as precarious work. Focusing on physical service platforms, specifically those for home delivery, we are interested in understanding and analyzing the appraisals and perceptions that some delivery workers in *AMBA* construct about their work during 2023, with the aim of reflecting on how this precarity is experienced and understanding why it is chosen, or prioritized, over other labor alternatives.

Keywords: labor precarity; platform economy; home delivery platforms; appraisals and perceptions of work.

Recibido: 30 de abril de 2024.

Aceptado: 27 de junio de 2024.

Introducción

Numerosos estudios han analizado las consecuencias que generó en el mundo del trabajo la reestructuración productiva del último tercio del siglo pasado a partir del giro neoliberal (Antunes, 2005; Bourdieu, 2013; Castel, 2010; Castillo, 2007; Collin, 2007; De la Garza, 2000; Sennet, 2000; Sztulwark y Míguez, 2012). En efecto, las modificaciones en las condiciones de acumulación y competencia del capital generaron nuevas presiones sobre la contratación y uso de la fuerza de trabajo (Longo, 2012). Actualmente existe consenso en reconocer la importancia de dos tendencias imbricadas: el deterioro de la relación salarial-fordista y la emergencia de nuevas modalidades laborales que suponían un desvío de aquella.

En ese contexto, la noción de precariedad laboral emergió para reflexionar acerca de la magnitud de tales procesos. Especialmente, de la centralidad que comenzaron a adquirir las modalidades laborales que fueron leídas como precarias al alejarse, por distintos factores, del trabajo “típico” o “clásico”: asalariado, de tiempo completo, ligado a un único empleador, con un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva (De la Garza, 2010; Galin, 1986; Neffa, 2008). En nuestra región y país, la precariedad no significó un fenómeno totalmente nuevo, pero si el término resultó de utilidad fue porque en la Argentina de mediados del siglo XX y a diferencia de otros países latinoamericanos, la relación salarial se había generalizado y se habían conquistado importantes derechos laborales. En este sentido, Argentina constituyó una “excepción a medias” y las formas de trabajar que se extendieron a partir de los ‘70 se asumieron como precarias (Altimir y Beccaria, 1999).

Ahora bien, estudios más recientes han buscado complejizar los alcances de esta primera conceptualización de la precariedad con el objetivo de aplicarla a nuevas y diversas realidades (Battistini, 2009; Beccaria y Serino, 2001; Bernasconi et al., 2018; Bérout y Bouffartigue, 2009; Fernández Massi, 2014; Guimenez, 2010; Jacinto et al., 2005; Longo, 2012; Longo y Busso, 2017; Paugam, 2000). En efecto, aquellos trabajos considerados “atípicos” en un principio, constituyen modalidades laborales cada vez más extendidas. La intensificación y generalización de procesos tales como la deslaborización (negación u ocultamiento de las relaciones laborales), externalización o tercerización (descentralización de la actividad productiva a partir de la delegación de tareas a firmas externas) e introducción de ciertas tecnologías (masificación de las TIC y avance de la digitalización) (Fernández Massi y Longo, 2022), nos obligan a repensar esas primeras teorizaciones.

Actualmente, un caso paradigmático dentro de dichas tendencias lo constituye la economía de plataformas, que engloba simultáneamente los tres procesos mencionados. Son relevantes como objeto de estudio porque representan una novedad no tanto por su alcance cuantitativo, pero sí desde un costado cualitativo, ya que modifican tanto la estructura tradicional del mercado como de las relaciones laborales (Madariaga et al., 2019). Plantean nuevos desafíos en el mercado laboral porque pese a situarse dentro de las estrategias de tercerización vigentes hace varias décadas, e incluso a no distanciarse de otros trabajos existentes, el elemento novedoso lo introducen las herramientas digitales (Del Bono, 2019). Del Bono y Bulloni (2021) explican que las mismas reeditan debates y problemáticas propias de finales del siglo pasado por el potencial de automatización y el avance de formas de empleo eventuales, informales y precarias que promueven.

A continuación, luego de presentar la metodología, el artículo se organiza en tres apartados. El primero repasa algunos conceptos importantes a considerar cuando hablamos de economía

de plataformas, para centrarnos luego en las de servicios físicos y concretamente en Rappi y PedidosYa, aquellas para las que trabajan los entrevistados. El segundo recupera la precariedad laboral como categoría de análisis, intenta argumentar por qué el trabajo en estas plataformas puede entenderse como precario. El tercero se aboca a presentar y analizar las valoraciones que construyen de su trabajo los repartidores entrevistados, a partir de dos claves en particular: principales razones y motivaciones de acceso y aspectos más valorados positiva y negativamente. Finalmente, se realizan algunos comentarios finales a modo de conclusión.

Precisiones metodológicas

Dado que nuestro objetivo consiste en conocer y analizar las valoraciones y sentidos que construyen de su trabajo algunos repartidores de plataformas del *AMBA*²⁹ durante el 2023, la presente es una investigación de carácter cualitativa³⁰. Concretamente, la técnica de recolección de datos fue la entrevista semiestructurada, ya que para cumplir dicho objetivo, resulta imprescindible la confianza mutua como herramienta para abrir el diálogo, entrar en el mundo de significaciones de las personas e invitar a la conversación y verbalización (Krieger y Fassio, 2016).

Se realizaron un total de diez entrevistas a ocho repartidores de La Plata, uno de Lanús y uno de CABA. Nueve fueron realizadas virtualmente y la restante se realizó “cara a cara”. En todos los casos la decisión respondió a un criterio de factibilidad de acuerdo con las posibilidades de los entrevistados y de los investigadores³¹. Asimismo, el guión utilizado respondió al conocimiento que se tenía del campo y de la unidad de análisis gracias a la realización de cuatro entrevistas exploratorias realizadas durante el 2022.

Además, se analizaron documentos secundarios, específicamente, información disponible en las páginas web y las publicidades de Rappi y PedidosYa, así como algunas notas periodísticas en portales. Indagamos acerca de cómo dichas empresas, para las que trabajan los entrevistados, construyen un cierto discurso para promocionarse a sí mismas alrededor de determinadas concepciones sobre la tecnología, el trabajo, el uso del tiempo o el dinero, y así performar un tipo específico de trabajador.

De los diez entrevistados, nueve son argentinos, esencialmente jóvenes (ocho tienen entre 19 y 30 años) y varones (sólo dos mujeres) Nueve tienen una antigüedad igual o mayor a 6 meses y dentro de ellos, siete reparten hace más de un año, lo cual nos dice que no se trata de un trabajo tan transitorio como se supone y que la movilidad suele ser intra-plataformas (Haidar, 2020). Todos finalizaron el secundario menos una entrevistada que lo está haciendo actualmente, y de ellos, tres cursan carreras universitarias. El resto en algún momento lo intentó pero las abandonaron por distintos motivos. Por su parte, sus trayectorias laborales están signadas por una inserción temprana al mundo laboral, con predominio de la informalidad y la

²⁹ El Área Metropolitana de Buenos Aires (*AMBA*) es la región conformada por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y 40 municipios de la Provincia de Buenos Aires. Concentra el 35% del territorio nacional y es el área geográfica más poblada del país, configurándose como el núcleo central del sistema urbano argentino.

³⁰ El presente artículo forma parte de un proceso de investigación enmarcado en el Proyecto “Deslaborización y calidad del empleo. Un estudio comparativo de nuevas formas de trabajo en zonas urbanas” (PICT 2019-02228), dentro del cual también realicé la Tesina para obtener el grado de Licenciado en Sociología (UNLP) durante el 2023.

³¹ El trabajo de campo fue realizado en conjunto con Micaela Sosa, tesinista e integrante del mencionado PICT, pudiendo llevar a cabo cinco entrevistas cada uno sobre las cuales posteriormente se compartieron los datos obtenidos.

precariedad. Para algunos esto fue un momento transitorio mientras que para otros, es lo que marcó y marca sus trayectorias, en las que los empleos registrados han sido más una excepción que una regla³².

Algunos conceptos sobre la economía de plataformas

Zukerfeld (2020) señala que en un primer momento se propuso el término de informacionalización para referirse a aquellos trabajadores que tienen como principal actividad alguna forma de producción digital y como medio de trabajo a una o varias tecnologías digitales. Sin embargo, aclara que el mismo resultó insuficiente para abarcar la magnitud de las transformaciones que significó la masificación de las tecnologías digitales e Internet en el proceso de trabajo. Por esa razón se propusieron los conceptos de automatización (proceso por el cual se reemplaza el trabajo humano por tecnologías digitales y software) y de plataformización.

Las plataformas recién adquirieron centralidad y preeminencia social con respecto a las relaciones laborales a partir de la crisis de 2008 (Zukerfeld, 2020). Miguez y Fillipetto (2021) señalan que su auge “ha sido facilitado por otras fuerzas contribuyentes que tienen poco o nada que ver con la tecnología” (p. 25): alto desempleo, estancamiento de salarios, disminución de beneficios para los trabajadores y crecientes niveles de pobreza y desigualdad a nivel mundial. Asimismo, se han favorecido del estado actual de las regulaciones laborales, que propiciaron el terreno para el surgimiento de esta y de otras modalidades similares (Stanford, 2017, citado en Miguez y Fillipetto, 2021).

Srnicek (2018) las define como infraestructuras digitales que permiten a dos o más grupos interactuar a través de su intermediación, a partir de aquello que conocemos como gestión algorítmica: son los algoritmos los que rigen las interacciones y los que rastrean y rankean a trabajadores y usuarios (Zukerfeld, 2020). Si bien existen plataformas de diversa índole que permiten agruparlas en distintas categorías, ahora nos ocupamos de las que efectúan dicha intermediación valiéndose de trabajo remunerado. Por esa razón es que hablamos de economía de plataformas, trabajo de plataformas o bien plataformas digitales de trabajo (Del Bono, 2019).

Como objeto de estudio son relevantes porque representan una novedad más cualitativa que cuantitativa, es decir, pese a tener un alcance todavía limitado, introducen una nueva modalidad de organización del proceso laboral que trastoca tanto a la estructura tradicional del mercado como de las relaciones laborales (Madariaga et al., 2019). A la primera porque significa un nuevo modelo de negocio que descansa en un triángulo plataforma-proveedor-consumidor; y a la segunda porque se promueven nuevos términos y condiciones para eliminar la relación empleador-empleado. Además, la gestión y el control se modifican porque son los algoritmos los que gobiernan en base a la reputación que construyen sobre quienes trabajan (y quienes consumen).

Del Bono (2019) señala que aunque se instalan dentro de problemáticas ya debatidas en los '80 y '90, las mismas se reeditan por el modo en que la digitalización promueve el avance de

³² Este perfil se encuentra en sintonía con lo que han relevado investigaciones de mayor alcance que han estudiado “quienes” son los repartidores de plataformas de esta región (Haidar, 2020; López Mourelo y Pereyra, 2020; Madariaga et al., 2019): es una fuerza de trabajo esencialmente masculina, joven y con un nivel educativo más alto que el promedio de los trabajos urbanos de baja calificación. Sin embargo, la cantidad de extranjeros se encuentra subrepresentada, ya que actualmente existe consenso acerca de la masividad de la figura del repartidor migrante.

formas de empleo eventuales, informales y precarias. En América Latina la principal preocupación remite al impacto que puede producir en el empleo y en las relaciones laborales, porque si bien continúa teniendo puntos en común con trabajos ya existentes, impone un corrimiento de límites en varios niveles como la jornada de trabajo, el salario, la autonomía o el control (Del Bono y Bulloni, 2021). Es que, efectivamente, las plataformas son meras “herramientas informáticas” propiedad de “empresas de tecnología”, que formalmente se limitan a intermediar entre oferentes y demandantes, lo cual suscita nuevos y múltiples desafíos en el campo de la regulación, la protección y la organización de los trabajadores. Al no reconocerse relación de dependencia alguna, quienes trabajan lo hacen en condiciones de vulnerabilidad y desprotección.

Las plataformas (y la tecnología en general) no son neutrales, sino que se inscriben en una trama social atravesada por relaciones de dominación (Cingolani, 2016). Ahora bien, lo novedoso e interesante es que proponen una “nueva geometría” de organización del trabajo en la cual el control se dispersa mientras el poder continúa centralizado: mediante la gestión algorítmica gobiernan el triángulo cliente-servicio-trabajador sin necesidad de expandir el control sobre este último sino cediéndole aspectos importantes de él. De ahí que quienes trabajan puedan decidir sobre algunas cuestiones como la jornada y los horarios de trabajo, pero no sobre otras como la asignación de tareas, la recopilación de datos y la fijación de precios (Del Bono y Bulloni, 2021).

Plataformas de envíos a domicilio: Rappi, PedidosYa y la construcción de un discurso

Dentro del gran universo de plataformas, nos enfocamos en las que ofrecen servicios físicos y dentro de estas, en las que se encargan del envío de productos a domicilio. Srnicek (2018) las denomina plataformas austeras porque están caracterizadas por brindar servicios, no poseer activos (salvo la plataforma de software y el análisis de datos) y operar a través de un modelo hipertercerizado, con trabajadores y capital fijo deslocalizados. Se expandieron velozmente por los beneficios que brinda la “economía bajo demanda”: un modelo completamente flexible en el que los trabajadores ofrecen su trabajo *just-in-time* y son retribuidos a destajo (*pay-as-you-go*), solo en los momentos que trabajan para el cliente (Del Bono, 2019). Madariaga et al. (2019) señalan que vuelven viables intercambios económicos de baja rentabilidad porque dependen de una red flexible de recursos y proveedores externos. Concretamente nos centramos en Rappi y PedidosYa, que son las más populares en Argentina y para las que trabajan los entrevistados.

A partir de enormes campañas de publicidad, estas se han posicionado como una oferta portadora de una “triple propuesta de valor”³³: para los consumidores, que pueden comprar productos rápidamente con un celular y desde la comodidad de su hogar; para los comercios, que abren un canal de ventas adicional y aumentan su alcance tradicional sin tener que realizar una inversión; y para los repartidores, a los que ofrece un trabajo de manera rápida y sencilla que les proporcionará un pago por entrega más las propinas a cargo de los clientes. Asimismo, les promete total flexibilidad para trabajar las horas que deseen según sus necesidades. Nosotros nos detendremos en esta última.

³³ Portal en línea Startupeable, 22/09/2024. Recuperado de: <https://startupeable.com/rappi/#:~:text=La%20oportunidad.En%20el%202011%20buz%C3%B3n&text=Lanzaron%20un%20piloto%20al%20que.los%20que%20de%20oscargaban%20la%20app>

Sin entrar en detalle acerca de su desembarco y expansión en Argentina, actualmente es bien sabido que la opción por trabajar en estas (y otras) plataformas ha aparecido para muchos sectores como una alternativa altamente viable. Si bien hay varias razones que permitirían explicar esto, recuperaremos un aspecto en particular: cómo las empresas han construido un discurso que posiciona a las plataformas como herramientas al alcance de cualquier persona a través de un proceso rápido, sencillo y sin demasiados requisitos. Es interesante recuperarlo porque se trata de un aspecto importante a la hora de entender por qué se vuelven atractivas: promueven una cierta concepción de trabajo, apuntan a un determinado tipo de sujeto y performan un tipo específico de trabajador. Como se verá más adelante, la subjetividad de los entrevistados se construye y reconstruye constantemente en relación a ello.

Morales Muñoz (2020) señala que el proceso de reorganización flexible del trabajo desde finales del siglo pasado viene de la mano con un correlato discursivo que busca extender la retórica empresarial al resto de los ámbitos de la vida. Así, se configura un llamado a que los sujetos sean “emprendedores de sí mismos” (Foucault, 2007, citado en Morales Muñoz, 2020): cada persona es responsable de su suerte y para mejorar las situaciones desventajosas solo se necesita voluntad para emprender. El discurso corporativo construido para las plataformas está fuertemente relacionado con ello, dado que la convocatoria a “repartidores colaboradores” busca apelar a su libertad y autonomía para trabajar de manera independiente a través de las *apps*, que aparecen como un recurso a su servicio (Morales Muñoz, 2020).

Tanto Rappi como PedidosYa ofrecen en sus páginas web un proceso de entrada rápido y sencillo por los mínimos requisitos que exigen. Asimismo, ofrecen total flexibilidad para elegir los horarios de trabajo según las necesidades y tiempos de cada uno. Un punto relevante a resaltar es que tanto en las páginas web como en las publicidades de ambas no se nombra a la actividad de los repartidores como trabajo. En las primeras sólo se brinda información acerca de los requisitos necesarios para comenzar y algunos consejos, mientras que las segundas exhiben a los repartidores transitando por la ciudad distendidos, alegres y lejos de una actividad rutinaria y más cercana a un hobby o pasatiempo. PedidosYa invita a los *riders* a que “la ciudad sea suya”, viviéndola al máximo conociendo cada rincón y generando “experiencias increíbles”. En algunas publicidades³⁴, la plataforma aparece como una herramienta ágil, eficiente e innovadora que revoluciona el comercio y los repartidores como sujetos veloces y flexibles, que se adaptan a las dificultades de la calle, toman riesgos y “vuelan” para atender al cliente. Asimismo, Rappi aclara que no son necesarios los procesos de selección “de un trabajo normal”, ya que se puede empezar a generar ganancias en menos de 24hs. Efectivamente, al considerar a los repartidores como “colaboradores autónomos”, su búsqueda está menos orientada a exponer que se trata de un trabajo con rasgos “tradicionales” y más a resaltar otras denominaciones cuyo objetivo es generar un sentido de pertenencia pero no con empleados, sino con una comunidad cohesionada a partir de lo que ofrece y demanda (Bucci et. al, 2022)³⁵.

³⁴ Cuenta Oficial de YouTube de PedidosYa, 14/06/2019 y 20/12/2019. Recuperadas de: <https://www.youtube.com/watch?v=D5m1-xNn0K4> y <https://www.youtube.com/watch?v=g9AxwyjVLbk>

³⁵ En el caso de PedidosYa, esto deriva en una distinción que la empresa efectúa entre quienes trabajan para ella (Equipo Tech, Equipo Operaciones, Equipo Marketing, Equipo Finanzas y Equipo *People*) y los *freelancers* que sólo buscan y entregan los pedidos (<https://drive.google.com/file/d/1d7QsRMLcxuBLP8ZIITGfBg4vvpbn5hmk/view>; p. 21). Mientras que en Rappi todo queda reducido a la posibilidad de generar ingresos “a través de la realización de entregas” según la necesidad, los tiempos y la circunstancia de cada persona.

El trabajo, entonces, queda reducido al cumplimiento de meros requisitos formales que permitan comenzar a repartir cuanto antes con el fin de “generar ingresos en los tiempos libres”, o bien a una serie de tips a tener en cuenta a la hora de repartir que son presentados como manual de instrucciones. Se propone una imagen de los repartidores como sujetos que, siendo independientes, pueden conciliar sus tiempos de vida con el reparto y disponer del tiempo como mejor les convenga.

Podemos sostener entonces que tienden a producir un determinado tipo de sujeto y de relaciones sociales. No sólo porque permiten que los repartidores elijan los horarios sino porque lo exigen, y al hacerlo, juegan un rol performativo: hacen crecer la idea de libre elección como uno de los aspectos centrales (Morales Muñoz, 2020). De esta forma los sujetos son llamados a hacerse cargo de sí mismos y sostenerse en su propia individualidad. Dicha autora sostiene que la movilización de los valores dominantes en el capitalismo actual como el individualismo, la autorregulación o el emprendedurismo, permiten legitimar y reproducir el modelo de desresponsabilización empresaria que subyace a las plataformas y que explica los procesos de deslaborización. De esta manera, la fuerza y capacidad personal son recursos valiosos para enfrentar contextos socioeconómicos e institucionales hostiles y son muchas veces los que permiten entender los posicionamientos subjetivos frente a trabajos de este tipo.

La precariedad laboral como categoría de análisis

Varias investigaciones han analizado las condiciones laborales de plataformas de esta índole, señalando que todo aquello de lo que se vale este discurso corporativo no es sino expresión del proceso de precarización laboral vigente desde mediados de los '70 (Combina y Paltrinieri, 2020; Darricades, 2021; Del Bono, 2019; Diana Menéndez, 2019; Fernández Massi y Longo, 2022; Goldin, 2020; Hidalgo Cordero y Salazar Daza, 2020; Marín Malo, 2019; Palermo et al., 2020; Palermo y Molina, 2021; Pérez Martirena, 2020; Ros et al., 2021; Wehle y Baudry, 2019). Por eso, nos detenemos en la noción de precariedad laboral como *categoría de análisis*, es decir, como categoría explicativa propuesta para reflexionar sobre las transformaciones en el mundo del trabajo³⁶.

La noción de precariedad laboral emergió en un primer momento para reflexionar acerca de la consolidación de empleos que, al calor de la crisis del modelo productivo predominante, suponían un desvío del empleo “típico” o “clásico” (industrial, masculino, asalariado, estable, ligado a un único empleador, con un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva) (De la Garza, 2010; Galin, 1986; Neffa, 2008). Sabemos que esta caracterización es parte de un ejercicio teórico-analítico, pero si el modelo de acumulación fordista-keynesiano derivó en un empleo “típico”, es porque lo fue en un contexto en particular: los “treinta gloriosos” (1945-1975) en los países centrales dentro del sector manufacturero (Fernández Massi, 2014).

En nuestra región y país, las modalidades laborales que se distancian de aquel no son un fenómeno nuevo, dado que la informalidad y las “precariedades” formaron parte de la realidad del mundo del trabajo desde que se incorporaron al mercado mundial (Busso, 2006; Longo, 2012). No obstante, si el término resultó de utilidad fue porque en la Argentina de mediados del siglo XX, a diferencia de otros países latinoamericanos, la relación salarial se había

³⁶ Nos distanciamos así de otra posible utilización del término que, en tanto *categoría de la práctica*, recupera su potencial de referencial para la organización colectiva (Brubaker y Cooper, 2021, citado en Longo y Busso, 2017).

generalizado y se habían conquistado importantes derechos laborales. En este sentido, Argentina constituyó una “excepción a medias” y las formas de trabajar que se extendieron a partir de los ‘70 fueron leídas como precarias (Altimir y Beccaria, 1999). La caída de la asalarización de la fuerza de trabajo significó un crecimiento de la inseguridad y la desprotección laboral (Salvia y Tissera, 2002, citado en Bernasconi et al., 2018).

Ahora bien, a través del tiempo y por diversos factores, aquellos trabajos considerados “atípicos” en un primer momento pasaron a estar cada vez más consolidados³⁷. En el mundo del trabajo actual, los procesos de deslaborización (negación u ocultamiento de las relaciones laborales), externalización o tercerización (descentralización de la actividad productiva a partir de la delegación de tareas a firmas externas) y de introducción de ciertas tecnologías (masificación de las TIC y el avance de la digitalización) están cada vez más presentes y se manifiestan de diversas formas, por ejemplo, en la economía de plataformas. Por esa razón se vuelve sumamente importante repensar el concepto mismo de precariedad.

Investigaciones más recientes han buscado ampliar esas primeras definiciones partiendo de que no se trata de que haya existido un periodo previo de no-precariadad *versus* uno actual de precariedad. Antes bien, existe una relación de poder asimétrica entre capital y trabajo que se manifiesta de distintas maneras según la coyuntura histórica. No existen trabajos precarios y no precarios, sino distintos niveles de precariedad (Fernández Massi, 2014; Longo, 2012). Asimismo, si se mantiene la definición que va “por la negativa” al recuperar lo que los trabajos no son (“empleo clásico”), corremos el riesgo de aplicarla y englobar en ella a situaciones y experiencias muy disímiles. Por lo tanto, como sugieren Longo y Busso (2017), si buscar consensos en torno a cómo definir la precariedad supone la existencia de ciertas tensiones debido a la gran heterogeneidad de realidades laborales, se trata de reconocer que es precisamente esa heterogeneidad el rasgo distintivo del trabajo en las sociedades actuales. De ahí derivan los diferentes usos y apropiaciones que diferentes actores han atribuido al concepto.

Precariedad laboral, ¿categoría extensible al trabajo en plataformas de envíos a domicilio?

La precarización, en tanto *proceso*, no puede ser sólo interpretada como un cambio en las relaciones contractuales, sino que debe recuperar sus alcances económicos, sociales y políticos más amplios. Por esa razón recuperaremos las tres dimensiones que Longo (2012) propone para pensar la precariedad, que lejos de restringirla, intenta detectar las esferas en donde se materializa y los sentidos a partir de los que puede ser pensada.

La primera remite entonces a la precariedad del empleo y abarca tanto la pérdida de derechos laborales asociados al contrato formal y la flexibilización en el uso de la fuerza de trabajo (flexibilización interna), como las formas de contratación y despido a partir de la subcontratación, tercerización y otras formas irregulares o ilegales (flexibilización externa). La segunda consiste en la precariedad de las relaciones laborales y se expresa en la fragmentación del colectivo de trabajadores y en la ausencia o prohibición de organizaciones (Bouffartigue, 2008). Por último, la tercera remite a la precariedad del trabajo y recupera el nivel simbólico

³⁷ En Argentina existe consenso en reconocer a las reformas impulsadas durante la última dictadura y fundamentalmente durante el menemismo, como la variante autóctona de la reestructuración productiva a partir de las políticas de desregulación, flexibilización laboral, represión y desindustrialización (Darricades, 2021).

del mismo, esto es, la percepción de los trabajadores acerca de la tarea que realizan y la función social que cumplen (Paugam, 2000).

Extendiendo este esquema a las plataformas en análisis, podemos sostener que las tres están presentes. En primer lugar, se trata de un empleo precario porque tiene lugar tanto la flexibilización externa como interna. Con respecto a la primera, como dijimos, las empresas buscan constantemente expresar que se valen de un trabajo independiente. Los repartidores se incorporan a trabajar en calidad de autónomos a través de la inscripción en el régimen del monotributo, proceso por el cual se plantea una relación comercial donde hay una laboral. De este modo los riesgos son trasladados al repartidor, que debe valerse de sus propios medios para adquirir los elementos necesarios y quien debe autogestionarse cotidianamente sin contar con más que con su propia fuerza personal. Gustavo, repartidor venezolano, nos decía lo siguiente:

Tú estás tercerizado y tú te manejas. Listo. (...) No es lo mismo que te den un contrato en una empresa. Esto es mucho más informal (...) Y...nada, quedas pensando y...derechos mínimo...o sea...nada, poco y nada (...) Sigue siendo una plataforma digital que no te asegura nada (Gustavo, 20 años, Pedidos Ya).

En relación a esto, la flexibilización interna también tiene lugar, en tanto no reconocer relación de dependencia implica la ausencia de los derechos que se obtienen a cambio del trabajo. El desdibujamiento del contrato laboral a través de esta modalidad precaria de contratación, exime a las empresas de las responsabilidades de un empleador y empuja a los repartidores a una situación de inseguridad (física y material) constante. Pero además, también habilita un uso completamente flexible de la fuerza de trabajo. Como vimos, las plataformas exigen que los repartidores elijan los tiempos de trabajo, por lo tanto, aunque no estipulan una jornada laboral obligatoria, esto no significa que no promuevan una cierta organización de la misma. Asimismo, al depender de un sistema de puntuación y rankings que se actualiza quincenalmente³⁸, la flexibilidad no hace más que aumentar, volviéndose el tiempo de trabajo altamente dinámico e inestable.

En segundo lugar, si pensamos en la precariedad de las relaciones laborales, observamos que la gestión del trabajo por parte de las plataformas favorece una segmentación dentro del colectivo de trabajadores que tiende a volverlo aún más heterogéneo. Sabemos que el universo de repartidores está compuesto por perfiles socioeconómicos disímiles por las débiles barreras de entrada, pero la dinámica propia de las plataformas no hace sino incrementar esa heterogeneidad. Ottaviano et al. (2019) abordan esta cuestión y destacan que la dispersión geográfica y la alta rotación, la variedad en cuanto a los ingresos, y la gestión algorítmica y el sistema de puntuación-rankings refuerzan la fragmentación. Podríamos agregar un cuarto punto relativo a cómo las empresas promocionan el trabajo mediante una retórica individualista y meritocrática que valoriza tener el poder de decisión en las propias manos. Por lo tanto, encontramos una serie de obstáculos que dificultan la posibilidad de pensar en una identidad colectiva: al no haber un espacio físico determinado, una clara diferenciación entre el afuera y el adentro, relaciones estrechas y cotidianas entre trabajadores, una cultura organizacional

³⁸ La puntuación de los repartidores depende de factores como la cantidad de pedidos aceptados y rechazados o la disponibilidad en “horas especiales” (fines de semana, feriados, días de lluvia, entre otros). Se vuelve fundamental porque a mayor puntuación, mejor lugar en el ranking quincenal y más posibilidades de elegir horarios y lugares de trabajo.

propia ni una fuerza laboral fija y estable, nos preguntamos qué márgenes quedan habilitados para pensar en la existencia de actos de identificación que sitúen al individuo como miembro de una clase organizacional (Martínez García, 2005).

Un punto interesante es que ninguno de los entrevistados manifestó haber participado en instancias de movilización, reclamos o paros. Ahora bien, la gran mayoría sí está a favor de las manifestaciones que se han realizado reclamando por mayor seguridad a la hora de trabajar y que han surgido tras episodios de inseguridad sufridos por repartidores:

Depende del tipo de reclamo puede que esté a favor. Sí estoy a favor de los reclamos que son por hechos de inseguridad, de chicos que sufren robos mientras están repartiendo (...) por ejemplo hace poco un chico que mataron en Palermo. La verdad que la inseguridad es un tema que lamentablemente nos toca vivir en todos lados (Luciano, 28 años, Rappi y Pedidos Ya).

Lo relativo a los reclamos por seguridad es quizás el punto que más los une, ya que todos señalaron el peligro que significa trabajar en la calle, tanto por la exposición a accidentes de tránsito como a hechos de inseguridad. Esto último es particularmente visible para el caso de las mujeres, dado que la exposición a distintos tipos de violencias se incrementa por el acoso del cual son víctimas en el espacio público.

También observamos que ellos mismos buscan constantemente gestionar espacios de socialización para poder reducir la distancia que la plataforma y la actividad les imponen. Al estar permanentemente en contacto a través de redes sociales en las que comparten comunidades que se convierten en espacios fundamentales para ellos, la fragmentación nunca es total. Dichos espacios son fundamentales para resolver dudas, plantear inconvenientes (con comercios, clientes o la plataforma) y pedir ayuda:

Hay grupos de Pedidos Ya, de Rappi... es la única forma de que se sienta algún tipo de apoyo (...) si te roban o si te accidentas le mandas un mensaje al grupo 'che, ¿quién me auxilia?' y alguno te dice 'yo no estoy haciendo nada, voy' (Gustavo, 20 años, Pedidos Ya).

Finalmente, en tercer lugar, recuperamos la precariedad del trabajo, en tanto en los discursos de los entrevistados predomina cierto sentimiento de insatisfacción con respecto a la actividad, sobre todo con el reconocimiento simbólico y material que reciben. En cuanto al primero, podemos pensar que se debe a cómo están diagramadas las tareas que realizan y a que se trata de una actividad de baja calificación que no requiere de saberes técnicos o especializados. En efecto, el trabajo se divide en una serie de tareas simplificadas, rutinizadas y desubjetivadas que reducen la actividad a una mera consecución de pasos. Al respecto, un entrevistado señaló que el trabajo se asemeja a un juego porque la aplicación misma va guiando al repartidor en los pasos a realizar:

(...) te divertís jugando... dentro de todo es una aplicación, te va marcando... te vas con el celular y... es como si fuese un juego, nada más (Gastón, 52 años, Pedidos Ya).

Como resultado, los trabajadores se suelen percibir sobrecalificados para las tareas que realizan y no conciben a la actividad como fuente de gratificación personal. Antes bien, queda reducida a atender fines inmediatos y de corto alcance. En palabras de dos entrevistados: “(...) bueno también es el tipo de trabajo...estás repartiendo, no es complejo...(...) Yo le llevo a la gente un paquete de cigarrillos y unos chicles” (Julián, 36 años, Pedidos Ya y Rappi). “(...) vas a un lugar, decís un número, te dan un paquete y te vas” (Emilia, 30 años, Rappi).

Asimismo, con el reconocimiento material también se observa disconformidad, tanto con la tarifa del mandado por considerarla insuficiente como con el sistema de pago a destajo, que no retribuye aquellos momentos que hacen a su trabajo aunque no estén trabajando para un cliente específico. Gustavo y Gastón son testimonios paradigmáticos al respecto:

(...) Si no estás en un ranking más o menos...si no estás en un '4' para adelante, te hacen recorrer muchos km y laburas como 4 ó 5 horas y no te llevas ni 3 lucas...no te sirve (Gastón, 52 años, Pedidos Ya).

Asimismo, el reconocimiento material no se agota en lo relacionado a las ganancias, sino que también remite a los derechos laborales que se obtienen a cambio del trabajo. Según Méda (2019), el trabajo es al mismo tiempo “un factor de producción, la esencia del ser humano y el pilar del sistema de distribución de los ingresos, de los derechos y de las protecciones” (p. 200). Sin embargo, estos derechos son vulnerados a través de una supuesta idea de autonomía. Como profundizaremos, los entrevistados se muestran profundamente críticos del marco de desprotección en el que se ven obligados a trabajar y consideran que una de las principales desventajas deriva del desamparo que experimentan diariamente, ya que reconocen que efectivamente trabajan “para otro”.

Como conclusión, resulta necesario aclarar que estas tres dimensiones no repercuten ni inciden homogéneamente en la vida de los entrevistados, sino que sus significados y consecuencias varían. También existen distintas maneras de vivir y de apropiarse de ellas: se resisten o bien se aceptan (Longo y Busso, 2017). Por ese motivo, Cingolani (2011) prefiere referirse a precariedades en plural, con el objetivo de captar las formas y los alcances que adopta según las distintas realidades, posibilidades y limitaciones. Sabemos que su significado e implicancias dependen en buena medida de los “márgenes de libertad” con que cada persona cuenta en relación a factores estructurales (origen social, edad, género, composición familiar). No obstante, las trayectorias también se construyen a partir de ciertas decisiones y estrategias individuales que habilitan otras posibilidades y recursos que mediatizan dichos condicionantes (Jacinto et al., 2005).

En las entrevistas constatamos que, si bien el trabajo en estas plataformas se concibe como precario, esto no impide que simultáneamente se lo perciba como útil o conveniente, al menos en ciertos momentos. El reparto tiene distintas utilidades, se inserta en diferentes proyectos de vida, por lo que la precariedad se procesa de diferentes maneras según, principalmente, la utilidad otorgada al trabajo y las estrategias de uso desplegadas en relación a la plataforma. Esto depende en cierta medida de condicionantes estructurales, pero estos, por sí solos, no explican la utilización de las plataformas: el trabajo precario no sólo es un presente de vulnerabilidad y degradación de la calidad del empleo, sino que representa un proceso que se vivencia diferencialmente a lo largo de las trayectorias.

Entre la libertad y la desprotección: valoraciones y sentidos del trabajo en repartidores de plataformas

Para explicar las valoraciones y sentidos del trabajo en los entrevistados no basta con analizar los elementos que dan cuenta de un trabajo precario. Estas son producto de una representación compleja y multidimensional (Jacinto et al., 2005), es decir, los parámetros con los que se evalúa al trabajo no responden a un criterio unívoco a partir del cual se establece qué es un “buen trabajo” y qué no. Y para ello no sólo se tienen en cuenta las condiciones, el contenido y la calidad del mismo. Aun cuando existe una denuncia o una aceptación de la precariedad, aparece un diálogo entre varios aspectos que no son excluyentes, sino que conviven (muchas veces contradictoriamente).

¿Por qué estas plataformas? Sobre las razones y motivaciones de acceso

Un primer punto relevante consiste en las principales razones que motivaron la utilización³⁹ de estas plataformas. Al indagar en ello, encontramos que existen dos grandes causas y que, con fines analítico-expositivos, podemos ordenar a nuestros entrevistados en dos “grupos”.

En primer lugar, están aquellos que comenzaron a repartir para acceder a un ingreso complementario, ya que tienen un trabajo principal habilitado por los estudios superiores (finalizados o en curso) o bien por tener experiencia en un rubro. Asimismo, también remite a poder complementar no los propios ingresos, sino los de los padres. En estos casos el trabajo responde a una lógica instrumental, dado que se piensa dedicado a atender una necesidad inmediata en un momento determinado, mientras que no se tienen más expectativas que generar dinero. En esa línea resulta interesante el testimonio de Julián:

Básicamente agarré el laburo porque empecé a despilfarrar más plata...como yo todavía de analista [actualmente estudia Analista de Sistemas] arranco como Junior (...) entonces salí con el auto a hacer una moneda extra (Julián, 36 años, Pedidos Ya y Rappi).

En estos casos, la estabilidad laboral ya está garantizada por el trabajo principal con los derechos que provee en tanto empleo registrado. También, es el que satisface las expectativas y proyectos personales de largo alcance y que están más vinculados a un proyecto profesional. Julio, que también trabaja como estudiante de una de las carreras que estudia, comentaba:

Este año me volvieron a operar de vuelta (...) estoy de licencia por el tema de la rodilla, estoy bajo ART⁴⁰(...) Si no tuviera mi trabajo en blanco cuando me pasó el accidente...yo no sabría cómo costear varias de las cosas como las muletas, la kinesiología (...) (Julio, 22 años, Pedidos Ya).

³⁹ Optamos por hablar de “utilización” antes que de “elección”, dado que entendemos que el hecho de trabajar en estas plataformas depende de múltiples factores y no siempre de una verdadera elección, a pesar de que en ocasiones esta realmente exista.

⁴⁰ Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) son empresas contratadas por los empleadores para reparar los daños en casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

En ese contexto, el reparto es un trabajo que se percibe como “suficiente” porque se trata de personas que no tienen hijos ni familiares a cargo, que encuentran atractivo y redituable trabajar pocas horas y que no depositan mayores expectativas en él (Palermo y Molina, 2021). Se plantea como una actividad que no es imprescindible y que puede suspenderse:

Me subo hoy, laburo 6 horas y me traigo 10 lucas. Pero no lo tenes que hacer obligatoriamente todos los días (...) Tengo la suerte de que no es una necesidad. Y estoy soltero...no tengo una familia, hijos, porque irte todos los días en el horario de la cena sería bastante feo supongo (Julián, 36 años, Pedidos Ya y Rappi).

A raíz de esto es un trabajo que se piensa como pasajero y que se planea abandonar en el mediano plazo. En algunos casos porque quieren insertarse en relación a la carrera que estudian, o bien porque tener el título les permitiría mejorar el sueldo que ya tienen; mientras que en otros se busca encontrar un trabajo que sea más estable, tanto en la contratación como en los ingresos, aunque no esté vinculado a un saber específico. Sin embargo, la posibilidad de volver a repartir está lejos de ser descartada. Los entrevistados señalaron que por la facilidad para entrar y salir, es una opción a la que pueden volver si es necesario.

Por otro lado, el segundo grupo llega a las plataformas y se vincula con ellas de manera diferente: son una continuidad en una trayectoria que está signada por el tránsito entre múltiples empleos y rubros de actividad (construcción, gastronomía, limpieza de casas particulares, atención al público, changas⁴¹ y pequeños emprendimientos) en los que predominan las condiciones informales y precarias y que sólo en algunos pasajes se articularon con trabajo registrado. Esto no equivale a decir que los repartidores del grupo anterior no hayan transitado por experiencias similares, pero estas han funcionado como una “moratoria”, como un momento en el que el empleo estable no era una meta inmediata sino un proyecto a futuro.

En este segundo grupo, la motivación para comenzar remite a una búsqueda por tener un trabajo que sea más conveniente, tanto en lo económico como en las condiciones, que otras alternativas disponibles. A la hora de evaluar, se llega a la conclusión que repartiendo se pueden acceder a mejores ganancias y a una dinámica laboral más favorable:

(...) si yo me planteo ahora volver a trabajar bajo relación de dependencia, no estando en blanco sino en negro como estuve en otros trabajos...y prefiero seguir quedándome con Rappi y no renegar con muchas otras cuestiones (Emilia, 30 años, Rappi).

Estas personas reconocen que es su trabajo principal, con el cual se vive y al cual hay que dedicarle total dedicación. A diferencia del primer grupo, para ellos es lo que estructura su día a día, la actividad sobre la cual se ordenan los diferentes tiempos de vida. No obstante, esto no significa que lo piensen como un trabajo “para toda la vida”, sino que critican que no permite posibilidades de crecimiento, por lo cual también planean dejarlo para conseguir “algo mejor”.

En ese contexto, el empleo registrado es una meta que no abandonan, pese a las desventajas que consideran que tiene, sobre todo, que las condiciones y el sueldo sean definidos “por otros”. Esto nos dice que si el reparto es una de las mejores opciones, sino la mejor, que tienen estas

⁴¹ Ocupaciones transitorias de carácter informal.

personas, es porque el resto de las alternativas son aún peores tanto en contenido del trabajo como en las condiciones de contratación y sobre todo en los ingresos:

Estamos en medio de una crisis, sobre todo para la gente que no tiene estudios. Pero tampoco me voy a comer cualquiera ¿viste? Se me han presentado laburos, pero me quieren pagar dos mangos y yo no te voy a agarrar por dos mangos. Ya estoy grande. Ya tengo ganas de cobrar un sueldo digno. (...) Por eso, si iba a mulear, prefiero mulear para mí y no para otra persona (Nicolás, 26 años, Rappi).

Por lo demás, vemos que ambos grupos valoran positivamente a las plataformas en tanto herramientas tecnológicas al alcance de cualquier persona. Las críticas que realizan no son tanto a las plataformas como herramienta de trabajo sino a su funcionamiento, es decir, a cómo se las gestiona a veces.

Sentido afirmativo y sentido contestatario: lo mejor y lo peor del trabajo

A la hora de recuperar aquellos elementos del trabajo más valorados tanto positiva como negativamente, observamos una interpelación directa hacia el discurso corporativo recuperado al principio. No porque se lo cite explícitamente en sus declaraciones (aunque a veces sucede) sino porque los aspectos que destacan tanto para bien como para mal funcionan como una suerte de “respuesta” a aquel.

En ocasiones se da con un sentido afirmativo, esto es, que se ve interpelado por los valores que las empresas promueven. El discurso se hace propio en el día a día, enalteciendo aquellos elementos que sólo las plataformas ofrecen y que permiten vincularse con un trabajo de una manera distinta e inimaginable previamente. Además de valorar a las plataformas como herramientas tecnológicas al alcance de cualquier persona, el otro factor más ponderado tiene que ver con la autonomía y la libertad, que se plasma en diferentes aristas. En primer término, lo que más valoran es la flexibilidad horaria para poder ajustar los tiempos de trabajo según las necesidades económicas, las responsabilidades personales y las eventualidades (Darricades y Fernández Massi, 2021): “(...) no tenés que estar atado a un horario, ¿vos querés laburar 6 horas? laburas 6 horas... todas las horas que vos quieras las puedes laburar. Está bueno eso, vos elegís tus horarios, nadie te lo impone” (Gastón, 52 años, Pedidos Ya).

En segundo lugar, otro aspecto fuertemente valorado remite a la independencia y ausencia de jefes. Los entrevistados resaltan que es favorable no estar sujetos a una estructura jerárquica ni a una supervisión directa. Así, pueden vincularse con el trabajo de manera más distendida y disfrutar de manejar y recorrer la ciudad, trabajar al aire libre o elegir su ropa. Además, valoran la seguridad de saber que es uno mismo quien controla los tiempos y quien puede decidir sin dar explicaciones. Por último, significa evitar los malos tratos de los jefes, que en algunos casos ha caracterizado la trayectoria laboral:

Lo que me dio ganas de empezar fue (...) poder ser independiente sin tener que realizar una inversión grande (...) Estoy muy expuesta en esto...pero creo que también hay trabajos en relación de dependencia en los cuales tenés que estar expuesto y creo que prefiero ser yo la que decide en los momentos en los que hacerlo y en los que no. Creo que me da un poquito más de seguridad (...) no tengo que responderle a nadie, apago la aplicación y listo (Emilia, 30 años, Rappi).

Finalmente, un tercer aspecto positivo son las ganancias que pueden generar. Esta es una cuestión clave para ellos: si bien plantean cierta inconformidad con la tarifa del envío y con la inestabilidad en los ingresos, destacan que en relación con la tarea que realizan y en comparación con otras alternativas, la ganancia que se percibe o se puede llegar a percibir es buena. Esta idea descansa en que pueden aumentar a medida que se incrementen las horas trabajadas, lo cual da cuenta de cómo el discurso meritocrático se encuentra arraigado en su dinámica de trabajo. Se valora positivamente que sea uno mismo quien pueda decidir cuánto dinero ganar en base a la cantidad de horas que se quiera trabajar.

Observamos que todos estos puntos no son excluyentes con la división que realizamos anteriormente, sino que son aspectos igualmente importantes. Sin embargo, su causa varía. Para los primeros, es la flexibilidad horaria lo que permite conciliar el trabajo principal con el reparto. Asimismo, la independencia permite trabajar rompiendo con la estructura que prima en el trabajo principal, caracterizada por lo rutinario y las formalidades. Por último, creen que las ganancias generadas son convenientes por la facilidad con que ingresan, las tareas que realizan y el tiempo que le dedican. Por su parte, para los segundos adquiere otro significado, porque tanto la flexibilidad horaria como la ausencia de jefes y las ganancias que se generan (o se pueden generar) son elementos que prácticamente no están en otros trabajos. Entonces, son estas tres cuestiones las que hacen que se priorice a las plataformas por sobre empleos en otros rubros en los que tienen experiencia.

Cuando este sentido afirmativo se materializa en sus discursos, lejos se está de denunciar al trabajo como precario. Dichos rasgos hacen que sea conveniente tanto si se busca repartir como trabajo principal como si se lo hace como complemento. Es por esto que decimos que se ven interpelados por el discurso que las empresas les proponen y que, hasta cierto punto, personifican.

Sin embargo, en otras ocasiones, esa respuesta al discurso corporativo se da con un sentido contestatario, es decir, que lo problematiza y se cuestiona hasta qué punto esa lógica promovida “desde arriba” es real y hasta dónde conviene adherirse. El mismo se materializa en una serie de críticas a las plataformas. En primer lugar, la más recurrente remite a la desprotección e inseguridad que experimentan frente a los riesgos de la calle (accidentes, robos, violencia en general). También han enfatizado en la falta de respuestas por parte de las empresas cuando han intentado reclamar, criticando la postura de desresponsabilización que estas adoptan:

El problema es que no te reconocen. Me gustaría que pongan una ART, yo no tengo ART. El otro día me accidenté repartiendo y no me cubrieron nada. No tengo ningún lugar donde reclamar (...) yo tranquilamente me puedo romper la cabeza y no se hace cargo nadie, nadie se hace responsable. Por más que le haga juicio a la empresa, se lava las manos (Lara, 19 años, Pedidos Ya).

En este punto comienzan a relativizar aquello que antes ponderaban, puesto que la ausencia de una entidad física a la cual reclamar aparece como la contracara de esos elementos positivos. Además, esta ausencia implica la falta de reconocimiento a su esfuerzo, por ejemplo, los días de lluvia o mal tiempo: “(...) es un laburo con riesgo...el riesgo se debería pagar también...yo he laburado con lluvia y no han puesto ni un premio porque llovía” (Gastón, 52 años, Pedidos Ya)” (Gastón, 52 años, PedidosYa).

Como es de esperar, estas críticas son realizadas mayormente por aquellos que tienen a las plataformas como su trabajo principal, por lo tanto, a medida que aumenta la dependencia económica también lo hace el grado de conflictividad. En sus discursos prima un sentimiento de frustración ante la desprotección, pero esto no es nuevo para ellos. Algunos nunca han trabajado formalmente, otros sólo en algunos momentos y otros se han mantenido “en el medio”, es decir que si bien han trabajado de manera informal, han acordado con sus empleadores ciertos grados de protección. Por ese motivo estos nudos conflictivos acaban siendo aceptados y naturalizan la precariedad como un estado de permanente inseguridad (Wehle y Baudry, 2019):

Como nunca tuve un trabajo en blanco no tenía muy incorporado lo que eran las normas y todo eso...en el momento que yo fui a buscar laburos nunca las vi. No me planteé de esa forma los trabajos. Y las veces que reclamé no me fue muy bien (Nicolás, 26 años, Rappi).

Otro de los puntos más criticados es la falta de transparencia con las que funcionan las plataformas, generando que no terminen de conocer con claridad algunos aspectos centrales del trabajo: cómo se realiza el cómputo de sus ganancias entre la aplicación de bonificaciones y los diferentes descuentos que se les realizan, por qué los envían a lugares lejanos por fuera de las zonas que seleccionaron, cómo se determina la tarifa del mandado, cómo se gestionan las propinas o cuáles son los criterios para bajar o subir su puntaje y por lo tanto su lugar en el ranking (lo cual condiciona la cantidad de trabajo).

Vemos entonces que, a partir de lo que llamamos sentido contestatario, sí encontramos motivos que nos hacen pensar que hay un reconocimiento y una denuncia de condiciones precarias de trabajo, sobre todo en quienes se dedican únicamente a repartir. En tanto existe una crítica hacia el abandono y el no-reconocimiento por parte de las empresas, como hacia la opacidad y falta de transparencia, los entrevistados cuestionan y relativizan esas ventajas iniciales. Plantean que, aunque beneficiosas, no son más que un modo de justificar el marco de desprotección en el que se ven obligados a trabajar, dentro del cual la decisión final siempre pertenece a las empresas.

Reflexiones finales

El presente artículo analizó por qué el trabajo en las plataformas de envíos a domicilio puede ser entendido como precario, retomando tres categorías propuestas por Longo (2012): precariedad del empleo, del trabajo y de las relaciones laborales. De esta forma, se detectaron distintas esferas en que la precariedad se materializa en la cotidianeidad de los repartidores.

Atendiendo a nuestro objetivo, notamos que esta precariedad no repercute ni incide homogéneamente en sus vidas, sino que sus significados y consecuencias varían, así como las maneras de vivirla y apropiarse de ella. Existe un diálogo entre diversos aspectos que no son excluyentes sino que conviven (muchas veces contradictoriamente) y que no se agotan en el contenido, las condiciones y la calidad del trabajo.

Reconstruimos entonces dos cuestiones centrales: principales razones y motivaciones de entrada a las plataformas, y aspectos más valorados positiva y negativamente. Identificamos que ahí entra en juego el discurso corporativo de las empresas, en tanto los entrevistados lo internalizan y dialogan directa o indirectamente con él, aceptándolo en algunas ocasiones (sentido afirmativo) y rechazándolo en otras (sentido contestatario).

Constatamos que no existe una valoración positiva o negativa sobre el trabajo, sino que es la ambivalencia y contradicción el rasgo distintivo del discurso de estos trabajadores, y lo que hace que sus sentidos estén en permanente (re)construcción. Dimos cuenta de cómo estas plataformas ofrecen una serie de innegables y considerables ventajas, pero por otro lado, de cómo suponen una situación laboral de alto riesgo debido a la desprotección de las empresas, que muchas veces acaba socavándolas (Wehle y Baudry, 2019). Por ese motivo, conviven la aceptación y la denuncia de la precariedad.

Como explica Adamini (2019), la lógica propia de la sociedad post-industrial supone una nueva forma de organización del trabajo basado en el uso intensivo de las TIC (con todos los beneficios que supone), pero mantiene condiciones laborales desprotegidas e inestables gracias a la intensificación de la flexibilización laboral⁴² que caracteriza a las estrategias de tercerización y deslaborización. En este contexto, algunos optan por denunciar y luchar contra esa precariedad. Otros, aunque la reconocen, la aceptan como intrínseca a las nuevas maneras de trabajar, que resultan convenientes al menos en determinados momentos y por varias razones. Tal como explica Haidar (2023), los sentidos no son lineales ni tampoco el resultado de condiciones objetivas de existencia (el lugar ocupado en el proceso productivo): el reconocimiento de la precariedad no siempre deriva en representaciones negativas o en contestación social.

Ros et al. (2021) señalan que las tecnologías digitales son idealizadas por una suerte de “imaginario juvenil” que exalta la libertad que suponen en contraposición con la rigidez de un empleo “estándar” (bajo relación de dependencia y con una jornada laboral y sueldo delimitados). De ahí que debamos interpretar su éxito al calor del proceso de mutación cultural del trabajo sobre la figura del emprendedor como nuevo referencial del trabajador ideal y de las condiciones que lo hicieron posible tanto a escala mundial como nacional. Esto es fundamental porque afecta también las percepciones sobre temas clave como la regulación, la organización y acción colectiva o el rol que se adjudica al Estado y los sindicatos. Creemos que son líneas de investigación importantes a contemplar y profundizar en futuros proyectos.

Fuentes

Startupeable (19 de septiembre de 2022). Historia y Futuro de la Super App de Latinoamérica. <https://startupeable.com/rappi/#:~:text=La%20oportunidad,En%20el%20obuz%C3%B3n&text=Lanzaron%20un%20piloto%2C%20al%20que,los%20que%20de%20scargaban%20la%20app> 111

⁴² La flexibilización laboral no es *per se* sinónimo de inseguridad en el trabajo. Sin embargo, sí lo es en la modalidad que ofrecen estas empresas en nuestro país.

Bibliografía

Adamini, M. (2019). Una mirada ampliada sobre la precariedad post-industrial. El caso de los trabajadores informáticos a partir de estudios sociales recientes. Cuadernos de H ideas, vol. 13, nº13. Disponible en: <https://doi.org/10.24215/23139048e021>.

Altimir, O. y Beccaria, L. (1999). El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina. (28; Serie Reformas Económicas), Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Herramienta: Taller de Estudios Laborales.

Battistini, O. (2009). La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. Revista Psicoperspectivas, Vol. 2, nº8, 120- 142. Disponible en: www.psicoperspectivas.cl.

Beccaria, L. y Serino, L. (2001). El deterioro de la calidad del empleo en los noventa. *Enoikos*, nº 18, 1-12.

Bernasconi, F., Dichiera, E. y Pulpeiro, J. (2018). Condiciones laborales de los jóvenes en la Argentina actual. Presentado en X Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2018, Ensenada, Argentina. Disponible en http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.11374/ev.11374.pdf.

Béroud, S. y Bouffartigue, P. (2009). *Quand le travail se precarise, quelles resistences collectives?*. La Dispute.

Bouffartigue, P. (2008). Précarités professionnelles et action collective. Le forme syndicale à l'épreuve. *Travail et emploi*, nº116.

Bourdieu, P. (2013). *La miseria del mundo*. Fondo de Cultura Económica.

Bucci, M., Granara, G., Lamaletto, L. y Dolcemáscolo, A. (2022). ¿La nueva era del trabajo? Un análisis discursivo de las plataformas de intermediación de trabajo temporario en Argentina. Presentado en XI Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2022, Ensenada, Argentina. Disponible en: https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.15548/ev.15548.pdf.

Busso, M. (2006). El trabajo informal en Argentina: la novedad de un fenómeno histórico. En J.C. Neffa y P. Pérez (Coords.), *Macroeconomía, mercado de trabajo y grupos vulnerables*.

Desafíos para el diseño de políticas públicas. Asociación Trabajo y Sociedad. CEIL-PIETTE del CONICET.

Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres*. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Fondo de Cultura Económica.

Castillo, J.J (2007). El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas del software. *Revista de Trabajo*, n°4, 125-141.

Cingolani, P. (2011). *La précarité*. PUF.

----- (2016). Capitalismo de plataforma: nuevas tecnologías de la comunicación e internacionalización del trabajo. *Boletín Onteaiken*, n°22.

Collin, D. (2007).“Las tesis sobre ‘el fin del trabajo’. Ideología y realidad social”. *Revista Herramienta*, n°6.

Combina, F. y Paltrinieri, M. (2020). Plataformas austeras. Conflictos y posibilidades en la economía actual. En M. Félix y L. Bona (Comps.), *Economía de plataformas: Problemas, debates y casos de estudio*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Cátedra Economía II. (Ensayos de Economía Política. Serie Trabajos de Estudiantes de Grado; 1). Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.3696/pm.3696.pdf>

Darricades, M. (2021). Deslaborización formal y real en plataformas austeras de reparto: los casos de las empresas Glovo y Pedidos Ya en La Plata. [Tesis de grado]. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Disponible en: <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.2130/te.2130.pdf>.

De la Garza Toledo, E. (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. FCE, México.

----- (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo: del trabajo clásico al no clásico*. Anthropos.

Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, n°21. Disponible en: <https://doi.org/10.24215/23468904e083>.

Del Bono, A. y Bulloni, M.N. (2021). Tercerización laboral en la era digital: viejos problemas y nuevos desafíos. *Caderno CRH*, vol. 34, 1-12.

Diana Menéndez, N. (2019). ¿Qué hay de nuevo, viejo? Una aproximación a los trabajos de plataformas en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*, nº165, 45-58.

Fernández Massi, M. (2014). Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. *Cuadernos de economía*, vol. 33, nº62, 231-257.

Fernández Massi, M. y Longo, J. (2022). Tecnologías, pandemia y el futuro de los nuevos trabajos. En P.E. Pérez y M. Busso (Coords.), *Economía, trabajo y pandemia: apuntes sobre modelo productivo y mercado laboral en Argentina*. Tren en movimiento. Disponible en: <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.6122/pm.6122.pdf>

Galín, P. (1986). Asalariados, precarización y condiciones de trabajo. *Nueva Sociedad*, nº85, 30-38.

Goldin, A. (2020). Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44), Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Guimenez, S. (2010). Algunas implicancias subjetivas de la precariedad laboral. Presentado en VI Jornadas de Sociología de la UNLP, 9 y 10 de diciembre de 2010, La Plata, Argentina. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5407/ev.5407.pdf.

Haidar, J. (2020). La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método. Informes de Coyuntura nº11, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales - UBA.

----- (2023). La dimensión olvidada en los estudios sobre trabajo de plataformas: La subjetividad de quienes trabajan. *Estudios Sociológicos*, 42, 1–22. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2336>.

Hidalgo Cordero, K. y Salazar Daza, C. (2020). *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*. Friedrich Ebert Stiftung (FES-ILDIS).

Jacinto, C., Wolf, M., Bessega, C. y Longo, M. E. (2005). Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo. Presentado en el 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo 117 (ASET), 10 al 12 de agosto de 2005, Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <https://aset.org.ar/congresos-antteriores/7/pdf/02007.pdf>

Krieger, M.J y Fassio, A. (2016). El análisis organizacional: el diagnóstico y la intervención en las organizaciones públicas. En M.J. Krieger (Coord). *Métodos y técnicas de diagnóstico e intervención en administración pública*. Errepar.

Longo, J. (2012). Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados. *Trabajo y Sociedad*, n°19, 375-392.

Longo, J. y Busso, M. (2017). Precariedades. Sus heterogeneidades e implicancias en el empleo de los jóvenes en Argentina. *Estudios del trabajo*, n°53, 1-27. Disponible en: https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.13965/pr.13965.pdf.

López Mourelo, E. y Pereyra, F. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Una aproximación cuali-cuantitativa. *Estudios del trabajo*, n°60.

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?, CIPPEC - BID - OIT.

Marín Malo, M. (2019). El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales. *Temas laborales*, n°148, 161-187.

Martínez García, B. (2005). Las nuevas formas de organizar el trabajo: obstáculo para la construcción de una identidad. En L. Schvarstein y L. Leopold (Comps), *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. Paidós.

Méda, D. (2019). Tres escenarios para el futuro del trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 138(4), pp. 675-702.

Miguez, P. y Phillipetto, S. (2021). Trabajo y plataformas. Emergencia, auge y consolidación de su dinámica en la crisis del COVID-19. En O. Battistini y R. Carmona (Coords), *Plataformas de empleo y transformaciones del mundo del trabajo en un contexto de pandemia*. Ediciones UNGS. Disponible en: https://repositorio.ungs.edu.ar/bitstream/handle/UNGS/918/plataformas_empleo.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Morales Muñoz, K. (2020). La valoración de la flexibilidad y la libertad en el trabajo en apps. ¿Los trabajadores de plataformas son sujetos neoliberales? En H. Cordero y K. Salazar Daza (Eds), *Precarización laboral en plataformas digitales*. Una lectura desde América Latina. Friedrich Ebert Stiftung.

Neffa, J.C. (2008). *La informalidad, la precariedad y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*. Ministerio de la Provincia de Buenos Aires.

Ottaviano, J., O'Farrell, J. y Maito, M. (2019). Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas. Friedrich Ebert Stiftung (FES).

Palermo, H. y Molina, J.I. (2021). Libertad y autonomía en la incertidumbre. El caso de los trabajadores/as de plataformas de delivery. Presentado en el 15° Congreso Nacional 119 de Estudios del Trabajo (ASET), 1 al 3 de diciembre de 2021, Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/39%20PALERMO%20y%20MOLINA%20Plataformas%20de%20delivery.pdf>.

Paugam, S. (2000). *Le Salarié de la précarité*. PUF.

Pérez Martirena, S. (2020). El trabajo del futuro, la precarización de siempre: experiencias sociolaborales y sentidos del mundo del trabajo en trabajadores/as de Glovo La Plata, 2019. [Tesis de grado]. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1971/te.1971.pdf>.

Ros, C., Linne, J., Monteverde, D. y Lombardi, N. (2021). Jóvenes trabajadores de empresas digitales de reparto: valoraciones sobre el trabajo en las plataformas, sobre sus derechos y formas de participación. Presentado en el 15° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET), 1 al 3 de diciembre de 2021, Buenos Aires, Argentina. Disponible en: https://aset.org.ar/wp-content/uploads/2022/08/9_ROS_ponencia.pdf.

Sennet, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Anagrama.

Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Caja Negra Editora.

Sztulwark, S. y Míguez, P. (2012). Conocimiento y valorización en el nuevo capitalismo. *Realidad económica*, nº6, 1-32.

Wehle, B. y Baudry, G. (2019). ¿SER o NO SER tu propio jefe? Tensiones laborales de los jóvenes en las plataformas digitales. Presentado en el 14° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET), 7 al 9 de agosto de 2019, Buenos Aires, Argentina. Disponible en: https://aset.org.ar/congresos-antecedentes/14/ponencias/9_Wehle.pdf.

Zukerfeld, M. (2020). Bits, plataformas y autómatas. Las tendencias del trabajo en el capitalismo informacional. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, n°7.

Semblanza

Gonzalo Fiordelisi

Licenciado en Sociología (UNLP) - Becario EVC-CIN. Última publicación disponible en: <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=tesis&d=Jte2633>

Organismos colaboradores: Este artículo se enmarca en el Proyecto de Investigación “Deslaborización y calidad del empleo. Un estudio comparativo de nuevas formas de trabajo en zonas urbanas” (PICT 2019-02228). A su vez, es resultado del proceso de elaboración de la Tesina del autor, correspondiente al grado en Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata.

Disciplina académica y subdisciplinas: Sociología - Sociología del Trabajo.

Tipo, método o enfoque del estudio: Estudio cualitativo.



SALUD, TRABAJO Y POBLACIÓN. EL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE EN LA YERBA MATE

Daniel Re

daniealbertore@gmail.com

Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Carrera de Sociología, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

<https://orcid.org/0009-0003-3975-6147>

Milena Casteluche Mover

movermilena7@gmail.com

Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Carrera de Sociología, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

<https://orcid.org/0009-0004-3679-038X>

RESUMEN

El trabajo de niños, niñas y adolescentes se ha transformado en una problemática común en muchas regiones de Argentina. Dentro de los mercados de trabajo agropecuarios, la producción de la yerba mate en Misiones, presenta particularidades propias a la hora de contratar y remunerar a estos trabajadores. Con el objetivo general de describir y analizar algunas de las características que asume el trabajo infantil y juvenil en la etapa primaria de producción, especialmente en torno a los riesgos laborales, el presente artículo se propone analizar las trayectorias laborales y los problemas de salud asociados. Como hipótesis principal sostenemos que los niños, niñas y adolescentes que trabajan en la cosecha de la yerba mate están expuestos a múltiples riesgos para la salud inherentes a la propia actividad. Sostenemos que experimentan múltiples dolores, consecuencia directa de las tareas que desempeñan y que no son identificados como problemas de salud. En este trabajo analizamos un total de once (11) entrevistas realizadas durante los años 2008 y 2015 a diferentes actores claves y agregamos los datos de un (1) *grupo focal* realizado en el año 2019 a jóvenes *tareferos* de entre 16 y 30 años, presentando especial atención en las dimensiones de trabajo y salud.

Palabras clave: Yerba mate, *tareferos*, salud, trabajo infantil, accidentabilidad o riesgos laborales.

SAÚDE, TRABALHO E POPULAÇÃO. TRABALHO INFANTIL E ADOLESCENTE NA ERVA-MATE

RESUMO

O trabalho de crianças e adolescentes tornou-se um problema comum em muitas regiões da Argentina. Dentro dos mercados de trabalho agrícola, a produção de erva-mate em Misiones apresenta particularidades ao contratar e remunerar esses trabalhadores. Com o objetivo geral de descrever e analisar algumas das características que o trabalho infantil e juvenil adota na fase primária de produção, especialmente em torno dos riscos ocupacionais, este artigo visa analisar as trajetórias e os problemas de saúde associados. Como hipótese principal, afirmamos que crianças e adolescentes que trabalham na colheita da erva-mate estão expostos a múltiplos riscos à saúde inerentes à própria atividade. Asseveramos que eles vivenciam múltiplas dores, consequências diretas das tarefas que desempenham e que não são identificadas como problemas de saúde. Neste trabalho analisamos um total de onze (11) entrevistas realizadas durante os anos 2008 e 2015 com diferentes atores-chave e somamos os dados de um (1) focus group realizado em 2019 com jovens tareferos entre 16 e 30 anos, prestando especial atenção às dimensões do trabalho e da saúde.

Palavras-chave: Erva-mate, *tareferos*, saúde, trabalho infantil, índice de acidentes ou riscos ocupacionais.

HEALTH, WORK AND POPULATION. CHILD AND YOUTH WORK IN YERBA MATE

ABSTRACT

The work of children and adolescents has become a widespread problem in many regions of Argentina. Regarding agricultural labor markets, the production of yerba mate in Misiones presents particularities when it comes to hiring and remunerating workers. With the general objective of describing and analyzing some of the characteristics that child and youth labor assumes in the primary stage of production, especially around occupational risks, this article aims to analyze the trajectories and associated health problems. As a main hypothesis, we maintain that children and adolescents who work in the grass harvest are exposed to multiple health risks inherent to the activity. In that sense, we maintain that they experience multiple pains, direct consequences of the tasks they perform and that are not identified as health problems. We analyzed a total of eleven (11) interviews carried out during the years 2008 and 2015 with different key actors and the data from one (1) focus group carried out in 2019 with young people between 16 and 30 in the province of Misiones, with special attention to the dimensions of work and health.

Keywords: *Yerba mate*, *tareferos*, health, child labor, accident rates or occupational risks.

Recibido: 28 de marzo de 2024.

Aceptado: 14 de junio de 2024.

Introducción

Algunos trabajos realizados sobre datos provenientes de la Secretaría de Fiscalización del RENATRE en distintas provincias de Argentina durante los años 2019, 2020 y 2021, permiten afirmar que el problema del trabajo infantil prohibido y el trabajo adolescente no protegido es una problemática que ameritan la intervención y la protección del Estado (Crovetto, 2021). De las 145 situaciones de trabajo infantil detectadas por la Dirección de Inspección del Trabajo Infantil, Adolescente e Indicios de Explotación Laboral (DITIAEIEL) entre el 2012 y el 2020, el 74% correspondía a tareas realizadas por niños y el 26% a tareas realizadas por niñas. De las tareas realizadas por niñas, el 37% corresponde al desempeño como cosecheras. En la mayoría de los casos no se especifica a qué tipo de producción se refiere, pero en aquellas situaciones en que sí se hace, se trata de los cultivos de yerba mate.

Según el Mapa de Trabajo Infantil de la Provincia de Misiones (2012) podemos registrar la presencia del fenómeno en una gran cantidad de actividades además de la yerba, como el té y el tabaco; en tareas de limpieza de predios y en el desmalezamiento. En la yerba se observa principalmente en la recolección de la hoja verde (corte), en la selección y acumulación de las ramas para la ponchada, en la carga de los raídos.

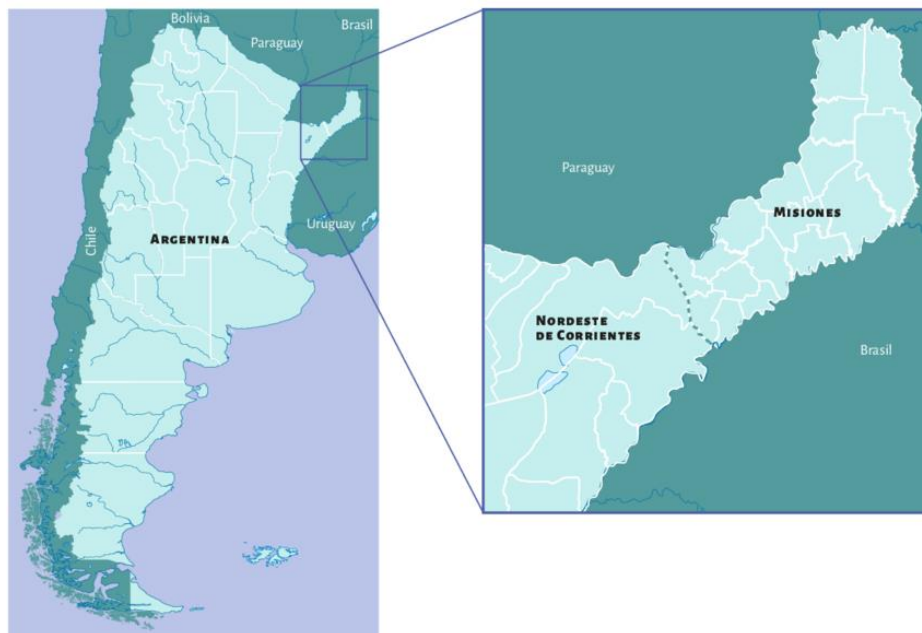
En diferentes publicaciones, Re (2015 y 2016) ha caracterizado al trabajador infantil de la yerba mate bajo la figura del guayno. Este particular actor social, no reconocido dentro del proceso de producción, refiere a un niño y/o joven que trabaja de forma subordinada a la figura de un adulto, recibiendo o no remuneración por su tarea. El uso de la palabra guayno a la hora de referirse a ellos, alude al lugar subordinado y de acompañante que tienen dentro del proceso de trabajo. Relación que se mantiene hasta que, en determinado momento, y de forma consensuada con el adulto, comienza a trabajar por su cuenta, presentando en algunos casos rituales de pasaje (Re, 2015).

En cuanto a la inserción de los jóvenes en el mundo del trabajo, Roa (2008) señala que desde temprana edad “en el yerbal se va constituyendo un saber hacer tarefero que se obtiene en un ser tarefero, asumiendo una identidad ligada a tal oficio” (Roa, 2008:10). Según Roffredo (2011), los hijos e hijas de tareferos son contratados en forma indirecta y como parte de un grupo familiar donde cada miembro tiene asignada una tarea y un rol específico (dependiendo de si es hombre o mujer), lo que permite cosechar más y en menor tiempo. Bajo esta modalidad de trabajo en “duplas”, no solo se aumenta la productividad, también se pagan menos salarios y cargas sociales, escondiendo la figura del niño, niña y joven tarefero. Pero como señala Iñigo Carrera (2008), ello tiene costo a futuro muy grande para la sociedad: el desgaste físico y mental de los niños y niñas.

En la actualidad, la provincia de Misiones concentra cerca del 90% de la producción nacional de yerba de la Argentina y tiene una superficie cultivada de 181.890 hectáreas. Con una historia de más de cuatrocientos años en la región, la actividad se ha consolidado como el complejo agroindustrial de mayor demanda de empleo. En ella coexisten productores familiares y empresas privadas de distinta envergadura, cooperativas de trabajo, molinos y fraccionadores; siendo la mayor parte de los puestos de trabajo de tipo temporario y vinculados a la etapa de cosecha, conocida como tarefa (Casteluche, 2023).

Sobre este tema, diversos autores (Rau, 2016; Re, 2017; Gortari, 2019) señalan que el escenario productivo se caracteriza por la precariedad laboral y altas tasas de trabajo no registrado.

Mapa N°1. Argentina y Misiones.



Fuente: El consumo y la producción de yerba mate en Argentina: Alternativas en torno a la especialización y el desarrollo de subproductos (2021).

Si bien es difícil cuantificar la participación de los y las jóvenes en la tarea y se carece de cifras confiables, podemos citar algunos datos obtenidos en el Relevamiento Provincial de Tareferos que realizó la UNaM en el período 2010-2012. De un total de 6.905 tareferos relevados, en una zona en la que predominaban los pequeños productores, el 64% señaló que aprendió a tarefear con sus padres y el 17% con otros familiares. A su vez, el 56% mencionó que comenzó a tarefear con 14 años o menos. El mismo relevamiento indicó que el 77% de los trabajadores no era alcanzado por la cobertura de salud y entre los “problemas de salud laboral” se registraban con mayor frecuencia los dolores de cintura, columna y hernias, así como estados gripales provocados por la exposición a temperaturas extremas. Entendemos que los procesos de salud y enfermedad deben visualizarse como fenómenos multidimensionales en el que intervienen distintos condicionantes, los que se expresan en individuos concretos y parten de su constitución orgánica y biológica, configurándose sobre patrones sociales (Di Tella, et. al. 2001).

El trabajo infanto-juvenil en áreas rurales

Para comenzar el análisis, debemos preguntarnos en primer lugar ¿qué entendemos por el trabajo de niñas, niños y adolescentes? Según la Convención sobre los Derechos del Niño (UNICEF) distingue la infancia de la edad adulta en los 18 años de edad. Para Macri (2005) se está frente a una situación de trabajo infantil cuando una persona menor a 15 años realiza alguna actividad productiva sea remunerada o no y que supone, además, un deterioro de su integridad

física, psicológica y social. Por su parte, en lo que refiere a la legislación vigente (Ley 26.727/11) que rige el mercado de trabajo rural en la Argentina, se está frente a situaciones de trabajo infantil cuando se contrata a alguien menor de 16 años de edad para realizar tareas extraprediales (Re y Jaramillo, 2015).

La Encuesta de Actividades de Niños Niñas y Adolescentes (EANNA) cuya población comprende el rango de 5 a 17 años, permite señalar algunas particularidades y diferencias respecto al trabajo infantil urbano, como por ejemplo el porcentaje de los niños y niñas menores de 9 años que ha trabajado en algún momento de su vida, el que llega al 13% en las zonas rurales, mientras que en las ciudades es del 6% (Aparicio, 2009). Por su parte, en las ciudades el trabajo infantil se encuentra asociado a los sectores informales de la economía: cuida coches, cartoneros y vendedores ambulantes, mientras que en las áreas rurales se vincula mayormente con tareas formales tales como cosechas, horticultura y cría de animales. En cuanto a los niños y niñas menores de 9 años, se observa que en el 92% de los casos trabajan ayudando a un familiar (asalariado o campesino), mientras que en las áreas urbanas estos porcentajes son mucho menores (Aparicio, et al., 2007). En relación con esto, se debe considerar que hay casos de trabajo de niñas, niños y adolescentes que no son meras ayudas familiares, sino que posibilitan la obtención de ingresos y resultan invisibilizados incluso por las mismas familias (Crovetto, Ejarque y Nessi; 2018).

Pensando en la dinámica de los hogares en los que podemos encontrar situaciones de trabajo juvenil, y su vínculo geográfico (rural/urbano), este puede tener lugar tanto en las periferias de aglomeraciones urbanas de diferentes tamaños como en espacios rurales, lo que en ciertos casos facilita la movilidad de las personas hasta los establecimientos, así como la comercialización de productos de manera casera o adquiridos para su venta (Crovetto, 2021). Estos vínculos y movimientos pueden ser ilustrados con algunos trabajos recientes, como los diagnósticos realizados por la OIT y el MTESS en Chaco (Crovetto y Delovo, 2013), Bahía Blanca (Re, 2014), y Entre Ríos (Crovetto, 2014).

Sobre este tema, un trabajo publicado por el INTA, realizado sobre una encuesta en el marco del Proyecto Estructural Estrategias y prácticas innovadoras para el arraigo de familias agropecuarias y la integración de jóvenes rurales a los procesos de innovación territorial (Alcoba, L. et al., 2021), señala que en algunas zonas de la Argentina, los jóvenes se mudan a las ciudades en búsqueda de mejores posibilidades ocupacionales, pero continúan, sin embargo, manteniendo la relación laboral con las cosechas, trasladándose a las zonas rurales en determinados momentos del año.

Debemos señalar que estos mercados de trabajo se caracterizan por ser predominantemente masculinos a partir de los 20 años, desde esa edad se evidencia una merma en la participación de las mujeres que pasan a ser consideradas inactivas por ser amas de casa y dedicarse a tareas domésticas y/o el cuidado familiar (Crovetto y Aparicio, 2023).

Bajo la premisa de recuperar la dimensión estructural en el análisis del trabajo infantil, Miño, Gómez y Jiménez (2022) examinan mediante el Modelo de Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil los factores presentes en la provincia de Misiones, diferenciando aquellos asociados al contexto económico, social e institucional, de factores de carácter individual y familiar. Afirman que existen variables estructurales que repercuten en las condiciones de vida de los hogares y que por tanto crean desigualdad en cuanto a las apuestas sociales, económicas y culturales de las trayectorias futuras. Esto se traduce en que, las trayectorias familiares de las

personas que integran el hogar, la asistencia a la escuela de niños, niñas y adolescentes, los ingresos familiares, las condiciones laborales son algunos de los condicionantes más importantes en la inserción temprana al trabajo.

Condiciones de trabajo y salud

En un documento titulado “*La seguridad y la salud en el trabajo de los adolescentes y jóvenes en Argentina*” publicado en el año 2019, la OIT establece algunas condiciones y características de los jóvenes que pueden potenciar sus posibilidades de sufrir daños en el lugar de trabajo y que se vinculan a su edad. Entre ellos se menciona *el estado de desarrollo físico* ya que el máximo desarrollo sensorial, motor y muscular se alcanza, en promedio, entre los 25 y los 30 años de edad. Por lo que resulta necesario considerar que, generalmente, las herramientas de trabajo imponen esfuerzos corporales excesivos para los trabajadores jóvenes. A nivel celular, los cuerpos de los trabajadores adolescentes siguen desarrollándose por lo que, también las absorciones de sustancias neurotóxicas, alteradores endocrinos, alérgenos o carcinógenos revisten mayor gravedad. Por otra parte, se menciona “*el estado de desarrollo intelectual, psicosocial y emocional*”, señalando que, la mayor parte de las investigaciones coinciden en que la personalidad y el desarrollo intelectual promedio, aún se están conformando durante la primera juventud.

Es en esta etapa cuando tienden a conformarse las capacidades dialécticas del pensamiento (Rice, 1997), que permitirían considerar puntos de vista opuestos en forma simultánea, aceptando la existencia de contradicciones. Deberíamos advertir que los trabajadores jóvenes tienden a ser menos capaces de percibir las consecuencias de sus acciones y de evaluar los riesgos. En este punto, el documento de la OIT hace uso del concepto de “optimismo ilusorio” (Injuve; 2009) para referir a la falsa percepción de control y la ausencia de percepción de riesgo, la creencia de que no se va a tener un accidente a pesar de realizar conductas de riesgo. Asimismo, diversas presiones sociales y motivacionales, como el deseo de pertenecer a un grupo, de ser considerados atractivos o de lograr ser independientes, pueden afectar la capacidad de tomar decisiones, así como provocar la asunción de riesgos innecesarios. En suma, en el análisis de riesgos de trabajo para niñas, niños y adolescentes se toman en cuenta factores que se vinculan a su temprana edad y factores que están influidos, pero no necesariamente determinados por ella, como el nivel educativo, la escasa experiencia, competencias personales y profesionales.

Según estadísticas y datos elaborados por la SRT entre los años 2019 y 2022 se notificaron un total de 2.123 siniestros, entre los que se consideran accidentes y enfermedades profesionales. Se observa un leve incremento en el porcentaje anual de siniestros notificados protagonizados por mujeres, de 1,2% en 2019 a 2,4% en 2022. Sin embargo, el porcentaje anual de siniestros donde los damnificados fueron varones siempre supera el 95%. Del total de casos de los que se tuvo registro en el periodo 2019-2022, se contabilizaron 5 siniestros mortales. Respecto a la naturaleza de las lesiones destacan las contusiones, esguinces, distensiones musculares, heridas cortantes y fracturas cerradas.

Al considerar la salud-enfermedad de las y los trabajadores, debemos prestar especial atención al proceso de trabajo agrícola, que demanda un especial uso y vinculación con el cuerpo. La OIT (2019) ha realizado un listado con una serie de riesgos transversales al trabajo en ámbitos rurales:

Cuadro N°1. Riesgos generales asociados al trabajo agrario.

Riesgos derivados del ambiente físico:	Tales como iluminación escasa o inapropiada, ruido elevado en los puestos de operación de maquinaria agrícola, vibraciones de distinto tipo.
Riesgos derivados de la presencia y/o utilización de productos químicos	Tales como pesticidas, fertilizantes, solventes, combustibles, aceites y otros.
Riesgos derivados del ambiente biológico	Como producto del contacto con animales e insectos, pero también del contacto con sus restos o heces. Refiere a todo tipo de hongos, virus, bacterias y parásitos.
Riesgos psicosociales y/o derivados de la organización del trabajo	Tales como los vinculados a la migración, a las condiciones de empleo en general, a las relaciones laborales, al trabajo discontinuo, a la carga de trabajo, al aislamiento, a la monotonía y/o repetitividad, a la falta de desarrollo de aptitudes, la incomunicación, la inestabilidad en el empleo y las formas de remuneración, entre muchas otras posibles.
Riesgos derivados de la seguridad	Tales como superficies irregulares, resbalosas o con desniveles, partes salientes de equipos y máquinas, instalaciones no señalizadas, entre otras. Pueden producir caídas, torceduras, cortes, golpes, atrapamientos, atropellamientos, choques, traumatismos, quemaduras.
Riesgos ergonómicos	Tales como posturas inadecuadas, falta de adaptación de los materiales, herramientas y procesos al cuerpo de los trabajadores, movimientos repetitivos, movimiento de cargas excesivas, pausas de trabajo insuficientes, posturas inadecuadas, falta de descanso en trabajos de pie.
Riesgos derivados de las condiciones climáticas	Tales como frío, calor, humedad, viento, exposición a radiaciones solares, presión barométrica.
Riesgos derivados del uso de máquinas, vehículos e instalaciones	En algunos casos pueden superponerse con los derivados de la seguridad pero que específicamente incluyen el contacto eléctrico, el riesgo de incendio y todos los riesgos derivados de la utilización y/o presencia de máquinas y/o instalaciones.

Fuente: Elaboración propia a partir del Doc. N°31 de la OIT (2019).

Existe una dimensión de análisis, señalada por la medicina social, de la que no podemos prescindir a la hora de abordar el impacto de las condiciones de trabajo sobre la salud mental y física en las áreas rurales. Boltanski (1975) ha analizado las normas que determinan las conductas físicas de los sujetos sociales señalando que la aptitud para verbalizar sensaciones mórbidas y, en general las sensaciones corporales, se distribuye de manera desigual en las clases sociales. A medida que se sube en la escala social, que aumenta el nivel de instrucción y disminuye la importancia del trabajo manual en beneficio del trabajo intelectual, varía también el sistema de normas que rigen la relación de los individuos con su cuerpo. El grado de atención que conviene prestar a las sensaciones corporales, comunicar a los demás, los umbrales a partir de los cuales es necesario considerar anormal una sensación, dependen de la resistencia que pueden oponer a su fuerza física. Sobre este tema, Aparicio, et al. (1993) sostienen que son las malas condiciones de vida y de trabajo las que afectan la percepción de la salud y la enfermedad. En otras palabras, los bajos ingresos, la mala alimentación y el trabajo duro hacen que el límite entre lo sano y lo enfermo se desplace. Podría decirse que los pobladores rurales cohabitan con

malestares y recién es vista como enferma aquella persona que se encuentra limitada o impedida de trabajar. La enfermedad, es percibida en términos de continuar o no trabajando:

“Ello se debe a que estos sectores tienden a prestar escaso cuidado a sus sensaciones corporales y se niegan a aceptar con docilidad el carácter mórbido de sus síntomas hasta que estos no alcanzan un altísimo voltaje”. Esto se explica porque “...cuanto más obligados están los individuos a actuar físicamente, menor es la atención que prestan a su cuerpo y menos consciente la relación que mantienen con él”. Para las autoras esto se debe a dos razones: “En primer lugar, el esfuerzo físico tornaría difícil la selección e identificación de sensaciones mórbidas; en segundo lugar, el incremento de la atención prestada al cuerpo y a las sensaciones mórbidas reduce necesariamente la duración e intensidad de la actividad física” (Aparicio, et al., 1993).

Como señalamos anteriormente y retomando las ideas de Di Tella (2001), los procesos de salud y enfermedad deben ser vistos como fenómenos multidimensionales y resultados de configuraciones sociales particulares. En este sentido, sostenemos que los síntomas no pueden desligarse de las clases sociales y los procesos de trabajo, y deben ser concebidos como variables explicativas de los procesos de salud-enfermedad (Di Tella, et. al. 2001).

Riesgos del trabajo en los yerbales a través de las entrevistas

En un intento por recuperar la visión de los trabajadores de la *tarefa* sobre los riesgos laborales, se analizaron once (11) entrevistas realizadas entre los años 2008 y 2015. La mayoría se llevaron a cabo en la localidad de Oberá, dos en Jardín América, una en Los Helechos y otra en San Ignacio. Son protagonistas de las entrevistas cinco (5) mujeres, tres (3) hombres y cuatro (4) personas menores de edad que trabajan en la yerba mate.

En dos de las entrevistas se indagó sobre la cuestión del trabajo infantil y los riesgos laborales. A la pregunta “¿Qué riesgos ve en que un chico trabaje?” un tarefero de Oberá respondió: “...y riesgo siempre hay, que le pique una víbora, que se lastime, que se le caiga un tronco. Los padres tienen que enseñarle cómo trabajar”. Una mujer entrevistada en Los Helechos señaló: “...y hay muchos riesgos, que le pique una víbora, que se caiga de un camión, como en varios casos pasó”. En ambos casos se enumeraron riesgos que se asocian al trabajo. En el resto de las entrevistas, las mujeres expresaron *preocupación* y sentimientos de *angustia* relacionados con los riesgos a los que están expuestos sus hijos e hijas: “Como ayer en la lluvia que hubo... vino fueron ella y él al yerbal, los dos. Mojaditos vinieron y cayó piedra y todo. Piedritas... A mí me dio una lástima, pobrecito porque... Pero ¿qué van a hacer? Tienen que procurar” (Tarefera de Oberá, 2008).

El trabajo se realiza a la intemperie, bajo el sol y con temperaturas muy elevadas; también la región se caracteriza por temporadas de abundantes lluvias. En ese sentido, se encuentran expuestos a sufrir golpes de calor, deshidratación o permanecer empapados por horas: “Yo tengo el nene que está muy mal. Él va al campamento y viene grueso de heridas, le pican los mosquitos, y no soporta, la piel de él es muy es muy sensible” (Tarefera de Oberá, 2008).

Las picaduras o mordeduras de animales e insectos son un riesgo derivado del ambiente. Por lo general, las viviendas transitorias dentro del yerbal constan de una simple carpa de plástico que se arma sobre la tierra y no garantiza que estén resguardados adecuadamente: “Es

peligroso por las víboras, por todos los bichos... Tenés que... en el yerbal ¿viste? tenés que, de noche, lo que te cuesta, porque de noche tenés que dormir menos. Mi bebé aquel tuve en el yerbal, en Apóstoles" (Tarefera de Oberá, 2008).

Esta mujer no fue la única que mencionó haber afrontado un parto en medio del yerbal. Claro está que estas situaciones particulares implican riesgos no vinculados al trabajo infanto-juvenil en la tarea, más bien aparecen riesgos que se relacionan con la presencia de niños y niñas de todas las edades en los campamentos. Respecto a esto, las madres solteras señalaron la inviabilidad de dejar a sus hijos e hijas pequeñas solas en casa durante los días que deben presentarse en los campamentos. No podemos dejar de considerar, en un análisis de los riesgos de trabajo, el hecho de que muchas mujeres son forzadas a superponer su jornada laboral con las tareas de cuidado y esto claramente las sitúa en una posición de desventaja en relación a los varones y probablemente se traduzca en un desigual impacto sobre su salud.

Algunas tareferas expresaron cómo se veían afectadas a sí mismas en el día a día por condiciones vinculadas al ambiente en el que se desarrolla la cosecha de yerba mate, pero también por el peligro que percibían en la realización de algunas tareas: *"La yerba más difícil que... a la mañana vos te vas y te mojas todo, te mojas y te.... Tenés que hacer mucha fuerza"* (Tarefera Oberá, 2008).

Incluso el capataz que se encontraba entre los entrevistados, manifestó el malestar que experimentaba durante su estadía en el yerbal, más precisamente, por la humedad presente en el ambiente. Comentaba así que en una oportunidad su esposa lo acompañó al campamento, a lo que ella añadió: *"después no, no me llevó más porque es demasiado sufrido. Porque llueve, cuando llueve el barro que hay..."*. En todos los casos las referencias a las temporadas en campamentos son negativas, tanto por la deficiente alimentación, la precariedad e inestabilidad de las carpas donde se alojan, como los riesgos derivados del ambiente natural y las condiciones climáticas a los que se ven expuestos: *"Te cansás de toda la vida de tarefear porque es un trabajo que te cansa. Es muy sufrido, a veces uno tiene que laburar bajo lluvia uno tiene que tarefear igual (...) Y en invierno, siempre es un tema cuando hela. Más temprano hay que ir, no..."* (Tarefero Oberá, 2008).

Otros riesgos percibidos por las tareferas, que aparecieron en reiteradas ocasiones, son los que se vinculan a la realización de ciertas tareas y el manejo de herramientas: *"Y a veces en la planta es feo, porque vos tenés miedo a caer. Porque si vos te caés a veces si es muy alto te lastimás o te cortás con la tijera o algo ¿vió? Tenés que tener el doble cuidado"* (Tarefera Oberá, 2008).

Otra mujer afirmaba sobre trabajar en altura: *"peligrosísimo es, rompe un gajo ahí, ahí con la tijera y te lo metés en la barriga, en la cara, mucho trabajo"*. También planteaba otra cuestión crucial vinculada al riesgo de sufrir un accidente *"supongamos que caés ahí rompe una pierna un brazo, nadie te paga nada"*. Una preocupación similar fue manifestada por el capataz que exponía *"caen, los hombres mismos caen y se lastiman, y si no estás asegurado ya ahí ya... Ya fuiste porque no... no tenés... qué beneficios tenés"*. Todos estos testimonios dan cuenta de riesgos derivados de la seguridad y, según los casos registrados por la SRT, la mayoría de las formas en que ocurren los accidentes se da por pisadas sobre objetos y caídas de personas. En relación con esto, el Documento de Trabajo N°31 (OIT, 2019) sugiere que la capacitación en el manejo de las herramientas de trabajo es de gran importancia, al tiempo que la utilización de guantes y ropa adecuada puede contribuir en la reducción de accidentes.

El grupo focal

Así como con las entrevistas, el grupo focal se realizó en áreas periurbanas de Misiones durante el 2019. El grupo presenta un promedio de edad de 21 años, con una importante participación de jóvenes de más de 20 con dos o tres años de trabajo. Algunos son hermanos y viven juntos, otros están casados y tienen hijos, pero todos trabajan y se conocen de la cuadrilla del barrio (Ver Cuadro N°2).

En sus comienzos todos lo hicieron acompañando a un familiar, pero hacia los 16 años los varones comenzaron a cosechar solos. La edad de ingreso se produce de manera más temprana si es el varón más grande de la familia, los hermanos menores tienen más posibilidades de continuar estudiando. En este sentido, la deserción escolar es una constante entre los miembros del grupo que han argumentado desde cierta falta de interés hasta necesidades económicas. Pero para los fines de este trabajo es destacable otro motivo señalado: “el cansancio”. Cuando van a trabajar, regresan muy cansados para asistir a la escuela nocturna.

Cuadro N°2. Género, edad, lugar de residencia, antigüedad, nivel educativo, otra ocupación, hijos y convivencia de los participantes.

Género	edad	Residencia	Tiempo que hace que tarefea	Si estudia. Último año de escolarización	Otras ocupaciones cuando no están tarefeando	Si tiene hijos. Cuántos y edades	Con quién viven
M	24	Itatí	¾ años	Hasta 5to	No	No	Hermanos
M	17	Itatí	4 años	Hasta 1ro	No	No	Madre
M	23	Itatí	2 años	Hasta 1ro	Albañil	No	Hermanos
M	18	Itatí	2 años	Hasta 3ro	Ayudante de albañil	1	Suegra, esposa e hijo.
M	21	Itatí	1 año	Hasta 2do	No	1	Madre
M	22	Itatí	3 años	Hasta 5to	Changas	1	Suegra
M	24	Itatí	2 años	Hasta 1ro	No	No	Hermanos
M	25	Itatí	4 años	Hasta 7mo	No	No	Hermanos

Fuente: Elaboración propia sobre datos del grupo. Año 2019. Apóstoles-Misiones.

La pregunta sobre los gastos refiere a la familia y las responsabilidades. Este grupo tiene tres padres jóvenes de reciente nacimiento. Pero se recuerda con risa la época en la que eran solteros y gastaban en *farra*. Otros refieren al acto inmediato de salir del trabajo e ir a comprar una gaseosa, pero son los más jóvenes, en su mayoría sin hijos. La necesidad de cubrir gastos familiares o comprar ropa también es señalada. Casi ninguno finalizó sus estudios y en algunos casos solo llegaron hasta 7mo grado.

Ante la pregunta de si han sufrido algún accidente o conocen a alguien o, todos responden que no. Pero de manera progresiva, comienzan a contar pequeños accidentes con tijeras. No obstante, las referencias son escasas, denotan muchas dudas a la hora de responder. Preguntando específicamente por dolores, manifiestan sentir dolor en la espalda, las manos, y mencionan el frío y la “mojadura”. Quienes están registrados, en caso de sufrir accidentes, son trasladados por el contratista hasta el sanatorio y tienen un seguro que los cubre. Si no están registrados (la mayoría de los entrevistados) van a la salita del barrio y “si es algo muy grave” al hospital. Los campamentos a esta edad no son señalados como algo divertido, más de dos o tres noches “no es bueno” por la falta de servicios y el aislamiento.

El grupo focal reveló algunos accidentes laborales padecidos por los trabajadores. Uno de los jóvenes recordaba una experiencia cercana: *“De cuando cayó el camión... Estaba cargando así y cayó, se quebró la muñeca. Ahora no puede trabajar”*. No se trata de la primera alusión a caídas desde camiones, ya que algunos entrevistados habían referido a incidentes similares derivados del uso de vehículos. Vale mencionar que los datos de la SRT indican un número considerable de casos asociados a medios de transporte. Otro tarefero compartió el siguiente relato: *“Mi amigo cuando comenzó a agarrar tijera se cortó el brazo... y los patrones le dejaron no más, no le quiso llevar al hospital, no le quería... Se quedó ahí en el campo a laburar conmigo, siguió laburando... Después le dije “¿por qué no te llevo al hospital y del hospital a tu casa y que te pague el día hasta que te mejores?” Pero él no quería, quería quedar a laburar”*. Esto da cuenta del tipo de riesgo ergonómico al que están expuestos en el manejo de herramientas, volviendo a las estadísticas elaboradas por la SRT, observamos que las *injurias punzo-cortantes o contusas involuntarias* son otra de las formas en que frecuentemente ocurren los accidentes. En este caso se explicita que se trata de un trabajador que recién comenzaba a *“agarrar tijera”*, esto nos remite a la falta de experiencia que caracteriza a los jóvenes como un factor que incrementa los riesgos. Creemos necesario detenernos en la insistencia de su compañero en continuar trabajando a pesar de haber sufrido un corte.

Como mencionamos, en términos de resistencia al dolor, algunos individuos se niegan *“a escucharse”* porque las obligaciones dificultan el abandono de la tarea. La experiencia que tienen de su cuerpo los hace concentrarse en la capacidad para hacer funcionar su cuerpo durante el mayor tiempo e intensidad posible. Esto quiere decir que el trabajo físico que se le exige al cuerpo, implica la necesaria inhibición de la expresión de las sensaciones físicas. El dolor se siente como una traba para seguir haciendo uso del cuerpo, de ahí que se escoja *“aguantar”* y seguir trabajando mientras el dolor sea tolerable. Es posible pensar que estos procesos hayan encarnado en el imaginario social local en el que ha persistido la idea de que la tarea de cosechar yerba es un trabajo de varones, dadas las cualidades innatas de los obreros de la yerba, como la fuerza, el aguante y la resistencia (Haugg, 2020). Se hizo mención al dolor de cintura que implica el transporte de los raídos sobre la espalda: *“Son los linios largos y tenés que sacar de allá del medio con el raído acá arriba, tenés que agarrarle bien y sacar, si llegás, llegás y si no...”*; *“Hay un carro (para sacar el raído), porque en toda cuadrilla tenés que tener uno”*; *“Pero te queda lejos para ir a buscar, perdés tiempo... prefiero cargar no más”*.

En efecto aparece cierta valoración de la fuerza física vinculada a la capacidad de mantener el ritmo de trabajo y no disminuir la productividad. Los jóvenes que participaron del *grupo focal* mencionaron algunas consecuencias del trabajo en la intemperie: *“Te funde la mojadura, el frio”*; *“Más la mojadura todo, te revienta todo el dedo el frio”* (todos asienten).

Por último, si bien la información presentada por la SRT resulta útil para el abordaje de la vinculación trabajo-salud, es necesario distinguir un aspecto importante: para que un trabajador sea cubierto por el Sistema de Riesgos de Trabajo es requisito que el mismo se encuentre registrado. Uno de los jóvenes señalaba: *“Si estás blanqueado te cubren todo, pero los otros no, no te pagan nada (todos asienten). Si te lastimás te dan capaz el 10% de todo lo que te corresponde... Depende, si vos sos pavo te dan una moneda y firmás. Tenés que pelearla”*. Es por esto que un amplio número de trabajadores no registrados de la cosecha de yerba mate, queda desprovisto de la cobertura de daños que brinda la seguridad social.

Los dibujos

Para la actividad de cierre se pidió que dibujen un tarefero y los dolores que experimentan vinculados al trabajo. Se dividió en dos al grupo (4 cada uno) y, antes de comenzar, el grupo definió quién dibujaba: “*vos dibujas bien, yo no, dibujo mal*”. Deciden también que será el mismo que presenta el dibujo, mientras los demás sostienen la hoja. Se burlan con chistes como “*parece que estamos en el jardín de infantes*” (*todos ríen*) “*¡Vos estás haciendo un marciano!*”. Estas elaboraciones se convierten en recursos visuales que facilitan significados y discursos en relación al análisis. El dibujo N°1 es presentado usando la totalidad de la hoja, ocupando casi todo el espacio. Tiene botas y un cinturón donde coloca herramientas de trabajo (tijeras y serrucho). Su torso parece semidesnudo aunque tendría una camisa, no usa sombrero ni anteojos. Los principales dolores que señalan (con letra pequeña) son: *dolor de cabeza, de hombro, de muñeca, de cintura, dedos lastimados y calambres en las piernas*.

Dibujo N°1



En el dibujo N°2 el tarefero es dibujado con sonrisa, las formas recuerdan a dibujos infantiles. En este grupo la mayoría solo ha cursado hasta 1er grado. El tarefero es dibujado sin equipo de protección ni herramienta. Una persona parada donde señala: *dolor de cabeza, de hombro, de mano, de cintura, de pies y de rodilla.*

Dibujo N° 2



Ambas elaboraciones pueden definirse como dibujos concretos, ya que no hay presencia de elementos abstractos. En el dibujo N°1 podemos observar al protagonista acompañado de elementos significativos. Existe una relación directa entre los objetos representados (serrucho, tijera) y las tareas que llevan a cabo. Tanto las botas como el cinto dan cuenta de la necesidad de dichos elementos de seguridad, aunque no se observan guantes ni ningún otro objeto que lo proteja. El sujeto que observamos tiene una expresión neutra, a diferencia del protagonista del dibujo N°2 que esboza una sonrisa, en éste no aparecen detalles en la vestimenta y de seguridad. Aparecen dolores que no se habían mencionado anteriormente, como el dolor de rodilla, de pies, calambres, de hombros. Esto cobra sentido si consideramos los esfuerzos físicos excesivos al levantar objetos que producen lesiones con bastante frecuencia en la actividad yerbatera.

Conclusiones

La caracterización realizada en las primeras páginas de este trabajo, nos permiten dar cuenta de la complejidad de nuestro objeto de estudio y del contexto socioeconómico en el que se reproduce este fenómeno social. Señalamos que en el caso particular de Misiones, el trabajo infantil y juvenil responde a factores culturales propios de la región y se encuentra asociado a un mercado de trabajo precarizado y remunerado por tanto como el de la yerba mate, con altas tasas de trabajo no registrado y un inicio laboral de los niños, niñas y adolescentes que se produce de manera temprana y bajo la figura del *guayno*, es decir, que trabajan de forma subordinada a la figura de un adulto, por lo general sus padres u otro familiar, por fuera de las normas legales, y recibiendo o no remuneración por su tarea. Mediante el análisis de *entrevistas* y otras técnicas cualitativas de investigación como el *grupo focal*, hemos podido observar

aspectos poco relevados con otras técnicas, y registrar la presencia de dolores y malestares con los que conviven los jóvenes, así como la necesidad que tienen de ser contratados de forma “registrada” para tener seguro de salud y seguir cobrando en los meses en los que no hay trabajo (inter-zafra). Por otro lado, dimos cuenta cómo los riesgos provenientes del medio ambiente como el frío o el calor extremos, las picaduras de insectos o animales; por otro lado, también los cortes, las caídas, el peso de la *ponchada* y el transporte en camiones, suelen no verse o asumirse como riesgos laborales.

Más bien, se presentaron de forma reiterada en las entrevistas nociones de “peligro” en los yerbales, que podemos identificar como riesgos vinculados al ambiente y a las condiciones climáticas. También se hallaron evidencias de diversas preocupaciones en torno a la altura y el manejo de herramientas como tijeras y serruchos, haciéndose hincapié en la alta probabilidad de sufrir cortes. Señalamos a partir de estudios previos que el trabajo en la cosecha de yerba mate conlleva riesgos derivados de la seguridad y de tipo ergonómicos, los cuales se relacionan precisamente con el uso de herramientas y de esfuerzos físicos como en el levantamiento de los *raídos*. En cuanto a los riesgos psicosociales y/o derivados de la organización del trabajo, se ha evidenciado cómo en el proceso de cosecha, el salario a destajo genera la autoexigencia y un ritmo de trabajo acelerado que potencia la posibilidad de sufrir accidentes. De lo observado en el grupo focal, se infiere que las condiciones de trabajo y las configuraciones sociales en la *tarifa* potencian los riesgos sobre la salud y enfermedad en los jóvenes. En este sentido, es difícil desligar los síntomas identificados del proceso de trabajo y la edad de los protagonistas. Algo a destacar en cuanto a las entrevistas es que en general han sido las mujeres quienes manifestaron preocupación y/o sentimientos de angustia o malestar ante la exposición a riesgos que sufren sus hijos e hijas durante la estadía en los yerbales. Esto último cobra sentido en cuanto para ellas, el trabajo doméstico, el trabajo de cuidados y el productivo se presentan como esferas diferentes, pero se desarrollan en simultáneo.

Por último, la participación de los jóvenes a través de los dibujos, permitió identificar una serie de síntomas comunes entre los trabajadores. La mayor parte consiste en dolores musculares y de articulaciones, muy vinculados al tipo de tareas que se realizan. El esfuerzo físico realizado de manera continua, “sin prestar atención” a los dolores y malestares, a la intemperie (en jornadas que pocas veces se limitan a las ocho horas que establece la legislación laboral) y por trabajadores que generalmente no acceden a una sana alimentación y no son dotados de los elementos de seguridad, ni reciben una instrucción adecuada, tienen como consecuencia el desgaste progresivo y la enfermedad de los cuerpos.

Bibliografía

Alcoba, L, González, L, Chavez, M, Salatino, M, Quiroga Mendiola, M., González Ferrín, M. (2021). *Aislamiento social y pandemia en la ruralidad argentina Una aproximación a la situación de familias y jóvenes*. (Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la Agricultura Familiar). INTA.

Aparicio, S; Barrancos D. y Jacinto, C. (1993). *Mujer campesina y representaciones sobre la enfermedad de Chagas. Cuadernos Médico Sociales*.

_. (2007). *El trabajo infantil en el agro argentino*. En M. Novik, *El trabajo infantil en la Argentina* (pp. 197-232). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Aparicio, S.; Re, D. y Vázquez Laba, V. (2009). *Familias campesinas y asalariados rurales en la provincia de Misiones*. (Seminario Regional NEA sobre Trabajo Infantil y Educación).

Boltanski, L. (1975). *Los usos sociales del cuerpo*. Buenos Aires: Periferia.

Casteluche, M. (2023). *Riesgos en la cosecha de yerba mate*. (Trabajo de Grado-Seminario de Investigación). Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Crovetto, M. y Delovo, M (2013). *Proyecto de prevención y erradicación del trabajo infantil agrícola*. (Documento de trabajo, Situación Diagnóstica del Trabajo Infantil Agrícola: Machagai, Chaco). OIT–OTIA–CONAETI.

Crovetto, M. (2014). *Proyecto local de prevención y erradicación del trabajo infantil. Promoción del diálogo social*. (Documento de trabajo, Situación Diagnóstica del Trabajo Infantil en los Municipios de Paraná y Concordia, Provincia de Entre Ríos). UNICEF-OIT–OTIA–CONAETI.

_. (2014). El trabajo infantil desde un enfoque local: las experiencias de asistencia técnica del OTIA en investigación / acción con estudios rápidos. En *Prevención y erradicación del trabajo infantil: diagnóstico, evolución reciente y desarrollo de experiencias locales* (pp. 205-231). MTESS/OIT/ Unicef.

Crovetto, M; Ejarque, M. y Nessi, M. (2018). El trabajo infantil y adolescente del agro argentino: consideraciones sobre su medición en las estadísticas públicas y una propuesta alternativa. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, vol. 8, N°1.

Crovetto, M. (mayo de 2021). *Segmentaciones superpuestas: trabajo agrario de niños, niñas y jóvenes en Argentina*. LASA virtual congress.

Crovetto, M. y Aparicio, S. (2023). Un panorama de la salud y la seguridad laborales en las juventudes agropecuarias argentinas. En María Cristina Alonso [et al.] *Juventudes y ruralidades en Argentina*. 1a ed. Facultad de Filosofía y Letras Universidad de Buenos Aires.

Di Tella, T. S., Chumbita H. y Gamba S. (2001) *Diccionario de Ciencias Sociales y Políticas*. México: EMECÉ.

Gortari, J. (2019). Situación económica y social del sector yerbatero. *Realidad Económica*.

Haugg, D. (2020). La cosecha de yerba mate en Misiones (Argentina): una actividad laboral –tarefa– con marcas de desigualdad de género. *La Manzana de la Discordia*, 15 (1), (pp. 91-120).

Injuve. (2009). *Jóvenes, accidentes debidos al tráfico y riesgos laborales: estrategias para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo*. (Documento de Trabajo N° 31). OIT.

Iñigo Carrera, J. (2008). *Trabajo infantil y capital*. Buenos Aires: Imago Mundi.

Macri, M. (2005). *El trabajo infantil no es un juego*. Buenos Aires: Crujia.

Ministerio de Desarrollo Social, La Mujer y la Juventud (2012). *Mapa de Trabajo Infantil de la Provincia de Misiones. Proyecto Fortalecimiento de Actores Locales y Provinciales para la Protección de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes*. UNICEF y Ministerio de Desarrollo Social, la Mujer y la Juventud de la Provincia de Misiones.

Miño, M. G., Gómez, R. E. y Jiménez García A. (2022). Delimitación de factores asociados al riesgo de trabajo infantil en la provincia de Misiones, Argentina. *Revista sobre la infancia y la adolescencia*, 23, (pp. 74-84).

OIT (2019). *La seguridad y la salud en el trabajo de los adolescentes y jóvenes en Argentina*. Documento de Trabajo N° 31. Buenos Aires.

Rau, V. (2016). El trabajo asalariado agropecuario en la región yerbatera argentina. Imágenes de situación en datos cuantitativos. *Mundo Agrario*, N° 36.

Re, D. (2014). *Proyecto local de prevención y erradicación del trabajo infantil. Promoción del diálogo social. Situación Diagnóstica del Trabajo Infantil en el Municipio de Bahía Blanca, Provincia de Buenos Aires*. (Documento de trabajo) OIT–OTIA–CONAETI.

_. (2015). La “ayuda” infantil en la tarea de yerba mate. Cultura, mercado y legislación. *Revista Conflicto Social*, UBA-IIGG. Argentina; vol. 8 (pp. 1-22).

Re, D. y Jaramillo, V. (2015). Nuevos paradigmas legales: el caso de los trabajadores rurales y las trabajadoras domésticas. *Revista Realidad Económica*, Instituto Argentino para el Desarrollo Económico (IADE). Bs. As. N°292.

Re, D. y Nessi, V. (marzo de 2016). *Trabajo infantil y educación en la tarea de yerba mate. Un análisis a través de datos secundarios*. IV Encuentro Internacional Teoría y Práctica Política. Nuevas y viejas desigualdades. Mar del Plata, Argentina.

Re, D.; Roa, M. y Gortari, J. (2017). *Tareferos. Vida y trabajo en los yerbales*. Editorial Universitaria Universidad Nacional de Misiones. Posadas, Misiones.

Re, D. y Casteluche, M. (noviembre de 2023). *Investigando el trabajo infantil y juvenil en la provincia de Misiones*. XV Jornadas de la Carrera de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Buenos Aires, Argentina.

Rice, P. (1997). *Desarrollo humano: estudio del ciclo vital*. (Documento de Trabajo N° 31). OIT. La seguridad y la salud en el trabajo de los adolescentes y jóvenes en Argentina. Buenos Aires.

Roa, M. (2008). Sufriendo en el yerbal... Los procesos de self en jóvenes de familias tareferas. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*.

Roffredo, R. (agosto de 2011). *Trabajo infantil rural en la zafra de yerba mate*. X Congreso Nacional de Estudios de Trabajo. Facultad de Ciencias Económicas, Buenos Aires, Argentina.

Semblanzas

Daniel Re

Sociólogo (2005) y Doctorado en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (2014). Fue Becario Pos-Doc CONICET-UNaM (2014/17). Algunos trabajos publicados refieren a la *naturalización* del trabajo infantil en distintos escenarios rurales (2015 y 2017). Actualmente se desempeña como JTP en el Seminario Trabajo y trabajadores/as del agro argentino (Sociología-UBA-IIGG) e integra diferentes grupos de investigación.

Milena Casteluche

Licenciada en Sociología por la Universidad de Buenos Aires (2023). Ha trabajado la temática de riesgos laborales en la etapa de cosecha de la yerba mate, resultados presentados en las XV Jornadas de la Carrera de Sociología (UBA). Actualmente colabora con el Grupo de Estudios sobre Mercados de Trabajo Agropecuario del Área de Estudios Rurales del IIGG y forma parte de otros grupos de investigación.

Disciplina académica: Sociología.

Subdisciplina: Sociología Rural.

Tipo, método o enfoque de estudio: Metodología cualitativa (entrevistas y grupo focal).



VIEJAS NOVEDADES PARA LAS Y LOS TRABAJADORES DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN: EL TELETRABAJO DURANTE LA SITUACIÓN DE PANDEMIA

Silvia Alicia Choconi

schoconi@gmail.com

Universidad del Museo Social Argentino, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales-Instituto de Investigación.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-3235-6021>

Mario Luis Gambacorta

mlgambacorta@gmail.com

Universidad del Museo Social Argentino, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales-Instituto de Investigación.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-3068-1730>

Resumen

El artículo analiza las formas en que las empresas de medios de comunicación en un *continuum* con el proceso de reestructuración de la actividad a escala global, disminuyeron el impacto económico que el primer año de la pandemia produjo en el sector, trasladando sus costos a las y los trabajadores de medios de comunicación y al fisco de cada país. Se afirma que la situación de pandemia resultó un escenario propicio para que el sector empresario consolidara su avance sobre el derecho laboral existente vía leyes, reformas de fondo o gracias a la proliferación de normativa administrativa de emergencia que, por interés o negligencia gubernamental, ocupó un lugar de primacía en la regulación de las relaciones laborales. La centralidad que adquirió el teletrabajo, combinado con protocolos y medidas de bioseguridad, pero también con reducción horaria, salarial y de personal, es un ejemplo de ese avance que no fue nada novedoso para las y los trabajadores de medios de comunicación.

Palabras clave: Pandemia; América Latina; Relaciones Laborales; Periodismo; Teletrabajo

OLD NEWS FOR MEDIA WORKERS: TELEWORKING DURING THE PANDEMIC SITUATION

Abstract

The article analyzes how media companies, in a continuum with the process of restructuring activity on a global scale, reduced the economic impact that the first year of the pandemic produced in the sector, transferring its costs to the media workers and the treasury of each country. It is stated that the pandemic situation was a favorable scenario for the business sector to consolidate its progress on existing labor law through laws, substantive reforms, or thanks to the proliferation of emergency administrative regulations that, due to government interest or negligence, used a place of priority in the regulation of labor relations. The centrality acquired by teleworking, combined with biosafety protocols and measures, but also with reductions in hours, wages and personnel, is an example of this advance that was not new for media workers.

Keywords: Pandemics; Latin America; Labour relations; Journalism; Telecommuting

Recibido: 26 de abril de 2024

Aceptado: 27 de junio de 2024

Introducción

Este artículo tiene como antecedente una serie de entrevistas llevadas a cabo a fines del año 2020 a dirigentes de organizaciones gremiales y sindicales de periodistas y trabajadores de medios de comunicación de dieciséis países de América Latina y el Caribe. Realizado para la Fundación Frederick Ebert, tuvo como objetivo conocer la situación de ese sector durante la pandemia.⁴³ Transcurrido el primer año decidimos recorrer algunas de las respuestas instrumentadas por los gobiernos de aquellos países y reflexionar sobre su eficacia para mitigar el impacto económico de la situación de pandemia entre las y los trabajadores de la comunicación. Enfocados en la centralidad que adquirió el teletrabajo como respuesta, observamos que su irrupción como modalidad novedosa de trabajo entre amplios sectores de la actividad pública y privada, no fue tal en el sector de la prensa y comunicación. Desde hace años, en el marco del proceso de reestructuración que atraviesa la actividad a escala global, las empresas de medios de comunicación han instrumentado esta modalidad como una de las formas utilizadas en la reconfiguración de su negocio. Legitimado normativamente y justificado socialmente en la situación de pandemia, el teletrabajo fue la forma elegida por las empresas de medios de comunicación para descargar, en un continuum con el proceso señalado, el impacto económico de la pandemia entre sus trabajadores y en las cuentas públicas de los gobiernos de turno.

⁴³ El estudio (Choconi, S., Gambacorta, M., 2020) involucró a dieciséis organizaciones gremiales y sindicales de trabajadoras/es periodistas y de medios de comunicación que integran la Federación de Periodistas de América Latina y el Caribe (FEPALC) miembro de la Federación Internacional de Periodistas (FIP). [Una versión del presente artículo fue presentada](#) como ponencia en el 15° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, del 1 al 3 diciembre 2021.

Tras la declaración de pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS), los gobiernos de la región dispusieron diversas modalidades de aislamiento en el marco de sus atribuciones ejecutivas. Por decreto y mayormente con ratificación parlamentaria o control constitucional del poder judicial, listaron actividades que consideraron imprescindibles para el funcionamiento social y la preservación de la salud de sus comunidades: la actividad de comunicación fue una de ellas. Las y los trabajadores de medios fueron habilitados a ejercer sus tareas sin restricciones a la circulación, en el marco de protocolos de actuación que los ministerios de salud instruyeron en línea con las recomendaciones internacionales. De la mano de la restricción a circular, se impuso una protección especial a las personas mayores de 60 años y a quienes pertenecían a “grupos de riesgo”, como así también la realización de tareas en los domicilios particulares o “teletrabajo”. En varios países de la región las medidas incluyeron “toques de queda” y los trabajadores de medios desarrollaron tareas atemorizados tanto por caer bajo la violencia institucional como bajo el virus.⁴⁴ Otros países no compartieron los esquemas de aislamiento o “cuarentena”: es el caso del gobierno federal de Brasil con la campaña “O Brasil não pode parar” (aunque hubo varios estados federales que desafiaron el discurso “negacionista” del ejecutivo) y el de Uruguay, que ante el crecimiento de los contagios revisó su posición original e implementó restricciones progresivas sobre algunas actividades. En el mismo sentido, México declaró la “Jornada Nacional de Sana Distancia” (DOF, 24/03/2020) y se desmarcó desde un principio de las políticas de control estatal imperantes en el resto de la región.⁴⁵ Dirigió sus “recomendaciones de cuidado” al sector público y privado y sin alterar la vigencia de las relaciones laborales existentes, se buscó “evitar” que trabajadores mayores de 65 años y trabajadores pertenecientes a grupos de riesgo asistieran a sus lugares de trabajo. Sin embargo, tras superar con creces las estimaciones de contagios inicialmente proyectadas por su ministerio de salud, el gobierno federal reemplazó la actitud expectante por intervención e inversión hospitalaria directa. La “Jornada Nacional” finalizó a los dos meses y los estados federados iniciaron una etapa de “nueva normalidad” usando sus propios sistemas de alerta.

Circular o resguardarse

En Paraguay, Puerto Rico, El Salvador y Haití, las y los trabajadores de medios de comunicación estuvieron exceptuados de las restricciones horarias y de circulación establecidas para el resto de la población. En Ecuador, el poder ejecutivo dispensó a los periodistas de utilizar salvoconductos de circulación mientras en Guatemala, sólo los escasos trabajadores de prensa bajo relación contractual pudieron hacer uso de este tipo de excepciones. La mayoría restante al trabajar “al pago por nota” o por “colaboración” sin contrato ni salario mínimo, quedó fuera. En Colombia y en Perú las y los trabajadores de medios disponían de libre movilidad por decreto presidencial lo mismo que en República Dominicana, pero siempre y cuando estuvieran “debidamente acreditados” por las empresas de medios. En Panamá, los periodistas debieron usar salvoconductos validados por el Ministerio de Comercio e Industria en una plataforma *on-line* creada a tal fin. Organizaciones sindicales, como el Sindicato de Periodistas de Panamá fungieron como paraguas legitimante para que trabajadores autónomos particulares también tuvieran acceso a los permisos y pudieran circular. Con la misma preocupación actuó el Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación (CISPREN) de

⁴⁴ A diciembre del año 2020, América Latina encabezaba el ranking de regiones más peligrosas para las y los trabajadores de la actividad, con 15 asesinatos de periodistas (Federación Internacional de Periodistas, 2020 a).

⁴⁵ Con más de setenta mil desaparecidos y cuatro mil fosas clandestinas, el gobierno de López Obrador eligió no utilizar formas coercitivas para el control de la pandemia. Por su parte los gobiernos estatales sí aplicaron restricciones a la circulación vehicular.

Argentina, cuando el gobierno aplicó el “Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio” (ASPO) con restricciones a la circulación.⁴⁶ El sindicato implementó un Registro de Trabajadores de Prensa para transitar por la provincia de Córdoba (donde radica su representación) sin más autorización que el carnet del oficio que expedían. Además de allanar la posibilidad de circular a quienes no acreditaban relación de dependencia, el registro “visibilizó” la tarea de quienes trabajaban en medios “autogestionados” (cooperativas) que usualmente tienen dificultades hasta para ingresar a las conferencias de prensa oficiales. Distinto fue lo sucedido a los trabajadores de prensa de Honduras cuando en razón del primer decreto emitido por el gobierno, directamente quedaron fuera del listado de trabajadores habilitados a transitar. Posteriormente, a instancias sindicales y del Alto Comisionado de Naciones Unidas en aquel país, la situación pudo revertirse con un nuevo decreto.

Otras organizaciones de trabajadores, en cambio, focalizaron su esfuerzo en una estrategia opuesta pero no excluyente a la circulación: el desarrollo de tareas desde los hogares y sin pérdida de ingresos para trabajadores pertenecientes a “grupos de riesgo”. En esa línea se concentró preferentemente la acción de la Federación Nacional de Trabajadores de los Medios de Comunicación Social de Chile, tras la declaración del “Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe por Calamidad Pública” (Decreto Supremo 104/2020).

El alcance limitado, tanto en términos de cobertura como de sanción, que caracteriza históricamente a los servicios de inspección laboral en los países de la región, abona la percepción que durante la situación de pandemia el accionar empresario siempre llevó la delantera. Con las administraciones públicas paralizadas, el control a la circulación de trabajadores con cargo a las fuerzas de seguridad se impuso por sobre las tareas de control laboral, contribuyendo a que los Estados desestimaran de ejercerlas de oficio. El rol estratégico que puede cumplir la inspección laboral como dispositivo protectorio (Gambacorta, 2018) se evidenció en algunas situaciones excepcionales como la intervención fiscal y allanamiento al Diario Abc Color de Paraguay, ocurrido a pedido del Sindicato de Periodistas del Paraguay por no aplicar protocolos de prevención en los espacios de trabajo.⁴⁷ O la intervención de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral de Perú a raíz de la denuncia gremial de empresas que suspendieron temporalmente el vínculo laboral con sus trabajadores, no obstante estar inhibidas de hacerlo por haberse beneficiado de medidas tributarias de emergencia.⁴⁸

La asistencia de emergencia

Sin desestimar la influencia de las recomendaciones de la OMS y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los gobiernos de la región elaboraron sus propios menús de emergencia. Frente a mercados laborales ampliamente desprotegidos, la suerte de la asistencia en la región estuvo atada a la capacidad de cada Estado para contener a millones de personas que usualmente se hallaban fuera de sus dispositivos de atención. En lo que refiere a la actividad

⁴⁶ Cada gobierno provincial emitió sus propios permisos de circulación y luego en mayo del 2020, todos los permisos confluyeron en un Certificado Único Habilitante para Circular en todo el país. A nivel nacional, recién en noviembre de ese año el ASPO (Decreto 297/2020) cedió paso al Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio (DISPO) (Decreto 875/2020).

⁴⁷ La Nación, 01/04/2020.

⁴⁸ Asociación Nacional de Periodistas del Perú, 2020.

de prensa y medios de comunicación caracterizada por relaciones laborales informales, altos niveles de precariedad y fuerte segmentación, los gobiernos de la región no innovaron. Preparados para ofrecer una asistencia homogénea al sector formal de la economía, ignoraron a los informales y descuidaron la repercusión negativa de sus medidas sobre aquellos trabajadores registrados que estaban en situación precarizada. Quienes trabajaban en los medios de comunicación no escaparon a los efectos de esta perspectiva “tuerta” sobre la morfología de los mercados laborales de la región, más allá del reconocimiento práctico y discursivo (no jurídico) que hicieron los gobiernos al carácter “esencial” de la actividad de comunicación durante la pandemia. La precariedad laboral que padecen las y los trabajadores de medios, extensamente legitimada en la práctica profesional habitual, se consolidó como un obstáculo para acceder a la protección social que entonces, adquirió carácter de emergencia.

Al iniciar la pandemia quienes hacían free-lance, trabajaban como autónomos o eran cuentapropistas a cargo de sus propios portales de comunicación, no pudieron acceder a los programas de asistencia gubernamental. En República Dominicana al igual que en otros países de la región, las y los trabajadores registrados (“inscritos en la tesorería” o “enrolados en la plantilla”) podían aplicar a los programas de subsidios monetarios siempre y cuando no percibieran otros ingresos. Si bien el multiempleo no es exclusivo de la actividad sino una característica de los mercados laborales altamente precarizados, “históricamente” las y los trabajadores de medios recurren a él para complementar sus ingresos. Este comportamiento laboral consustanciado con una práctica profesional “aceptada”, hacía prever que la posible incorporación a dichas asistencias supusiera per se una merma en los ingresos de estos trabajadores.

En Chile, las y los trabajadores de prensa tampoco sortearon los problemas de “focalización” de los programas “para pobres muy pobres”. Por calificar en el estrato de ingresos inmediatamente superior al “límite de corte”, la media de estos trabajadores no accedió, por ejemplo, al “Bono Extraordinario de Apoyo a los Ingresos Familiares” (Ley 21.225). La preocupación fiscal del gobierno chileno por el gasto social en pandemia, lo llevó a suspender a través de la misma ley el aporte del Estado al Fondo de Reserva de Pensiones durante el 2020 y 2021.⁴⁹ Y a los tres meses de su dictado, el Congreso chileno emitió otra ley que habilitó a las aseguradoras de fondos de pensión a liberar el 10% de sus fondos para que los trabajadores hicieran uso adelantado de esos recursos y paliaran su situación personal. Un segundo retiro fue aprobado en diciembre y un tercero en el transcurso del 2021. Conminado por el parlamento a reducir las ganancias del poderoso sector financiero de pensiones, el gobierno habilitó que los trabajadores dispusieran de sus ahorros a costa del desfinanciamiento de sus futuras jubilaciones, aliviando la necesidad de efectuar mayores erogaciones públicas inmediatas. De manera similar y en el marco del “Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica” (Decreto Presidencial 417/2020), el Ministerio de Trabajo de Colombia habilitó a las y los trabajadores que hubieran padecido una “disminución en sus ingresos” a que realizaran retiros mensuales de sus “cuentas de cesantías” de forma de tal de compensar esa caída. En ambos casos, los costos corrieron a cuenta futura de las y los trabajadores.

El gobierno de Paraguay declaró el “Estado de Emergencia” (Ley 6.524) y asistió con transferencias de ingresos bimestrales a aquellos trabajadores aportantes a la seguridad social

⁴⁹ El Fondo complementó el financiamiento de obligaciones fiscales derivadas de pensiones básicas solidarias y aportes previsionales solidarios, tanto por vejez como por invalidez y sus recursos se encontraban previstos en la Ley 20128.

que hubieran sido suspendidos. Pero el alivio gubernamental resultó irrelevante para las y los trabajadores de la comunicación afiliados al Sindicato de Periodistas de Paraguay, ya que apenas un tercio se encontraba bajo convenio colectivo. En Perú, las y los trabajadores del sector no pudieron acceder a la ayuda económica ofrecida por el gobierno, porque no aplicaban a los requisitos de “extrema vulnerabilidad”; además de que aún en pandemia las empresas continuaron ignorando bajo la displicencia estatal, conquistas laborales del sector como el descanso semanal o la jubilación anticipada.

La “Declaración de Calamidad Pública” (Decreto 06/2020) de Brasil excluyó medidas cuarentenarias y se concentró sólo en aspectos fiscales, pero con el avance del COVID-19 el gobierno federal viró parcialmente su postura negacionista y decidió auxiliar a los trabajadores desempleados con aportes monetarios mensuales de emergencia. Un segmento reducido de trabajadores periodistas pudo acogerse al beneficio prorrogado por el gobierno hasta el 2021, más allá del discurso público del presidente que consideraba la ayuda de emergencia como “demagógica y comunista”.⁵⁰

También el gobierno de Puerto Rico implementó un plan de incentivos que incluyó además de la asistencia a pequeñas y medianas empresas inactivas por la crisis, aumentos al seguro de desempleo y subsidios a trabajadores cuentapropistas. Pero sin medidas específicas para el sector, las y los trabajadores de medios de ese país padecieron el desplazamiento de tareas (y puestos de trabajo) como resultado de una mayor utilización de medios digitales. Un proceso de larga data que la pandemia aceleró y legitimó a nivel mundial. En el año 2005 se estimaba a nivel mundial por cada periodista digital, veinte periodistas de prensa escrita. Un año antes de la pandemia, la relación era de 1 a 3 (Federación Internacional de Periodistas, 2020 a). La gobernación de Puerto Rico encaró la pandemia conformando un “task force” para su asesoramiento, integrado por médicos sanitarios y cámaras empresarias (la Federación de Trabajadores de Puerto Rico fue excluida). En apenas dos meses la postura empresarial desplazó a la sanitaria y la reapertura económica se produjo sin contemplar ningún plan de contingencia. Lo mismo sucedió en la mayoría de los países de la región, donde el proceso de reingreso a los lugares de trabajo no fue discutido en forma tripartita.

Por su parte, el gobierno de Guatemala dictó varias medidas dirigidas a la población en general como la “Ley de rescate económico a las familias por los efectos causados por el COVID-19” (Decreto 13/2020) incluyendo un fondo de protección al empleo para trabajadores suspendidos del sector privado y la implementación del teletrabajo. Pero de manera similar a lo sucedido en Puerto Rico, las restricciones a la actividad económica cedieron al cuarto mes. Por eso en Guatemala, ante un escenario de plena circulación y profunda fragilidad del sistema sanitario, las y los trabajadores de medios de comunicación mayores de 65 años que seguían en actividad por imposibilidad de acogerse a un retiro, encontraron en el teletrabajo una medida positiva de alivio. En Argentina el paquete de medidas durante el primer año de la pandemia contempló trabajadoras y trabajadores registrados, precarizados y del sector no formal de la economía.⁵¹ No obstante la importancia y amplitud de la cobertura prevista, las organizaciones sindicales de prensa debieron intervenir para que el segmento de trabajadores de unidades productivas de medios de comunicación autogestionadas también fuera alcanzado.

⁵⁰ TeleSUR.tv.net, 30/09/2020.

⁵¹ Para una sistematización de las medidas desplegadas por el gobierno argentino, consultar Gonzalez, I. (2022).

El escenario propicio

La situación de pandemia ofreció una oportunidad para que gobiernos y empresarios avanzaran normativamente sobre los exiguos sistemas de protección laboral existentes, ya sea consagrando reformas a la legislación de fondo, generando normas “de emergencia” *ad hoc* o combinando ambas. Véase por caso, la reforma al Código Sustantivo del Trabajo propuesta en su plan de gobierno por Iván Duque y recién reglamentada durante la situación de pandemia. Conocida como “*cotización por hora*” facilitó que la patronal rompiera el vínculo laboral y optara por acordar su trabajo por horas (Decreto 1174/2020). Durante la pandemia las centrales sindicales colombianas se movilizaron preguntando *¿cuántas horas serán necesarias en el futuro para cumplir el total de años necesario para jubilarse?*

En Ecuador, la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19” (Oficio Nro. AN-SG-2020-0355-O y Decreto 1165/2020) presentada en abril y sancionada en junio del 2020, habilitó que de manera bipartita empleadores y trabajadores pudieran reducir las condiciones económicas de la relación laboral hasta el 45% de la remuneración previa y la jornada laboral, en hasta el 50% del horario habitual. También creó un contrato especial (de un año de duración y renovable por única vez) con jornadas de entre 20 y 40 horas semanales pasibles de ser distribuidas en 6 días. La modificación introducida al Código de Trabajo facilitó a las empresas de medios acelerar el proceso de reestructuración de su negocio, dando lugar por ejemplo a la extensión del despido selectivo de trabajadores de medios con 25 y 30 años de antigüedad que, de no mediar la reforma emergente durante la pandemia, hubiera significado altos costos de indemnización para las empresas.⁵²

En Uruguay el Congreso aprobó a mediados del 2020 la “Ley para Urgente Consideración” N°19.889, a través de la cual el partido gobernante desplegó su plan de gobierno (una meganorma que modificó 220 leyes en todo tipo de áreas). La posición del Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) fue totalmente crítica respecto de esa ley y puntualmente respecto del artículo sobre “Libertad de Trabajo y derecho de la dirección de la empresa”, por restringir el derecho de huelga y desconocer el diálogo social.⁵³

Durante el primer año de pandemia, la conducta de las empresas de medios presentó rasgos comunes identificables. Por un lado, desconcierto y subestimación inicial: es el caso de lo sucedido en Ecuador con empresas de medios que minimizaron la situación de pandemia mientras los trabajadores transitaban calles que hacían de hospitales y morgues. La reticencia a informar cantidad de trabajadores contagiados o el cumplimiento fugaz (y casi siempre parcial o incompleto) de las medidas de prevención con la provisión de algunas escasas mascarillas y protecciones para micrófonos, también fue otra conducta identificable. Si bien la normativa obligó a todas las empresas a implementar medidas y proveer insumos y equipos, lo cierto es que comparativamente fueron las grandes empresas de medios de comunicación quienes mostraron capacidad económica para asumir los costos de sostener la actividad durante la pandemia, frente a otro empresariado menos proclive a ofrecer un ambiente sanitizado o

⁵² El Comercio, 18/06/2020.

⁵³ En septiembre del año 2021, la Comisión Nacional Pro-Referéndum (luego Comisión por el “SI”) presentó ante la Justicia Electoral las firmas necesarias para validar la petición de votar por la derogación de 135 de los 502 artículos de la ley. En marzo del 2022, la iniciativa fue superada y la ley quedó firme (el “NO” a la derogación se impuso por apenas 50.800 votos).

mínimos elementos de bioseguridad.⁵⁴ En Guatemala, obligadas a aplicar medidas de bioseguridad y reportar su aplicación, algunas empresas cumplieron “escénicamente” con el control de temperatura de trabajadores a la entrada de los edificios, mientras los trabajadores asignados a “cubrir” la calle lo hicieron costeadando sus propios equipos de protección. Las empresas de medios chilenas, en vista de la autorización otorgada a las Mutualidades de Empleadores por la Superintendencia de Seguridad Social y el Instituto de Seguridad Laboral, proveyeron de manera excepcional y mientras durara la pandemia elementos de protección personal como mascarillas para quienes realizaban tareas presenciales. A la insuficiencia o desidia de la respuesta empresaria, se agrega que para fines de marzo del 2020 sólo tres países de la región (Argentina, Colombia y Uruguay) habían considerado enfermedades profesionales a las patologías contraídas en el trabajo por exposición al COVID-19. Frente a esto, las organizaciones de trabajadores respondieron proveyendo elementos de protección e incluso desarrollando protocolos de prevención específicos.

Otro aspecto de la conducta empresaria a considerar, quizás menos evidente que la inversión en insumos y equipos, tiene que ver con la implementación inadecuada de protocolos. Las fallas empresarias para reorganizar tareas, conformar grupos de trabajo o establecer mínimos ordenamientos a la circulación dentro de los espacios de trabajo, fueron señaladas por el sindicato de trabajadores de medios de Argentina como una muestra de la ineficiencia del sector privado para gestionar sus empresas en una situación de pandemia. No es ajeno a este hecho, la inexistencia o caducidad de comisiones de seguridad e higiene en las empresas de la región. Un derecho desplazado de la discusión pública hace tiempo.⁵⁵

En cambio, las empresas de medios de comunicación parecieron más efectivas al momento de alternar y solapar indistintamente despido y deterioro de las condiciones laborales, con implementación del teletrabajo. En Paraguay los esquemas de trabajo a domicilio con rotación en “cuadrillas” convivieron con la reducción horaria, salarial y de personal que ya venían padeciendo las y los trabajadores prensa desde tiempo atrás. Las empresas de medios entraron a la pandemia arrastrando en su haber una importante secuela de despidos cuya causal alegada en 2019 fue la reestructuración de la actividad a nivel mundial y que a partir del año 2020 fue oportunamente justificada por la pandemia. Abonó esa posibilidad la normativa de emergencia emitida por el Ministerio de Trabajo, que simplificó a las empresas la tramitación de pedidos de suspensión de contratos de trabajo.

Además de las medidas de asistencia económica como el “Plan Panamá Solidario”, el gobierno panameño reglamentó la Ley 126/2020 de Teletrabajo en el marco de una mesa tripartita convocada para atender la pandemia. Las medidas laborales acordadas conjugaron la obligatoriedad del teletrabajo con la posibilidad de suspender los contratos existentes y reemplazarlos por una nueva modalidad temporal denominada “a disponibilidad”, contratos que las empresas debían informar al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

En Argentina la extensión de la modalidad del teletrabajo preservó la vida y salud de muchos trabajadores, pero su contracara en el sector de medios fue el deterioro de los ingresos con una caída de más del 50 % de su poder adquisitivo (Federación Argentina de Trabajadores de

⁵⁴ Salvo excepciones como el grupo “ABC” de Paraguay.

⁵⁵ Existe legislación en Brasil (Ley 6.514/1977), Paraguay (Decreto 14.390/1992), Perú (Ley 29783/2011), Uruguay (Decreto 291/2007); Chile (Decreto 64/1969) y México (DOF 13/04/2011 NOM-019- STPS-2011). En Argentina sólo algunos estados provinciales cuentan con normativa similar.

Prensa, 2020). A la dilación de la discusión paritaria que arrastraba el período 2019-2020 y el despido de trabajadores, prohibido por Decreto 329/202056 las empresas de medios sumaron el pago escalonado en cuotas de salarios y aguinaldo y también la quita de beneficios adquiridos (como el pago del “ítem almuerzo” a trabajadores registrados que no asistían a los lugares de trabajo por hacer teletrabajo desde sus hogares). Todo ello a pesar de que la mayoría de las empresas habían sido beneficiadas por paquetes de asistencia estatal.⁵⁷

En Uruguay, sin obligación de aislamiento ni paralización de actividades, la Asociación Nacional de la Prensa Uruguaya y Sindicato de Trabajadores de la Comunicación Social, debió discutir con el sector empresario la reducción de puestos de trabajo y la remisión masiva (despido) de sus afiliados al seguro de paro parcial por COVID-19. Este régimen también sirvió a las empresas para disminuir gastos salariales de producción de programas, ya que la parte empleadora terminaba pagando sólo el 25% del salario total.⁵⁸

Es habitual, por mayor exposición a los vaivenes de la pauta gubernamental, que las pequeñas empresas de comunicación recurran a la reducción salarial o al despido para sortear la pérdida de publicidad o la caída de tasas de lectoría. Durante la pandemia esta práctica también se expandió entre las grandes empresas de medios de Guatemala, debido al reconocimiento oficial de la emergencia por pandemia como causa “de fuerza mayor” para suspender contratos de forma temporal. El gobierno se limitó a exhortar a las empresas a cumplir el código laboral al tiempo que autorizaba las suspensiones a través de un registro electrónico (Acuerdo Ministerial 140/2020).

En Perú las empresas comunicaron a sus trabajadores la decisión de “reducir planta” vía Zoom y los “invitaron” a “ponerse la camiseta” y renegociar “temporalmente” sus contratos. Los resultados fueron reducciones salariales de más del 50% y la pérdida del aguinaldo. El Ministerio de Trabajo peruano atendió el interés empresario y durante la pandemia habilitó que las empresas derivaran trabajadores al “régimen de suspensión perfecta de labores”. Este régimen contemplado en el Decreto Supremo 003-97-TR (Art 15°) del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y aprobado durante el fujimorismo, posibilitó que una empresa suspendiera la relación laboral con sus trabajadores por 90 días sin pagar salarios por ese período, bajo la obligación de “reservarles” los puestos de trabajo a su regreso. El gobierno dictó medidas complementarias de forma de amortiguar los efectos de aquellas suspensiones, como la continuidad de las prestaciones del seguro de salud por tres meses, la posibilidad de disponer de los recursos del fondo de compensación por Tiempo de Servicios (CTS), una prestación económica temporal para trabajadores de microempresas, entre otras.

⁵⁶ Esta norma tuvo como antecedente el Decreto 34/2019 basado en la Ley N°27.541 del mismo año sobre emergencia pública y que, ante la situación de pandemia, amplió su alcance a lo sanitario.

⁵⁷ El Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (Decreto 332/2020), contempló la reducción del 95% del pago de las contribuciones patronales; subsidio estatal al pago de una parte del salario -complementario-; créditos a tasa cero sin costo financiero y una prestación monetaria por desempleo). Posteriormente se implementó el programa REPRO II (Resolución 938/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

⁵⁸ El Ministerio de Trabajo creó un “régimen especial de subsidio por desempleo parcial para contemplar la situación generada por COVID-19” para trabajadores “mensuales” no comprendidos en el régimen general (Resolución N°143/2020 y 163/2020). Además, habilitó la suspensión parcial de jornadas y la reducción horaria (López Moreno, 2020).

En Haití, que padeció una vez más la ausencia de un sistema sanitario básico para atender su población, no hubo cambios en la modalidad de trabajo: los corresponsales extranjeros siguieron haciendo “teletrabajo” como siempre y la mayoría de los trabajadores afiliados a la Asociación de Periodistas Haitianos siguieron desarrollando sus tareas como microempresarios, comprando espacios en los medios y gestionando su propia pauta publicitaria.⁵⁹

La nueva normativa emitida durante la pandemia amparó el desprecio de muchas empresas de medios de comunicación por el derecho laboral existente. Pero no siempre fue necesario apelar de manera expresa a estas normas. Sin siquiera proponérselo de manera inmediata, el mismo dispositivo estatal para asistencia de emergencia allanó la posibilidad de resguardar el negocio a través, por ejemplo, del despido encubierto. En República Dominicana las asistencias oficiales que concluyeron su vigencia administrativa al finalizar el primer año de la pandemia, arrojaron a los trabajadores beneficiados a la incertidumbre de no saber si serían reintegrados en sus puestos de trabajo. La dependencia entre puestos de trabajo y programas de asistencia, donde la suerte de unos estuvo atada a la continuidad de los otros, fue una huella precarizante que dejó el teletrabajo entre trabajadores/as de prensa dominicanos, pero también de Honduras y Uruguay, que temieron “*ir al seguro de paro y luego no volver*”.

El teletrabajo

En los últimos años la posibilidad de teletrabajar fue instalada como una bocanada de modernidad entre trabajadores de medios de comunicación, una panacea de oportunidades para jóvenes periodistas e irónicamente, una vuelta a los orígenes del oficio: “*recuperar la esencia del periodismo que es la reportería, la reportería es que los periodistas estén en la calle, que estén donde están las fuentes*”.⁶⁰ En países como Colombia, Chile, Perú, El Salvador, Panamá y más recientemente Argentina y Uruguay, existen leyes que regulan el teletrabajo (y el trabajo remoto) pero no necesariamente comparten las mismas características o vigencia normativa. Ya sea incorporado a los códigos laborales (México, Ecuador o Brasil) o directamente tratado bajo otro estatus jurídico (Paraguay, República Dominicana, Guatemala, Honduras o Puerto Rico), durante la pandemia la mayoría de los países analizados dictaron normas que enmarcaron la modalidad de teletrabajo.⁶¹

En Colombia, la contratación de periodistas bajo la Ley 1.221/2008 que regula el teletrabajo no era una práctica usual de las empresas y tampoco lo fue durante la situación de pandemia. A través de la Circular MT 0021-2020, el Ministerio de Trabajo recordó que el ordenamiento jurídico vigente contemplaba el “Trabajo en Casa” y el “Teletrabajo” y que mientras el primero era identificado como trabajo asalariado ocasionalmente realizado en el domicilio del trabajador (o en local distinto al habitual del empleador), el segundo era definido como “una forma de organización laboral” en cuya actividad o servicio remunerado se utilizan TICs “para el contacto entre el trabajador y la empresa” y no es requerida “la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. A diferencia del “trabajo en casa”, el “teletrabajo” suponía el

⁵⁹ En Colombia, la misma situación de fragilidad laboral, se tipifica como “pago por publicidad, por participación o cupo publicitario” (Federación Colombiana de Periodistas, 2020).

⁶⁰ Canal Diario La República, 2018: 04:06.

⁶¹ Haití dictó “instrucciones” y “recomendaciones” para sus funcionarios y el personal de misiones diplomáticas.

acuerdo previo entre empleador y trabajador, otras disposiciones sobre salario, jornadas de trabajo, horas extras o trabajo nocturno y además, pago de costos por conexión, evaluación previa de riesgo del puesto, notificación al Ministerio de Trabajo y a la Administradora de Riesgos Laborales y actualización del reglamento de trabajo (López Moreno, op.cit.).

El carácter ocasional del “trabajo en casa”, aplicable a situaciones temporales y excepcionales como la pandemia, inclinó a las empresas de medios de comunicación a optar por enviar sus trabajadores a hacer “trabajo en casa” antes que “teletrabajo”, y así eludieron los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad regulados en el Decreto 1072/2015 “Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Puede decirse entonces, que la circular emitida por el Ministerio de Trabajo, antes que aclarar o remedar un supuesto vacío legal, consintió tácitamente la preferencia empresaria de recurrir a la excepcionalidad del “trabajo en casa”.

La Federación Colombiana de Periodistas denunció aquella estafa laboral y también el incumplimiento de las aseguradoras de riesgos laborales en su obligación de verificar las condiciones domiciliarias donde se teletrabajaba. Paradójicamente, su par en Chile denunció situaciones extremas opuestas: el menoscabo de los derechos de los trabajadores por parte de las empresas de medios que los obligaban a aceptar el apersonamiento de las aseguradoras de riesgos laborales en sus domicilios particulares, en cumplimiento de las modificaciones introducidas al Código del Trabajo en materia de “trabajo a distancia” y “teletrabajo” (Ley 21.220). La legislación chilena obliga a la patronal a comunicar a los trabajadores las condiciones que requería el puesto de trabajo y velar por su cumplimiento. Y para ello, puede requerir “al organismo administrador del seguro de la Ley N°16.744 que, previa autorización del trabajador acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud” (Art 152° quáter M). Aquí el conflicto entre sindicatos y empresas de comunicación ocurrió porque las patronales buscaban cubrirse frente a las cláusulas contractuales establecidas por las aseguradoras de riesgos. Es decir, en ese desencuentro entre las partes, en ese límite difuso entre la necesidad de fiscalizar condiciones de seguridad y la fiscalización intrusiva sobre los hogares trabajadores, primó la lógica de las empresas de medios y de las empresas aseguradoras. Los Trabajadores y el Estado, no fueron parte.

A mediados del 2020, entra en vigor la reglamentación de la Ley 21.220 que diferencia trabajo a distancia de teletrabajo: mientras el primero se produce cuando “el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa”, el segundo lo hace cuando “los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”. A partir de entonces, las empresas de comunicación “normalizaron” la modalidad de teletrabajo impuesta “de hecho” a sus trabajadores bajo dependencia. Pero si bien ambas modalidades se instrumentan bajo acuerdo de partes, garantizando al trabajador el goce “de todos los derechos individuales y colectivos” (Art 154° quáter G), los sindicatos chilenos alertaron sobre la configuración de situaciones de “abuso empleador” propias de un modelo laboral bipartito. Resignados a rebajas salariales del 30% para sostener los puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras de medios quedaron “a disposición” de las patronales, obligados a demostrar cómo y en dónde hacían sus tareas (múltiples) y a registrar la “entrada y salida horaria” de conexión, sin que las empresas reconocieran el pago extraordinario cuando existían extensiones horarias.

La Ley 30.036/2013 de Teletrabajo de Perú, abrevaba en el proceso recorrido por los países de la región, en sintonía con la agenda internacional que por entonces propiciaba la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Su limitada efectividad puede atribuirse al alto índice de informalidad laboral existente en nuestros países. Pero en el marco de la emergencia sanitaria, las empresas de medios de Perú al igual que las de Colombia, desistieron de aplicar la ley de Teletrabajo (con sus principios de voluntariedad, reversibilidad, igualdad y conciliación de tareas y cuidados) y recurrieron al “Trabajo Remoto” previsto en el Decreto Urgencia 026/2020 de la pandemia. Caracterizado como una “prestación de servicios subordinada con presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo” (Título II, Art 16°), se diferenció principalmente del teletrabajo por la facultad de modificar el lugar de prestación del servicio, su duración y por poder aplicarse sobre trabajadores identificados como grupo de riesgo.⁶² De la mano de esta normativa de emergencia, el trabajo remoto creció mientras el teletrabajo continuó siendo escaso. Y frente a la posibilidad de perder sus puestos, trabajadores y trabajadoras de medios aceptaron sobrecargarse de tareas, horas y resignar descansos, desconexión e ingresos.⁶³

Situación similar se repitió en El Salvador cuyo Código de Trabajo ya normaba el “Trabajo a Domicilio” pero no el Teletrabajo, que fue regulado en marzo del 2020 por Decreto 600/2020 y caracterizado a partir del lugar donde se desplegaban las tareas y por la forma de comunicación pactada entre las partes. Distinguió el teletrabajo en domicilio; en centros de trabajo o telecentros (con recursos e instalaciones compartidas); en puestos móviles o itinerantes (con equipo portátil) y el teletrabajo alternado (algunos días en el hogar o en un telecentro y otros días con presencia en el lugar de trabajo). También definió al “teletrabajo conectado” como aquel por el cual el trabajador “se encuentra permanentemente conectado y sujeto a cualquier forma de control de parte del empleador, dentro de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el contrato individual de trabajo”; mientras que en el “teletrabajo desconectado” los trabajadores prestan sus servicios conectados a los sistemas de la empresa (aunque no de manera constante) y están obligados a reportar un informe al finalizar la jornada. Pero el mismo Decreto dispuso (Art., 24°) que durante la vigencia del “Estado de Emergencia Nacional de la Pandemia por COVID-19”, no sería aplicable.

En julio del año 2020 el Parlamento argentino sancionó la Ley 27.555 “Régimen legal del contrato de teletrabajo” y de manera similar a lo ocurrido en El Salvador, se retrasó el inicio de su vigencia noventa días después de la finalización de la declaración de aislamiento ASPO: es decir, a partir del 1° de abril del 2021 (Resolución 54/2021). Previo a la pandemia, Argentina no registraba una incidencia significativa de la modalidad del teletrabajo: al año 2018 “tan sólo el 12% de los trabajadores en relación de dependencia de todas las áreas urbanas del país realizaba su trabajo (o parte de él) siguiendo esa modalidad” (Centro de Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo, 2020: 3) y de aquellos, la mitad lo hacía con una carga semanal de uno o dos días (op.cit.). Pero entre las y los trabajadores de medios de comunicación los datos deben matizarse a la luz de quienes ya venían haciendo teletrabajo, no sólo free-lance, sino

⁶² Mientras los trabajadores realizaban tareas remotas en el marco de la declaración de “Emergencia Nacional” que duró sólo un mes, quienes pertenecían a grupos de riesgo estuvieron obligados a hacerlo durante la vigencia de la “Emergencia Sanitaria” que duró dieciocho meses (Decreto Supremo 009-2021-SA) (López Moreno, op.cit).

⁶³ En septiembre del 2022, la ley fue desplazada por una nueva ley de teletrabajo, N°31572, actualmente vigente.

también quienes integraban cooperativas de comunicación, hacían tareas de diagramación para medios digitales o fungían como “cronistas volantes”.⁶⁴ No obstante, el crecimiento del teletrabajo en casi todos los sectores fue innegable: 70% del personal civil del sector público argentino y 28,5% del sector privado registrado (op.cit).

La ley argentina fue impulsada por organizaciones sindicales y también sostuvo los principios de voluntariedad y reversibilidad (este último reglamentado en su alcance por el Decreto N° 27/2021), la igualdad de derechos y obligaciones respecto de las y los trabajadores bajo modalidad presencial, el dictado de normas de seguridad e higiene por parte de la autoridad competente, la aplicación de sistemas de control con participación sindical, la fiscalización y el registro, la obligación de la parte empleadora de proveer equipos y elementos, de sufragar los gastos de conexión y servicios, la obligación de capacitar a trabajadores, el establecimiento de límites a la jornada laboral, el derecho a la intimidad como “contracara del contrato de confidencialidad” y el derecho a la desconexión (igual que Chile, México, Panamá y Uruguay). Algunos sindicatos plantearon este derecho de manera inversa, es decir, como obligación de la parte empleadora de no contactar a las y los trabajadores fuera del horario establecido. La Federación Argentina de Trabajadores de Prensa, en el contexto del debate por la ley, fue contundente al denunciar el impacto de la “hiperproductividad” sobre la salud mental de quienes teletrabajan. En junio del 2020 la Federación Internacional de Periodistas (FIP) consultó a más de 500 mujeres trabajadoras de medios por su situación durante la pandemia y el 59% de las encuestadas manifestó haber visto afectada su salud al hacer teletrabajo (FIP, 2020 b).⁶⁵ La medición habitual por productividad que no contempla la realización de tareas bajo la dinámica de un hogar, no puede mensurar el deterioro de la salud de las trabajadoras, pero sí puede ocultar la “sobre determinación de formas sutiles de disciplina impuestas a la distancia y cuya fuente disciplinar está contenida en el propio trabajador; quien administra sus propios esfuerzos, cargas y responsabilidad teniendo como motivación la remuneración ligada a su productividad” (Lenguita, 2009:91).

La Ley también incorporó de manera novedosa la regulación de las “prestaciones transnacionales de teletrabajo” (Art 17°) y el derecho a jornadas compatibles con las tareas de cuidado. En Argentina, país firmante del Convenio 156 de la OIT (además del Convenio 177), se estableció que quienes teletrabajan y tienen a su cargo el cuidado de menores, personas con discapacidad o adultas mayores convivientes, tienen “derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada”. Y las acciones o decisiones del empleador que lesionen dicho derecho se presumen “discriminatorias” (y aplica las sanciones previstas en la Ley 23.592). Es cierto que la ley de teletrabajo de Perú y la reforma mexicana contemplaron la necesidad de conciliar “vida personal, familiar y laboral”, pero ambas legislaciones lo hicieron de manera mucho más laxa respecto de la norma argentina.⁶⁶ En diciembre del 2020, México reformó de su Ley Federal del Trabajo el artículo 311° sobre Trabajo a Domicilio y agregó un capítulo sobre Teletrabajo con dieciocho meses de plazo para

⁶⁴ El cronista volante es una figura existente en el Convenio Colectivo de Prensa Escrita y Oral (CCT 301/75) que aplica a quienes realizan más de 12 notas al mes y que, como bien señala el CISPREN, mucho antes de la pandemia ya fueron “derivados” desde las redacciones a trabajar en sus domicilios.

⁶⁵ Los datos de la encuesta pueden consultarse en https://www.ifi.org/fileadmin/user_upload/full_results_survey.pdf

⁶⁶ La ley argentina deja previsto que a través de la negociación colectiva se pauten formas de garantizar el ejercicio de jornadas compatibles con las tareas de cuidado. El tema también fue abordado por Perú en la nueva ley de teletrabajo (Inciso 21.3, del Art 21° del Capítulo V, Ley 31.572/2022) y en el Art 330-H de la Ley Federal del Trabajo de México.

su reglamentación (DOF 11/01/2021). Mientras el primero quedó definido como aquel “que se ejecuta habitualmente para un patrón” en el domicilio del trabajador o donde se elija, “sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo”; el Teletrabajo fue definido como “una forma de organización laboral subordinada” en la que el trabajador presta un “servicio personal, remunerado y subordinado” en un lugar distinto al de la empresa y utiliza TICs. La ley no consideró teletrabajo al realizado “de forma ocasional o esporádica” y sólo se aplica si más del 40% del tiempo de trabajo se desarrolla en el domicilio del/a trabajador/a o en el domicilio elegido (Art 330-A). Cabe recordar que durante la pandemia y hasta la aprobación de esta norma, el gobierno mexicano sólo se había limitado a recomendar y sugerir al sector privado el uso de tecnologías y la aplicación de teletrabajo.

Anticipándose a la pandemia, en febrero del 2020 el Congreso panameño modificó su código laboral y reguló a través de la Ley 126/2020 la modalidad del Teletrabajo como una “prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, ejerce el control y la supervisión de las labores”. Si bien dejó librado al acuerdo de partes la definición de los gastos que debía subvencionar el empleador, la ley introdujo como novedad la obligación empleadora de subvencionar costos adicionales por “velocidad de ancho de banda o velocidad de la red, cuando para la ejecución del teletrabajo se requiera una velocidad por encima de la velocidad básica ofertada por las empresas de servicios de internet para usuarios domésticos” (Art. 11°).⁶⁷

En abril del año 2020, el poder ejecutivo uruguayo impulsó una iniciativa que en agosto del año siguiente se transformó en la Ley 19.978 de “Promoción y Regulación del Teletrabajo”. Hasta entonces el gobierno había invitado a las empresas a promover el “trabajo a domicilio”, a suministrar “los implementos necesarios” para realizar las tareas y a dar cuenta de la situación a la Inspección General del Trabajo. La norma otorgó un plazo de seis meses para que la parte empleadora con trabajadores haciendo teletrabajo, regularizara las situaciones “de hecho” y se ajustara al reconocimiento de los principios de voluntariedad, reversibilidad, igualdad de trato y no discriminación. La ley, que no aplicaba al sector público, definía al Teletrabajo como “una modalidad necesaria para la generación de empleo y en particular para el acceso a puestos de trabajo de personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o de quien ellos dependan o a cuyo cuidado estén”. Muy resistida por los sindicatos, dejó librado al acuerdo de partes “la forma de provisión” de herramientas y equipos (que sólo en caso de desacuerdo quedó a cargo del empleador junto a otros costos). En contra de la idea de trabajo “infinito” o de “teledisponibilidad permanente” (Lenguita, op.cit.), los gremios propusieron una desconexión mínima de doce horas continuas entre jornadas pero que finalmente quedó regulada en ocho.

Al iniciar la pandemia Ecuador no tenía una ley específica sobre Teletrabajo. Si bien fue materia de tratamiento normativo desde el año 2016, la modalidad recién fue incorporada al Código de Trabajo en septiembre del 2020 en el marco de una reforma más amplia que fue la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario”.⁶⁸ Reconoció al Teletrabajo como “una forma de

⁶⁷ La reglamentación de la ley por Decreto Ejecutivo N°133/2020 de septiembre de ese año, estableció para la parte empleadora la obligación de proveer equipos e instrumentos y sortear los gastos de reparación y mantenimiento, mientras dejó al acuerdo de partes la carga por los gastos de electricidad e internet.

⁶⁸ Al inicio de la pandemia, el Ministerio de Trabajo había emitido las “Directrices para la aplicación del trabajo emergente” destinadas al sector público y privado (Acuerdo Ministerial MDT 2020-076).

organización laboral” en la cual la actividad o servicio remunerado se presta utilizando TICs “para el contacto entre el trabajador y empresa”, sin presencia física del trabajador “en un sitio específico de trabajo”, bajo el control y dirección remota del empleador y el reporte remoto del trabajador. Según la norma, trabajadores y trabajadoras podían desempeñar el teletrabajo como autónomos, móviles, parciales u ocasionales; con derecho a desconexión por doce horas continuas cada 24 horas y con obligación del empleador de proveer equipos, elementos e insumos (además del deber de informar a la autoridad del trabajo las vinculaciones bajo esta modalidad). La reglamentación final (Acuerdo Ministerial MDT-2020-181) fue criticada por los sindicatos por contradecir aspectos de la misma ley como el principio de voluntariedad y reversibilidad y por introducir procedimientos de registro y notificación que no se condicen con el derecho laboral.

En 2017 la reforma brasilera a la Consolidación de la Legislación del Trabajo (CLT) vía Ley N°13467 introdujo, además de la flexibilización laboral y la promoción de la no sindicalización entre otros muchos retrocesos laborales, al Teletrabajo como un servicio prestado “principalmente fuera de las dependencias del empleador, con el uso de tecnologías de la información y la comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo”. La modificación estableció que “asistir a las instalaciones del empleador para realizar actividades específicas que requieran la presencia del trabajador en el establecimiento no desmerece el régimen de teletrabajo” (Art 75-B). De esta forma, introdujo una distinción que antes de la reforma estaba expresamente igualada porque no distinguía la prestación laboral por el locus o por el uso de TICs. Pero los cuestionamientos al Capítulo II-A de Teletrabajo, son parte de la crítica general a una reforma laboral que legalizó la “prevalencia de lo negociado por sobre lo legislado”. En esta línea se inscribe la consignación del régimen de Teletrabajo como un contrato individual, la potestad empleadora de revertir el régimen a presencial (Art. 75-C) y la ausencia a toda mención u obligación de su parte de proveer equipos o costear los gastos, salvo su inclusión en el contrato individual que se firme (Art. 75-D). Al iniciar la pandemia, el gobierno brasilero dictó las Medidas Provisionales 927/2020 y 936/2020 propiciando el trabajo no presencial (remoto o teletrabajo). La primera medida estableció que las patronales a fin de “enfrentar los efectos económicos derivados del estado de calamidad pública y preservar el empleo y los ingresos” podían celebrar acuerdos escritos individuales “para garantizar la continuidad de la relación laboral”, prevalentes por sobre normas legales y acuerdos individuales, colectivos, privados o comerciales ya firmados, disponer trabajo remoto o teletrabajo y otorgar o adelantar licencias individuales y colectivas (Art 3°). La segunda medida provisional habilitó a las empresas la posibilidad de acordar, vía negociación individual o colectiva, la suspensión del contrato de trabajo por dos meses y la posibilidad de reducir la jornada y los salarios correspondientes (en equivalente a tres meses). En ambos casos, el gobierno asumió el pago del salario con el aporte de una parte del seguro de desempleo que le corresponde al trabajador: es decir, tapó un agujero con otro. También fue preocupación de las organizaciones sindicales la sobrecarga laboral y la dificultad para fiscalizar el trabajo remoto o teletrabajo. Según la encuesta llevada adelante en junio del 2020 por el Departamento de Salud de la Federación Nacional de Periodistas de Brasil, tres cuartas partes de los comunicadores se encontraban realizando tareas en su domicilio personal (Federação Nacional dos Jornalistas, 2020). La mayoría mantuvo su relación de dependencia laboral mientras en paralelo se profundizaron los procesos preexistentes de tercerización. Así lo demuestra el aumento de la cantidad de trabajadores que fungieron como microempresarios, emprendedores o trabajadores de pymes y “prestaron servicios” a empresas más grandes. No más que

“eufemismos y simulaciones” como dice Henry (2010) para trasladar el riesgo económico empresario a las y los trabajadores.

En países que ya contaban con legislación en materia de teletrabajo, la crítica de las organizaciones sindicales de medios es coincidente en reconocer el carácter “de facto” de su aplicación. En aquel desconcierto inicial, el sector empresario se encontró mejor posicionado que las organizaciones sindicales o que el propio Estado para asegurar sus intereses. La vulneración del principio de voluntariedad, aceptada socialmente como una consecuencia no deseada frente al peligro del virus y mensurada por los gobiernos como un mal menor, se instaló administrativamente y donde no existía regulación laboral previa en materia de teletrabajo, la norma administrativa de emergencia suplió al derecho laboral o lo complementó. De esta mixtura, surgió hasta cierta pretensión por cristalizar como “nueva categoría” el “trabajo remoto excepcional y obligatorio” (Villasmil, 2020).

En marzo del 2020 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay resolvió, en el marco del Decreto 3.442/2020 de prevención de la expansión del COVID-19, encomendar al sector privado la implementación “temporalmente de la utilización de los Contratos de Trabajo a Domicilio a todos los trabajadores que no requieren indispensablemente su presencia en los lugares de trabajo”. Y abrió la posibilidad de llevar un registro digital de dicho personal a través de una plataforma ministerial (Resolución 471/2020). Días después de la declaración de “estado de emergencia”, el Congreso paraguayo estableció “el régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia para el sector privado y en el sector público” entendiendo que es el trabajo realizado a distancia, mediante el uso de TICs y sin requerimiento de presencia física en un sitio específico (Capítulo II, Sección I, Art 20°, Ley 6.524/2020). Por Resolución 598/2020 se reglamentó las relaciones laborales del sector privado que se desarrollaran “en carácter excepcional y temporal, mediante la modalidad de teletrabajo” y sólo estableció como obligaciones del empleador el “determinar los puestos de trabajo aptos para la modalidad del teletrabajo” y “elaborar y divulgar entre personas trabajadoras, un documento que indique las condiciones del entorno” para quien trabaje en modalidad de teletrabajo.

La Ley 36/2020 de “Trabajo a Distancia del Gobierno de Puerto Rico” fue dictada en el mes de abril para el sector público, pero dado el corto período de restricciones que se impuso a las actividades, su impacto fue escaso en la expansión del teletrabajo.⁶⁹ Sin embargo, antes de la pandemia la modalidad del trabajo remoto ya existía entre las empresas de medios de comunicación. Para reducir costos, las empresas dejaron de enviar a sus equipos periodísticos a cubrir locaciones externas, quienes debieron conectarse virtualmente desde los equipos instalados en las mismas empresas. En Honduras y en República Dominicana, las empresas expandieron unilateralmente el teletrabajo amparadas por la normativa de emergencia.⁷⁰ En ambos países, los respectivos Códigos de Trabajo legislan el Trabajo a Domicilio, pero no así el Teletrabajo. El gobierno hondureño dictó el 13/3/2020 la “Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social” (Decreto 31/2020) que estableció que los trabajadores del sector privado y público podían realizar sus tareas “total o parcialmente a distancia de su local de trabajo” mediante TICs. Y agregó para quienes estuvieran bajo un contrato escrito, que el contrato de teletrabajo debía incluir además de lo ya previsto según el código de trabajo, “las

⁶⁹ El antecedente normativo de esta ley es la “*Telework Enhancement Act of 2010*” de EE.UU.

⁷⁰ Sin embargo, en varios países de la región esta expansión encontró límites estructurales: falta de conectividad en los hogares, deficiencias en la prestación del servicio y problemas de hacinamiento habitacional.

reglas de propiedad, uso y cuidado de equipos, la forma en la que se pagará los costos de interconexión, la propiedad de los datos o información transmitida y los procesos para garantizar el almacenamiento de ésta” (Art 8º). Por su parte, el Ministerio de Trabajo de República Dominicana a través de la Resolución 07/2020 instó a los empleadores “cuyos establecimientos califiquen para permanecer abiertos al público a flexibilizar su jornada de trabajo y en la medida de lo posible, implementar el trabajo a distancia a los fines de evitar la aglomeración de personas.”. En el mes de octubre, las recomendaciones del Consejo Consultivo del Trabajo nutrieron la Resolución 23/2020 que reglamentó el Teletrabajo como “modalidad especial de trabajo” y contempla la voluntariedad, reversibilidad, privacidad, igualdad de trato y derecho a la desconexión (dejando la provisión de equipos o subvención de gastos al acuerdo de partes).

En Guatemala, una serie de “Disposiciones Presidenciales en Caso de Calamidad Pública y Órdenes para el Estricto Cumplimiento” determinaron la suspensión de actividades en el sector público y privado, al tiempo que propiciaron “el teletrabajo o trabajo desde casa, proporcionando los elementos necesarios para su desarrollo” (Disposición Presidencial 13/04/2020). Las empresas de medios sostuvieron sus redacciones con grupos reducidos de personal y combinaron rentabilidad y teletrabajo extendiendo no sólo las jornadas de quienes “teletrabajan” sino también de quienes permanecieron en las redacciones. Al mismo tiempo, cargaron a los primeros los gastos por servicios de conexión y adquisición o recambio de equipos, provocando la rápida descapitalización de esos trabajadores. El sindicato de Periodistas Unidos de Guatemala denunció que las empresas no respondían por la quita que significaba al capital de ahorro de los hogares trabajadores, la reposición de equipos. Los intentos empresarios por instalar la idea de que gracias al trabajo remoto o al teletrabajo los trabajadores “ganan” un “salario emocional” falló ante la experiencia vital de los propios trabajadores que no han visto en la reducción de sus gastos de movilidad, una compensación a los gastos de sus hogares (Canal Diario La República, op.cit).

Comentarios Finales

Aunque no había existido consenso internacional para asimilar el teletrabajo a lo normado por la OIT sobre trabajo a domicilio (Convenio N°177 y Recomendación N°184) claramente la pandemia actuó de disparador para su incorporación a los códigos laborales de buena parte de los países de la región, sin que ello cerrara la discusión hacia adelante. 71 Así lo demuestra la agenda sobre teletrabajo que sigue peleando el sector de los trabajadores y trabajadoras de la comunicación y que incluye entre otros temas, la responsabilidad de las empresas de medios sobre los datos personales de sus trabajadores, sobre todo de quienes hacen prensa en contextos de suma de violencia (condiciones de “ciberseguridad”); la garantía y efectividad de la representación sindical para quienes se encuentren bajo modalidad de teletrabajo; la fiscalización gremial del teletrabajo (sin que ello desestime el control estatal) y el fortalecimiento de la negociación colectiva para “garantizar a través de los convenios colectivos que la legislación sobre el teletrabajo se aplique sin diferencias entre trabajadores empleados y autónomos” (FIP, 2020 c).

Antes de marzo del 2020, la precariedad laboral predominante en el sector de medios de comunicación en América Latina y el Caribe, era convenientemente explicada por los cambios

⁷¹ En 2020 la OIT utilizaba a nivel estadístico 4 conceptos: “remote work”, “telework”, “work at home” and “home-based work” (International Labour Organization, 2020).

que la “revolución digital” en continuo progreso venía imprimiendo a la actividad desde hace años. A resultas de esas transformaciones que no son “meramente tecnológicas” (Becerra, 2015), el capital empresario concentrado viene enfrentando con resultados positivos a su favor, a un universo fragmentado de organizaciones sindicales y gremiales mayormente sometidas a regímenes de “desprotección” laboral. En ese contexto, el teletrabajo presentó al empresariado una oportunidad que aprovechó sin mayores costos de confrontación gracias al andamiaje legal “para la emergencia” que posibilitó o consolidó (cuando no promocionó) el traslado de los costos de la pandemia al pueblo trabajador y a los propios Estados.

Bibliografía

Becerra, M. (2015) “Cultura y comunicación: la revolución digital con final abierto” *Revista “Fibra: Tecnologías de la comunicación”*, Número 4, Año 1, marzo-abril 2015, Buenos Aires, pp. 24-29. <https://papel.revistafibra.info/cultura-y-comunicacion-la-revolucion-digital-con-final-abierto/>

Centro de Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo de la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín (2020) *Derechos laborales del siglo XXI. Reflexiones sobre la ley de regulación del teletrabajo*, Agosto 2020, https://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2020/08/Teletrabajo_CETyD.pdf

Choconi, S., Gambacorta, M. (2020) *Un análisis sobre las relaciones laborales de lxs trabajadorxs de prensa y medios de comunicación de América Latina y el Caribe en el nuevo contexto de la pandemia*; Friedrich Ebert Stiftung Argentina.

Federación Colombiana de Periodistas (2020) *Caracterización de las condiciones de trabajo de las y los periodistas en Colombia*. Informe Primera Fase, Union To Union, Febrero 2020, Bogotá, Colombia. <https://fecolper.com.co/wp-content/uploads/2020/02/Caracterizacion-Trabajo-Periodistas-Colombia.pdf>

Federación Internacional de Periodistas (2020 a) (10 de diciembre de 2020) *Libro blanco sobre el periodismo global*. https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/FIP_Libro_blanco_compressed.pdf

Federação Nacional dos Jornalistas (2020) *Pesquisa: COVID19 Entre jornalistas e condições de trabalho*, Departamento de Saúde, Junho 2020, <https://fenaj.org.br/wp-content/uploads/2020/06/pesquisa-covid-2020.pdf>

Gambacorta, M., (2018) *La inspección del trabajo como herramienta para el bienestar general*. Editorial Universidad del Museo Social Argentino, 1º edición, CABA, Argentina.

González, I. (Coord.), Altamirano, M., Pérez Molina, A., Corradini, R., Quintana, J., Rodríguez, J. y Zilber, P. (2022). *El accionar del Estado en emergencia: relevamiento normativo y evaluación sobre el accionar estatal en el marco del Proyecto Monitor Laboral COVID-19*. Colección #MétodoCITRA, Volumen 9. CABA: CITRA.

Henry, L. (2010). *Inserciones laborales precarias y organización del tiempo de trabajo: La configuración y extensión de las jornadas laborales de los periodistas colaboradores*. VI

Jornadas de Sociología de la UNLP, 9 y 10 de diciembre de 2010, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5418/ev.5418.pdf

International Labour Organization (2020) “COVID-19: Guidance for labour statistics data collection, June 5, Ilo Technical notes. Recuperado de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/publication/wcms_747075.pdf

Lenguita, P. (2009) “Las formas disciplinarias del teletrabajo en el periodismo gráfico” *Revista Theomai, Número 19*, Primer semestre 2009, Red Estudios sobre Sociedad y Desarrollo, ISSN 1515-6443, pags., 77-95.

López Moreno, J. (2020) *Guía de medidas laborales frente al Covid-19 en Iberoamérica* Editorial Tirant Lo Blanch, 2º edición, Bogotá D.C.

Fuentes

Asociación Nacional de Periodistas del Perú (21 de mayo del 2020) *ANP: trabajadores y trabajadoras de medios son las primeras víctimas de la “crisis” de las empresas periodísticas*. Publicación.Facebook. <https://www.facebook.com/ANPgremiodelaprensaperuana/posts/anp-trabajadores-y-trabajadoras-de-medios-son-las-primeras-v%C3%ADctimas-de-la-crisis/2951773154914254/>

Canal Diario La República (15 de noviembre de 2018). Fernando Quijano en Conferencia *Teletrabajo* World Association of Newspapers and News Publishers (WAN-IFRA) Bogotá, Colombia. [Archivo de video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=GDCO1BWT2po&t=62s>

El Comercio (18 de junio del 2020) *Alrededor de 7 800 trabajadores fueron desvinculados de sus empleos en menos de una semana*. <https://www.elcomercio.com/actualidad/despidos-trabajadores-desempleo-poveda-asamblea.html>.

Federación Argentina de Trabajadores de Prensa (27 de julio de 2020), *La FATPREN pone en tapa su reclamo y exige #ParitariasPrensaYA*. <https://fatpren.org.ar/2020/07/27/la-fatpren-pone-en-tapa-su-reclamo-y-exige-paritariasprensaya/>

La Nación (1 de abril del 2020) *Por incumplimiento, Fiscalía investiga a Abc* https://www.lanacion.com.py/pais_edicion_impresa/2020/04/01/por-incumplimiento-fiscalia-investiga-a-abc/

TeleSUR.tv.net (30 de septiembre del 2020) *Bolsonaro dijo que ayudas por la pandemia no serán para siempre* <https://www.telesurtv.net/news/bolsonaro-ayudas-pandemia-no-duraran-20200930-0003.html>

Federación Internacional de Periodistas (2020 b) (23 de julio de 2020) *COVID-19 ha aumentado las desigualdades de género en los medios, según una encuesta de la FIP*,

<https://www.ifj.org/es/sala-de-prensa/noticias/detalle/category/comunicados-de-prensa/article/covid-19-has-increased-gender-inequalities-in-the-media-ifj-survey-finds0>

--- (2020 c) (6 de octubre de 2020) *Guía de la FIP para sindicatos: cómo garantizar los derechos de los trabajadores cuando teletrabajan.* [Imagen]

[https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/Decent Work Day - IFJ Guidelines ES.png](https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/Decent_Work_Day_-_IFJ_Guidelines_ES.png)

Villasmil, H. (11 de mayo del 2020), Blog #NoContagiemosaEmpleo, *Teletrabajo: ¿modalidad de relación de trabajo o paradigma de “la nueva normalidad”?* Recuperado de <https://www.ilo.org/es/resource/article/teletrabajo-modalidad-de-relacion-de-trabajo-o-paradigma-de-la-nueva>

Fuentes Jurídicas

Argentina:

Convenio Colectivo de Prensa Escrita y Oral 301/75, Asociación de Periodistas de Buenos Aires y el Sindicato de Prensa, Filial Capital Federal, y las empresas de prensa escrita y oral, 24/06/1975. <https://www.sipreba.org/estatutos-y-convenios/convenio-de-prensa-escrita-y-oral-301-75/>

Decreto 34/2019 Emergencia pública en materia ocupacional, 13/12/2019, DO:97402/19

Decreto 297/2020, Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio, 19/03/2020, DO:34334;

Decreto 329/2020 Prohibición de despidos, 31/03/2020, DO:16222/20

Decreto 332/2020, Programa de asistencia de emergencia al trabajo y la producción, 01/04/2020, DO:16261/20;

Decreto 875/2020 Aislamiento (ASPO) y Distanciamiento (DISPO), 07/11/2020, DO:54081/20

Decreto 27/2021 Régimen Legal del contrato de Teletrabajo, 20/01/2021, DO: 34565;

Ley 23592 Medidas contra actos discriminatorios, 23/08/1988, DO: 26458

Ley 27541 Ley de solidaridad social y reactivación productiva, 23/12/2019, DO: 34268

Ley 27555. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, 14/08/2020, DO: 32589/20

Resolución 938/2020, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Programa REPRO II, 13/11/2020, DO:55657/20

Resolución 54/2021 Vigencia régimen legal del contrato de Teletrabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 05/02/2021, DO:5487/21

Brasil:

Ley 6514 Altera Capítulo V de la Consolidación de Leyes Laborales, en lo relativo a la seguridad y medicina del trabajo, 23/12/1977, Sección 1, P17777, s/d.

Ley 13467 Modifica la consolidación de leyes del trabajo (CLT), 13/07/2017; s/d

Decreto 06/2020 Estado de Calamidad Pública, 18/03/2020; s/d

Medida Provisional 927/2020 Medidas laborales para combatir el estado de calamidad pública y emergencia en salud pública, 22/3/2020; s/d

Medida Provisional 936/2020, Programa de Emergencia de Empleo y Mantenimiento de Ingresos, 01/04/2020, s/d.

Chile:

Decreto Supremo 64/1969 Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, 21/02/69, s/d

Decreto Supremo 104/2020, Estado de excepción por catástrofe, Ministerio de Interior y Seguridad Pública, 18/03/2020; DO: 42607

Ley 16744 Normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 01/02/1968; s/d

Ley 20128 Sobre responsabilidad fiscal, 30/09/2006; DO: 38577

Ley 21220 Modifica el Código en materia de trabajo a distancia, 26/03/2020; DO:42615.

Ley 21225 Medidas para apoyar a las familias y a las micro, pequeñas y medianas empresas por el impacto, 02/4/2020, DO: 42622

Colombia:

Circular MT 0021-2020, Medida de protección al Empleo, Ministerio de Trabajo, 17/03/2020.s/d

Decreto 1072/2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Ministerio de Trabajo, 26/05/2015, DO:49523;

Decreto Presidencial 417/2020, Declara Estado de emergencia económica, social y ecológica, 17/03/2020, DO:51259.

Decreto 1174/2020 Modifica Decreto 1833 de 2016 y reglamenta Piso de Protección Social, Ministerio de Trabajo, 27/08/2020, DO: 49.939.

Ley 1221, Normas para promover y regular el Teletrabajo, 16/07/2008, DO:47052

Convenios internacionales

Convenio 156 Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 67° Reunión, 23/06/1981.

Convenio 177 Convenio sobre el trabajo a domicilio, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 83° Reunión, 20/06/1996

Recomendación 184 Recomendación sobre el trabajo a domicilio, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 83° Reunión, 20/06/1996

Ecuador:

Acuerdo Ministerial MDT 2020-076, Directrices para aplicación de teletrabajo emergente durante pandemia, Ministerio de Trabajo, 12/03/2020, s/d.

Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, Directrices para la aplicación del Teletrabajo en el Código del Trabajo; 27/10/2020; DO:318

Decreto 1165/2020, Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID 19, 05/10/2020, Año II, N°3

Oficio Nro. AN-SG-2020-0355-O, Ley Orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, 19/06/2020, s/d

El salvador:

Decreto 600/2020 Ley de Regulación del Teletrabajo, 17/03/2020; DO:123

Guatemala:

Acuerdo Ministerial 140/2020, Suspensión de Contratos de Trabajo, Procedimientos, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 07/04/2020, s/d

Decreto 13/2020 Ley de rescate económico a las familias por los efectos causados por el COVID-19, 08/04/2020, N°47, Tomo CCCXIV, s/d

Disposición Presidencial en caso de Calamidad Pública y Órdenes para el Estricto Cumplimiento, 13/04/2020, N°48, Tomo CCCXIV, s/d

Honduras:

Decreto 31/2020 Ley especial de aceleración económica y protección social frente al COVID-19, 13/03/2020; DO:35199

México

DOF 24/03/2020 ACUERDO por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control de los riesgos, Secretaría de Salud, N°25, s/d
DOF 11/01/2021 DECRETO por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo, 11/01/2021, s/d
DOF 13/04/2011 NORMA OFICIAL Mexicana NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene, s/d.

Panamá

Ley 126 Establece y regula el Teletrabajo, 18/02/2020; DO:28965-A
Decreto Ejecutivo N°133/2020 Reglamenta ley de Teletrabajo, 16/09/2020, DO:29115-A

Paraguay

Decreto 14390/1992 Aprueba reglamento técnico de seguridad, higiene y medicina del trabajo, 28/07/1992, s/d
Decreto 3442/2020 Acciones preventivas para evitar expansión COVID-19, Ministerio de Salud Pública, 09/3/2020; s/d
Ley 6524 Declaración estado de emergencia, 26/03/2020; N°61, s/d
Resolución 471/2020, Mecanismos de Trabajo a distancia, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 16/03/2020; s/d.
Resolución 598/2020, Regula condiciones de Teletrabajo en sector privado, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 26/03/2020; s/d;

Perú

Decreto Supremo 003-97-TR Texto ordenado Decreto legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 27/03/1997, s/d
Decreto Urgencia 026/2020 Medidas excepcionales y temporales para evitar expansión COVID-19, 23/03/2020; DO:15313
Decreto Supremo 009-2021-SA Prorroga emergencia sanitaria, 08/03/2021; s/d
Ley 29783 Ley de seguridad y salud en el Trabajo, 20/08/2011, s/d
Ley 30036 Regulación del Teletrabajo, 15/05/2013; s/d
Ley 31572 Regulación del Teletrabajo en administración pública y privada, 11/09/2022; DO: 2104305-1

Puerto Rico

Ley 36 Ley de Trabajo a Distancia del Gobierno de Puerto Rico, 09/04/2020; PdS1241
Telework Enhancement Act of 2010. Disponible en <https://www.congress.gov/bill/111th-congress/house-bill/1722>

República Dominicana

Resolución 07/2020 Recomendaciones al sector privado para evitar propagación del virus, Ministerio de Trabajo, 18/3/2020; s/d

Resolución 23/2020 Regula Teletrabajo como modalidad especial, Ministerio de Trabajo, 18/11/2020, s/d.

Uruguay

Decreto 291/2007 Reglamentación para la prevención y protección contra riesgos-salud y seguridad en el trabajo, 20/08/2007, DO:27303.

Ley 19.889 Ley con declaratoria para urgente consideración, 14/07/2020, DO:30478.

Ley 19.978 Promoción y regulación del Teletrabajo, 20/08/2021; DO:30756

Resolución 143/2020 Subsidio especial para la actividad privada, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 18/03/2020, s/d.

Resolución 163/2020 Régimen especial de subsidio por desempleo parcial, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 20/03/2020, s/d.

Semblanzas

Silvia Alicia Choconi

Licenciada en Sociología y Magíster en Políticas Sociales (Facultad de Ciencias Sociales- Universidad de Buenos Aires); Especialista en Control Gubernamental (Instituto Superior de Control de la Gestión Pública -Sindicatura General de la Nación- Facultad de Ciencias Económicas- Universidad de Buenos Aires). Miembro del Instituto de Investigación de la Universidad del Museo Social Argentino.

Mario Luis Gambacorta

Licenciado en Abogacía (Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires); Doctor en Ciencias Jurídicas (Universidad del Salvador); Post Doctor en Nuevas Tecnologías y Derecho, Universidad Mediterránea, Reggio Calabria de Italia; Post Doctor en Derecho de la Universidad Estácio de Sá, Río de Janeiro de Brasil. Miembro del Instituto de Investigación de la Universidad del Museo Social Argentino.

Disciplina académica: Sociología

Subdisciplina: Política Social – Derecho Laboral

Tipo, método o enfoque de estudio: Ensayo-Enfoque cualitativo-Artículo histórico



PRECARIEDAD MULTIDIMENSIONAL EN LA ESTRUCTURA DE CLASES EN GRAN SAN JUAN, ARGENTINA. CONFORMACIÓN Y DINÁMICA EN LAS CRISIS DE COYUNTURA 2016- 2022.

Francisco Nicolas Favieri

ffavieri@unsj-cuim.edu.ar

Universidad Nacional de San Juan, Facultad de Ciencias Sociales, Gabinete de Estudios e Investigación en Sociología, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Rivadavia.

<https://orcid.org/0000-0002-6105-0461>

Resumen

En este artículo nos proponemos indagar sobre la conformación y los cambios de la estructura de clases de Gran San Juan, Argentina en contextos de heterogeneidad del mercado de trabajo, persistencia de la precariedad laboral e incidencia de crisis económicas entre los años 2016-2022. A partir de la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) nos aproximaremos a la configuración de clase utilizando la Clasificación Ocupacional Basada en la Heterogeneidad Estructural (COBHE) proponiendo su análisis a partir de un Índice de Precariedad Multidimensional (IPM) en el que analizaremos aspectos sociodemográficos por individuos a partir de la aplicación de técnicas de estadística descriptiva e inferencial. Partimos del supuesto de que la precariedad laboral persiste y se profundiza durante el periodo y lo hace con mayor intensidad sobre la población que trabaja en microestablecimientos, las personas jóvenes y las mujeres. Los hallazgos exhiben un impacto diferencial de la precariedad sobre la conformación de las clases (entre ellas y al interior) concluyendo en que las situaciones de desigualdad se amplificaron en la coyuntura.

Palabras clave: precariedad multidimensional, estructura de clases, heterogeneidad estructural, trabajo precario, Gran San Juan

MULTIDIMENSIONAL PRECARIETY IN THE CLASS STRUCTURE IN GRAN SAN JUAN, ARGENTINA: FORMATION AND DYNAMICS DURING THE 2016-2022 SHORT-TERM CRISES.

Abstract

This article aims to explore the formation and changes in the class structure of Gran San Juan, Argentina, in contexts of labor market heterogeneity, persistent job precarity, and the impact of economic crises between 2016-2022. Using the microdata from the Permanent Household Survey (EPH-INDEC), we will approach class configuration using the Structural Heterogeneity-Based Occupational Classification (COBHE) and propose its analysis through a Multidimensional Precarity Index (MPI), in which we will examine sociodemographic aspects of individuals using descriptive and inferential statistical techniques. We assume that job precarity persists and deepens during the period, particularly affecting those working in micro-establishments, young people, and women. The findings reveal a differential impact of precarity on class formation (both between and within classes), concluding that situations of inequality were amplified in the context.

Keywords: multidimensional precarity, class structure, structural heterogeneity, job precarity, Gran San Juan

PRECÁRIO MULTIDIMENSIONAL NA ESTRUTURA DE CLASSE EM GRAN SAN JUAN, ARGENTINA. CONFORMAÇÃO E DINÂMICA NA CRISE ATUAL 2016-2022.

Resumo

Neste artigo propomos investigar a formação e as mudanças na estrutura de classes da Grande San Juan, Argentina, em contextos de heterogeneidade do mercado de trabalho, persistência da insegurança laboral e incidência de crises econômicas entre os anos 2016-2022. Com base na base de microdados da Pesquisa Permanente de Domicílios (EPH-INDEC), abordaremos a configuração de classes utilizando a Classificação Ocupacional Baseada na Heterogeneidade Estrutural (COBHE), propondo sua análise com base em um Índice Multidimensional de Precariedade (IPM) no qual analisaremos aspectos sociodemográficos dos indivíduos através da aplicação de técnicas de estatística descritiva e inferencial. Assumimos que a insegurança laboral persiste e se aprofunda ao longo do período e o faz com maior intensidade entre a população que trabalha em micro estabelecimentos, jovens e mulheres. Os resultados mostram um impacto diferencial da precariedade na formação das classes (entre elas e dentro delas), concluindo que as situações de desigualdade foram amplificadas na situação.

Palavras-chave: precariedade multidimensional, estrutura de classes, heterogeneidade estrutural, trabalho precário, Gran San Juan

Introducción⁷²⁷³

El periodo de gobierno de la Alianza Cambiemos (2015-2019) reedita el patrón de “valorización financiera” (Basualdo, 2017) que contuvo al país desde la última dictadura militar hasta la salida de la Alianza a fines de 2001. Esta restauración implicó la transferencia de ingresos del trabajo al capital en forma de aumento de tarifas en los servicios públicos, el incremento de la inflación y la caída consecuente del salario real junto a políticas regresivas en la distribución del ingreso (baja de retenciones a exportación de productos primarios), la destrucción de incentivos en industria que junto a la apertura relativa de las importaciones fue uno de los sectores junto a transporte que más establecimientos y empleos perdió, a ello sumamos un nuevo ciclo de endeudamiento que se tradujo en un incremento de los niveles de pobreza, indigencia y desigualdad, pérdida del salario real y aumento de la desocupación general. (Fernández y González, 2019; Cantamutto y Constantino, 2020)

En contraste, el gobierno posterior (2019-2023) buscó contrarrestar los efectos económicos anteriores implementando medidas orientadas a la protección del empleo, el fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas, y el apoyo a las poblaciones vulnerables: Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP), bonos a jubilados y pensionados, a personal esencial (salud y seguridad), entre otras. Sin embargo, la pandemia dejó a su paso un incremento en los niveles de pobreza e indigencia, aumento de inflación, caída del salario real junto con la persistencia de la precariedad laboral, que se reflejó incluso en una nueva categoría: la población trabajadora registrada pobre.

Estas políticas, tuvieron impacto en la estructura de clases. Según Chávez Molina y Rodríguez de la Fuente (2023) la caída del empleo industrial significó un cambio hacia posiciones de cuentapropismo al tiempo que la clase trabajadora manual de grandes establecimientos (vinculados fundamentalmente a la industria) perdieron representación en el primer periodo (fines de 2016 hacia fines de 2019) y que en el segundo periodo (fines de 2019 hacia fines de 2023) a pesar de los incentivos no pudo revertirse. De hecho, Pla, Riveiro y Dichiera (2022) señalan que la pandemia tuvo efecto sobre la estructura de clases en tanto provocó la inactividad forzada de la población trabajadora no asalariada y sobre aquella asalariada no calificada reflejando menor participación en las posiciones de clase, donde las mujeres y las juventudes asociados fundamentalmente a las posiciones de servicios tuvieron mayor fragilidad (inestabilidad) durante la pandemia, profundizando en el conjunto situaciones de trabajo precarias.

En ambos periodos, las clases propietarias con intereses ligados al sector agrícola-exportador, minero e hidrocarburífero crecieron al igual que los beneficios especiales que pudieron conseguir aquellos asociados al capital financiero durante el primer periodo (Cantamutto y Constantino, 2020; Cantamutto y Schorr, 2022).

Ambos periodos gubernamentales muestran que la crisis inaugurada por el primero persiste en el segundo y se ve reforzada por la crisis sanitaria, con efectos diversos según el territorio. En este artículo nos enfocamos en la provincia de San Juan, situada en el centro-oeste de Argentina, como caso particular puede aportar una mirada integral para mejorar la comprensión

⁷² Este artículo fue elaborado en el contexto del plan de trabajo “Reconfiguraciones del mercado de trabajo en San Juan en contexto de heterogeneidad estructural, recesión económica y crisis sanitaria” (CIC-CONICET)

⁷³ Quiero agradecer los aportes y sugerencias realizados las personas que evaluaron del presente artículo y las observaciones realizadas por el comité editorial de la revista para mejorar la publicación final de este trabajo.

de la situación a nivel regional y sobre la estructura social nacional (Fernández, Vanoli y Wilkins, 2022; Riveiro, Pla e Iucci, 2024), para entender cómo las dinámicas macroeconómicas han impactado sobre la configuración de clases sociales en un contexto de crisis en el que la precariedad laboral y heterogeneidad productiva se profundizan y persisten.

Buscaremos: a) caracterizar la configuración de la estructura de clases en San Juan entre 2016 y 2022 y, b) describir el despliegue de la precariedad intra e interclase junto a las diferencias entre género y edades, antes y después de la pandemia. Nuestro supuesto de trabajo sostiene que: a) la precarización afecta con mayor intensidad a clases asalariadas de microestablecimientos ligadas a tareas manuales y en ellas más mujeres que a varones y más a las poblaciones jóvenes respecto de las adultas; b) la dinámica de la estructura de clase en San Juan durante el periodo analizado es similar a la observada a nivel nacional donde la clase trabajadora manual de grandes establecimientos reduce su participación al tiempo que la vinculada al cuentapropismo se incrementa.

Este artículo consta de cinco secciones. La primera presenta los ejes teóricos: heterogeneidad productiva y precariedad laboral. La segunda describe la metodología utilizando el método de “Clasificación Ocupacional basada en la Heterogeneidad Estructural” (COBHE) y el “Índice de Precariedad Multidimensional” (IPM). La tercera ofrece contexto sobre la dinámica sociolaboral provincial y sitúa configuraciones de clase por género y edad. La cuarta plantea debates sobre los resultados y, en la quinta, se presentan las conclusiones.

Sobre la heterogeneidad estructural y la configuración de clases

Entre los estudios clásicos de la desigualdad (Furtado, 1964; Sunkel, 1965 y Pinto, 1970); las asimetrías centro-periferia terminan por explicar en nuestra región la persistencia estructural de las situaciones de heterogeneidad y desigualdad extremas, donde, por ejemplo, la dependencia tecnológica hace imposible la consolidación de proyectos de desarrollo sostenibles y productivos en el tiempo que promuevan la creación de empleos de calidad y por ende reduzcan la desigualdad.

Chávez Molina y Rodríguez de la Fuente (2023) señalan dos posturas que marcan el debate al respecto. Una de ellas es la que incluye al Estado como promotor de la redistribución de las riquezas a partir de la implementación de políticas públicas tendientes a transformar la estructura productiva en la generación de trabajo de calidad. Mientras que la otra sostiene que la desregulación del mercado, la libre entrada de capitales y la reducción de impuestos propiciará un ámbito favorable para la generación de excedentes que serán reinvertidos por las empresas para mejorar la productividad (competitividad) y por ende consolidará la aparición trabajos de calidad que reducirán la desigualdad existente.

Más allá de las formas de resolución, el eje fundamental en estas perspectivas sostiene que la aplicación de nuevas tecnologías a la producción brindará mejores condiciones para competir y por ende generar empleos de calidad (reducción de la desigualdad). De aquí que el concepto de heterogeneidad resulte crucial para ordenar y caracterizar los problemas que a nivel estructural persisten como dificultades a superar y como tal para aplicar al análisis de clase.

Podemos definir a la heterogeneidad estructural como la expresión de diferencias (desigualdades) en términos geográficos (centro y periferias) y productivas entre ramas o sectores de actividad (entre ellas y al interior) que en conjunto promueven la consolidación de unidades productivas modernas y tradicionales (Chávez Molina y Rodríguez de la Fuente, 2023).

Las unidades modernas se componen de establecimientos con uso de tecnologías que permiten mayor productividad y, por lo tanto, generan empleos con mejor rendimiento productivo. Esta situación se observa en empresas grandes con estándares de producción y gestión de la fuerza de trabajo más profesionalizados. Por otro lado, las unidades tradicionales suelen caracterizarse por el uso de tecnologías de baja intensidad, casi obsoletas, haciendo a la aparición de trabajos de menor productividad y en el que emergen situaciones de mayor precariedad. Es habitual que este tipo de situaciones se desplieguen en establecimientos empresariales micro, pequeños e incluso de mediano tamaño⁷⁴.

Estas diferencias, que servirán para construir los criterios de distribución de las ocupaciones se complejizan si agregamos diferencias en términos territoriales más específicas, por ejemplo, las que refieren a las distancias entre las poblaciones urbanas y rurales y la de los centros urbano-rurales entre sí. De esta forma, los autores señalan que en conjunto este fenómeno explicaría el complejo entramado de brechas y desigualdades socio-territoriales e incluso procesos de concentración de la propiedad y de la centralización de la “productividad” en pocos sectores económicos, generalmente a aquellos “vinculados o asociados a actividades extractivas, manufactureras y servicios especializados conexos” (Chávez Molina y Rodríguez de la Fuente, 2023, p. 14).

Ahora bien, para estudiar la desigualdad el enfoque sociológico de clase permite ordenar a las poblaciones dependiendo del lugar al que pertenecen según su posición en la estructura ocupacional, entendiendo que las ocupaciones difieren entre si dependiendo de las tareas y actividades realizadas junto a los ingresos; si bien esto no es exhaustivo como representación de las condiciones de vida, se aproxima como probabilidad (Chávez Molina y Rodríguez de la Fuente, 2023). Con sus limitaciones, el enfoque sociológico de clase social será más preciso en tanto logre encontrar referencias empíricas entre pertenecer a una clase y las condiciones de vida.

En este trabajo aplicamos el esquema de clases presentado por Chávez Molina y Rodríguez de la Fuente (2023) denominado “Clasificación Ocupacional basada en la Heterogeneidad Estructural” (COBHE) que retoma los aportes del debate sobre la heterogeneidad estructural (como variable) para comprender los procesos de distribución y movilidad social y parte del esquema presentado por Erikson, Goldthrope y Protocarero (1979) (EGP), que por su diseño integra aportes de corrientes de perspectivas marxistas y weberianas y lo definen como un instrumento de trabajo plausible de adaptación conforme a las necesidades de cada investigación en relación al análisis de la composición y movilidad de las clases (Erikson y Goldthrope, 1992)

⁷⁴ Es importante destacar que se tratan de configuraciones generales que permiten el establecimiento de tendencias, esto no inhabilita la existencia de PyMes por ejemplo con empleos altamente productivo con uso de tecnologías de gran complejidad.

Esta adaptación iniciada por Solís, Chávez Molina y Cobos (2019) y luego Chávez Molina y Rodríguez de la Fuente (2023) busca definir las posiciones de clase a partir de las divergencias estructurales incorporando las complejidades de los sectores formales e informales y sus posibilidades de alta y baja productividad, respectivamente, asociándolos también con el tamaño de la empresa, recuperando los aportes latinoamericanos sobre la heterogeneidad productiva y las condiciones de trabajo en la definición de clases (Portes y Hoffman, 2003; Torche, 2006; Marqués Perales y Chávez Molina, 2019).

Se parte del modelo presentado por Erikson, Goldthrope y Portocarero (1979) (EGP) que recuperan la distinción de base sobre la distribución de las posiciones de clase: a) quienes compran el trabajo de los demás (empleadores/as), b) quienes trabajan por su cuenta (trabajadores/as independientes) y c) quienes venden su fuerza de trabajo (asalariados/as), diferenciando aquí a quienes están vinculados a partir de una relación de contrato o de servicio.

Sobre esto último, Goldthrope (2010) diferencia dos posiciones entre la población asalariada, una que identifica como clase trabajadora tradicional, que corresponde a personas que realizan trabajos manuales, se vinculan al empleo a partir de contratos de corto plazo para recibir una contraprestación y existen mecanismos de control y gestión directa por parte de sus empleadores/as; mientras que la otra corresponde a la clase trabajadora de servicios integrada por trabajadores/as que se desempeñan en actividades no manuales (administrativa, profesionales) con un grado de autonomía y autoridad mayor que en los anteriores por sus saberes expertos.

El COBHE toma la distinción inicial, como criterio de clasificación, pero Chávez Molina y Rodríguez de la Fuente (2023) señalan que la conformación de las dos posiciones mencionadas en el territorio latinoamericano es heterogénea y necesita adaptarse. Mencionan que, a causa de la heterogeneidad productiva, existen sectores de alta productividad también denominados formales que configuran situaciones de buenas condiciones de trabajo y remuneración, previendo un mejor contexto para el incremento de la productividad en tanto que, entre los sectores informales o de baja productividad, las actividades no se organizan sobre los criterios de productividad sino por situaciones asociadas a la oferta, a la supervivencia, donde se establecen frecuentemente, relaciones de trabajo a partir de lazos familiares, personales informales, prevalecen los bajos salarios, desprotección (falta de cobertura y seguridad) y ausencia de trabajadores calificados.

Las situaciones de formalidad e informalidad pueden aplicarse a trabajos asalariados manuales y no manuales con el agregado del tamaño del establecimiento para dividir el sector moderno (constituido por grandes establecimientos) y el tradicional (pequeños establecimientos), y en sintonía las divergencias que plantea la heterogeneidad en esta dimensión también aplican al mundo cuentapropista dependiendo de su nivel de calificación, donde se diferencia del esquema tradicional al no incluirlos como pequeña burguesía (Solís, 2016). Desde esta base, el COBHE parte del esquema propuesto por Erickson, Goldthrope y Portocarero (1979) y agrega esos detalles para lograr mayor precisión y aplicabilidad a la realidad latinoamericana.

La precariedad laboral multidimensional como indicador de heterogeneidad

Retomando una de las dimensiones fundamentales para comprender los fenómenos de heterogeneidad estructural, el concepto de calidad del empleo resulta de interés ya que por sus propias características tiene impacto en la definición de las posiciones de clase. En términos analíticos, podemos dar cuenta de su existencia por la combinación de atributos como puestos de trabajo competitivos (productivos), desplegados con los últimos progresos técnicos disponibles, asociados a las grandes empresas, y que son trabajos con altos salarios.

Además, agregamos que son puestos de trabajo registrados y ajustados a las legislaciones de trabajo de cada territorio donde al menos existen mínimos de protección e integración social. Su contraparte son los trabajos de baja productividad (poco competitivos) con utilización de escasa tecnología, generalmente asociados a establecimientos de las micro, pequeñas y medianas empresas. Los bajos salarios y la posibilidad de desarrollarse en la economía informal pueden integrar este espacio.

Sin embargo, sería errado suponer que no existen figuras intermedias, por ejemplo, puestos de trabajo de “mediana calidad”; y en ese caso, con los descriptores señalados podríamos esbozar un acercamiento a esa categoría, lo que haría más preciso el análisis en este sentido ya que la heterogeneidad, por su complejidad se conforma de muchos espacios “grises”, también en términos analíticos. Por ello, y con el objetivo de captar con mayor precisión la heterogeneidad estructural y sus “espacios grises”, proponemos la incorporación del concepto de precariedad laboral como complemento analítico del de “calidad” para reflejar las diferencias sobre eventos comunes a cada clase y al interior de ellas en el tiempo.

Definimos a la precariedad laboral multidimensional como el conjunto de situaciones que, en diferentes intensidades, afectan las relaciones de trabajo reflejando en sus ocupaciones bajos salarios, prohibición del ejercicio pleno de derechos laborales, inestabilidad e incertidumbre, siendo estas algunas de sus principales dimensiones, sobre las cuales nos situaremos a fin de aplicarlas al estudio de clases.

La permanencia de estas situaciones, que, de sostenerse en el tiempo, consolidan espacios de vulnerabilidad y segregación no solo a nivel estructural sino también social tienen impacto diferencial con relación a las clases. Así tenemos situaciones en las cuales la precariedad afectará con mayor o menor intensidad la situación existencial de una persona, la clase como situación existencial de mayor complejidad (que integra y performa las experiencias individuales) articulará (potenciando o no) el ímpetu de aquella experiencia precaria.

Es así que las situaciones de precariedad serán presumiblemente más intensas, por ejemplo, entre quienes no son propietarios respecto de los que sí lo son. Al agregar la dimensión de precariedad para el análisis del orden de posiciones de clase podremos aproximarnos a las divergencias internas y expresiones materiales que la propia heterogeneidad manifiesta en cada puesto de trabajo. Muchas de las características asociadas a la calidad de los puestos de trabajo nos acercan a determinar que los empleos de calidad, más allá de la productividad, son menos precarios que los de baja calidad. Sin embargo, disponemos de un entorno explicativo mayor para estas expresiones.

La precariedad laboral como situación existencial-estructural de incertidumbre, inestabilidad e inseguridad es un fenómeno que primero como anomalía y después como norma terminó por caracterizar a gran parte de la población que trabaja en las sociedades latinoamericanas, siendo una de las manifestaciones directas explicativas del empeoramiento de las condiciones de vida, si contamos, por ejemplo, bajos salarios, ausencia de derechos laborales y desregulación temporal⁷⁵; pero como tal su caracterización deja muchos “grises” y, como sucede con el concepto analítico de calidad del trabajo, es preferible pensar en niveles, en intensidades de expresión de este fenómeno, que insistimos, es transversal a todas las posiciones de clase.

Por lo tanto, bajo este formato, integrar la precariedad con sus atributos nos permitiría identificar expresiones “más precisas” de la heterogeneidad estructural permitiéndonos encontrar situaciones de precariedad de baja o alta intensidad. Es claro que la definición operacional de la precariedad tiene sus limitaciones, en principio dadas por la base de datos con la que trabajaremos y, en consecuencia, en nuestro repertorio teórico para su definición; sin embargo consideramos que la construcción de un índice puede incluir varias apreciaciones en tanto atributos para medir este fenómeno complejo y, como tal, reducirlo sintéticamente en su expresión explicativa más significativa para considerar estas diferencias intra e inter clase a nivel etario y de género. Con todo esto, pensar a la precariedad en términos transversales puede ayudarnos a describir mejor las diferencias que hacen a la heterogeneidad estructural, esto es diferencias inter e intra sectoriales, incluso territoriales y en el tiempo.

Metodología

Utilizamos los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) para analizar el aglomerado Gran San Juan durante los terceros trimestres de 2016, 2018, 2020 y 2022. En la primera parte, el esquema de clases será representado a partir del total de individuos de la población económicamente activa (PEA). Luego, aplicamos el Índice de Precariedad Multidimensional (IPM) a la población asalariada y cuentapropista. Nos enfocamos en comparar variables sociodemográficas como edad y género, evaluando las diferencias en cada situación.

Elegimos trabajar con los 3eros trimestres ya que los meses de julio, agosto y septiembre reflejan los meses de mayor estabilidad en términos de actividad económica en la provincia. Por otra parte, los años seleccionados permiten identificar dos periodos de gobierno diferentes junto a la ocurrencia de las crisis señaladas al principio de este documento.

1er paso: construcción del clasificador ocupacional basado en la heterogeneidad estructural (COBHE)

Para identificar la posición de cada clase ocupacional de la población ocupada y desocupada utilizamos el Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO-01) elaborado por INDEC que codifica las ocupaciones en 4 dimensiones diferentes, según carácter, jerarquía, tecnología y calificación, agregando además el tamaño del establecimiento en dos opciones, pequeñas

⁷⁵ Además de experimentar la exclusión sociopolítica, manifestada en la ausencia de derechos y una “precarización” del ejercicio ciudadano. La falta de acceso a servicios fundamentales como salud, educación y vivienda profundiza aún más estas disparidades.

cuando registra menos de 5 personas y grandes cuando superan ese número. A partir de aquí se construyen las siguientes posiciones de clase:

- Propietarios y directivos (de grandes y pequeñas empresas)
- Asalariados (del sector tradicional o moderno, de grandes y pequeñas empresas)
- Cuentapropistas (calificados y no calificados)

Estas posiciones que se encuentran detalladas en las tablas 1 y 2 muestran que para quienes ocupan la posición de propiedad y dirección se incluye a toda la población sin importar su calificación. Se trata de la patronal que conduce las empresas y de las direcciones de los establecimientos (públicos y privados) pudiendo aquí participar la población asalariada. Respecto del mundo asalariado, que pertenecen al sector tradicional, ejercen ocupaciones manuales incluyendo todas las actividades del sector primario (agricultura, ganadería, minería) y secundario (industria y construcción), junto a algunas del sector terciario (servicios de mantenimiento). Son ocupaciones que demandan calificaciones operativas o no calificadas.

Por otro lado, la población asalariada que pertenece al sector moderno desarrolla ocupaciones no manuales y se ubica mayoritariamente en el sector terciario. Son ocupaciones que demandan generalmente calificaciones de tipo profesional o técnica.

Tabla N°1. Operacionalización del COBHE a partir del Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO)

Carácter Ocupacional (Ocupaciones)		Categoría ocupacional									
		Patrones	Cuenta propia				Asalariados				
			Calificación								
			Profesionales	Técnicos	Operarios	No calificados	Profesionales	Técnicos	Operarios	No calificados	
00-04	Funcionarios alto rango estatales, directores de instituciones públicas- sociales	1					1				
05	Directivos MyPe	2					2				
06-07	Directivos MyGr privadas productoras de bys	1					1				
10-30	Admin., planif y ctr. gestión, de la gest. jurídico-legal, presupuestaria, contable,financiera y de comercialización directa		3		8	4 y 6					
31	Corretaje comercial, venta domiciliaria, viajantes-promotores		3		8	4 y 6		5 y 7			
32	Comercialización indirecta		3		8	4 y 6		5 y 7			
33	Comercialización ambulante-callejera		3		8	4 y 6		5 y 7			
34	Transporte		3		8	5 y 7					
35	Telecomunicaciones		3		8	4 y 6		5 y 7			
36	Almacenaje de insumos, materias primas, mercaderías e instrumentos		3		8	4 y 6		5 y 7			
40-43	Salud- sanidad, educación, investigación y asesoría-consultoría		3		8	4 y 6					
44	Prevención siniestros, atención del M.A y ecología		3		8	4 y 6		5 y 7			
45-46	Comunicación de masas y servicios sociales, comunales-políticos, gremiales y religiosos		3		8	4 y 6					
47-49	Servicios vigilancia seguridad civil, policiales, FFAA, gendarmería y prefectura		3		8	4 y 6		5 y 7			
50	Arte		3		8	4 y 6					
51	Deporte		3		8	5 y 7					
52	Recreación		3		8	4 y 6					
53	Gastronómicos		3		8	4 y 6		5 y 7			
54	Alojamiento-turismo		3		8	4 y 6		5 y 7			
55	Domésticos		7			7					
56	Limpieza no domésticos		3		8	5 y 7					
57	Cuidado-atención de personas		3		8	4 y 6		5 y 7			
58	Servicios sociales varios		3		8	4 y 6		5 y 7			
60-63	Producción agrícola, ganadera, forestal, apícola, avícola y otras		3		8	4 y 6		5 y 7			
64-65	Producción pesquera y caza		3		8	4 y 6		5 y 7			
70-80*	Producción extractiva, energía,agua y gas, construcción edilicia, obras de infraestructura y distribución energía, agua potable,telefonía y petróleo, producción industrial y artesanal		3		8	4 y 6		5 y 7			
81	Producción Software		3		8	4 y 6					
82	Reparación de bienes de consumo		3		8	5 y 7					
90	Instalación-mantenimiento de maquinaria, equipos, sistemas de la producción de bienes		3		8	5 y 7					
91	Desarrollo productivo		3		8	4 y 6					
92	Instalación-mantenimiento maquinaria, equipos, sistemas		3		8	4 y 6		5 y 7			

Fuente: Elaboración propia en base a Chávez Molina y Rodríguez de la Fuente (2023) *Sobre el modelo original propuesto por Chávez Molina y Rodríguez de la Fuente (2023) modificamos los criterios de distribución para las ocupaciones 70 a 80 donde ubicamos a la profesionales y técnicos en las clases 4-6 y operarios-no calificados en las 5 y 7.

Tabla N°2. Clasificador Ocupacional basado en la heterogeneidad estructural (desagrupado y agrupado)

Numero	Categorías desagrupadas	Categorías agrupadas
1	Propietarios, directivos, gerentes (grandes_establecimientos) y funcionarios públicos de alto rango	Propietarios y directivos
2	Propietarios, directivos, gerentes (pequeños_establecimientos)	
3	Cuenta propia profesionales/calificados	Cuenta propia profesionales/calificados
4	Trabajadores no manuales (grandes_establecimientos)	Asalariados sector moderno
5	Trabajadores manuales (grandes_establecimientos)	
6	Trabajadores no manuales (pequeños_establecimientos)	Asalariados sector tradicional
7	Trabajadores manuales (pequeños_establecimientos)	
8	Cuenta propia no calificados	Cuenta propia no calificados

Fuente: Elaboración propia en base a Chávez Molina y Rodríguez de la Fuente (2023)

Por último, para la población propietaria y que ocupa lugares de dirección junto a la asalariada del sector tradicional o moderno, el COBHE aplica una nueva división, determinante a los fines de identificar las diferencias estructurales que reflejan al interior de cada posición de clase y que se refiere al tamaño del establecimiento. De esta forma, el tamaño hará más específica la posición de las personas en cada clase permitiendo encontrar diferencias explicadas a partir de la heterogeneidad estructural reflejada en el territorio de referencia.

2do paso: construcción del índice de precariedad multidimensional (IPM)

La precariedad multidimensional por su amplitud conceptual puede incluir variables en diferentes dimensiones y niveles de abstracción, por lo que es habitual encontrar limitaciones en las fuentes de información para su (re)construcción. Sin la pretensión de totalidad de la multidimensionalidad de la precariedad, nuestra aproximación parte desde los aportes realizados por Favieri y Orellano (2022b). También es importante destacar los aportes de Pla, Riveiro y Dichiera (2022) quienes para un trabajo similar propusieron la aplicación de indicadores similares a los que aquí desplegamos para definir la precariedad multidimensional.

A partir de aquí, definimos la precariedad multidimensional en 12 variables (ver tabla N°3) divididas en 3 grandes dimensiones como mencionamos más arriba: a) derechos laborales (vacaciones pagas, aguinaldo, descuento jubilatorio, días pagos por enfermedad, recibo de sueldo y obra social), b) temporal (antigüedad en el empleo y el tipo de empleo) y c) económica (ingreso total de la ocupación principal, cantidad de ocupaciones, búsqueda de más empleo y búsqueda de más horas de trabajo)⁷⁶. Con las 12 variables seleccionadas, advertimos que no presentan el mismo nivel de medición por lo que fue necesaria su estandarización (sus categorías se convirtieron en binarias) y determinamos teóricamente el conjunto de valores

⁷⁶ Pla, Riveiro y Dichiera (2022) análisis de la dinámica de la estructura de clases para Argentina la aplicación de indicadores similares que construimos aquí y que refieren a las grandes dimensiones de seguridad, estabilidad y perspectivas) que junto

cercanos a la precariedad con el valor 1 y con el valor 0 para su situación contraria. Posteriormente aplicamos una imputación múltiple a todas las variables con datos perdidos en el modelo.

En un primer momento aplicamos el Análisis de Componentes Principales (ACP) para identificar al conjunto de variables sobre las tres dimensiones seleccionadas que explican mejor el fenómeno de la precariedad laboral, en el segundo, calculamos el índice propiamente dicho desarrollado por Dalenius y Hodges (1959), en el que seguimos las puntuaciones factoriales del componente más representativo del primer momento y construimos los valores que tomarán los diferentes niveles de intensidad de precariedad en los términos de bajo, medio y alto y que denominamos como Índice de Precariedad Multidimensional (IPM).

1er momento: aplicación del ACP

El Análisis de Componentes Principales (ACP) es un método de aprendizaje no supervisado que reduce la dimensionalidad de las variables, manteniendo la mayor parte de la variabilidad de los datos en componentes principales. Cada componente es una combinación lineal de las variables originales que son independientes entre sí.

Tabla N°3. Variables incorporadas para ACP.

Dim.	Variable	Recodificación	Universo
Derechos laborales	(1)vacaciones pagas, (2)aguinaldo, (3)descuento jubilatorio, (4)obra social, (5)días pagos por enfermedad	Con derechos "0" / sin de derechos "1"	Asalariados
	(6)Recibo de sueldo	Recibo de sueldo con sello/membrete y firma del empleador "0" / entrega de papel, recibo sin nada/entrega de una factura/no le dan ni entregan nada "1"	Asalariados
Temporal	(7)Antigüedad	Empleos con más de 6 meses de antigüedad "0" / Empleos de menos de 6 meses "1"	Asalariados
	(8)Tiempo de finalización	No (permanente/fijo/estable/de planta) "0"/ Si (Changa/trabajo transitorio/ suplencia) "1"	Asalariados
Económica	(9)Monto de ingreso de la ocupación principal	Ingresos que superen 2 Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) del mes más cercano al trimestre de referencia "0"/ Ingresos que no superen 2 SMVM en el trimestre de referencia "1". Valores SMVM: 2016=6810; 2018=10000, 2020=18900, 2022=45540	Asalariados y cuentapropistas
	(10)Cantidad de ocupaciones	Un solo empleo "0" / Más de uno "1"	Asalariados y cuentapropistas
	(11)Búsqueda de otro empleo	No (no busca otro empleo/no trabajar más horas) "0"/ Si (busca de otro empleo/ trabajar horas de trabajo) "1"	Asalariados y cuentapropistas
	(12)Búsqueda de más horas de trabajo		

Fuente: Elaboración propia.

Esta técnica permite simplificar la estructura de los datos, facilitando su interpretación y análisis, al tiempo que conserva la esencia de la información subyacente en el conjunto de variables originales. De esta forma las variables el conjunto de variables no relacionadas *a priori* con el fenómeno de la precariedad laboral pero que en términos teóricos acercamos conceptualmente según los valores que reflejen sus indicadores.

Tabla N°4. Adecuación muestreo Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), esfericidad Bartlett y varianza total explicada. Método de extracción ACP. Años 2016- 2022. Gran San Juan, Argentina. Valores relativos y absolutos.

Prueba KMO y Bartlett (basado en correlaciones)		Años			
		2016	2018	2020	2022
Medida KMO de adecuación muestral		0,861	0,786	0,724	0,701
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	152107	108708	953936	103651
	gl	78	78	78	78
	Sig.	0	0	0	0
Varianza total explicada (Componente 1) *	Autovalores iniciales (% de varianza)**	44,12	44,6	37,93	40,46

* Se basa en correlaciones. ** * Suma de extracción de cargas al cuadrado: puro y reescalado.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de EPH-INDEC.

Como vemos en la tabla N°4, aplicamos la prueba de esfericidad de Bartlett con el objetivo de determinar la correlación entre las variables. En este caso, las variables están correlacionadas, por lo que se puede realizar el análisis factorial.

Se procedió con la prueba de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) para evaluar la predictibilidad entre las variables, con valores entre 0 y 1, donde 0 indica una relación mínima y 1 una relación máxima. Los valores observados fueron aceptables para el análisis factorial, según recomendaciones de Kaiser (1974) y Field (2013).

Sobre el análisis de la estructura de correlaciones que es la que exhiben en la misma tabla la varianza total explicada del componente 1, vemos que hay años en los que obtenemos una mayor representatividad entre los años 2016 y 2018 con el 44%, luego una disminución con el 37,9% y en 2022 una mejora con el 40,4%. Casi la mitad de la varianza es explicada y, por lo tanto, admisible, en tanto aproximación posible con la base de datos disponible y la presencia de poblaciones diferentes (asalariados y cuentapropistas). Es así como con estas limitaciones continuaremos con el análisis, que debe leerse con esta salvedad.

Encontramos que el conjunto mayoritario de variables que mayor representatividad tienen en el componente 1 son las asociadas a derechos laborales, variables representativas de la población asalariada. Esto hace que el análisis sobre el desempeño de la población cuentapropista se encuentre sesgado en parte. Ello debe tenerse en cuenta al momento de la lectura de los resultados, sin embargo, destacamos que el componente 1 también representa (en menor medida) al resto de las variables, por lo que no es excluyente para analizar al cuentapropismo, y ello nos permite continuar con el análisis.

Tabla N°5. Puntuaciones factoriales. Estratificación del IPM. Años 2016-2022. Gran San Juan, Argentina. Valores absolutos.

Nivel precariedad laboral	2016		2018		2020		2022	
	inf.	sup.	inf.	sup.	inf.	sup.	inf.	sup.
Bajo	- 0,983 81	0,021 573	-0,99915	0,46809 809	- 1,053 79	- 0,131 441	- 0,97543	- 0,42469 264
Medio	0,021 574	1,026 957	- 0,468097 091	0,85953 418	- 0,131 44	1,098 359	- 0,42469 164	0,95215 327
Alto	1,026 958	2,032 341	0,859535 182	1,92164	1,098 36	2,020 709	0,95215 427	2,05363

Fuente: Elaboración propia en base a datos de EPH-INDEC.

Las puntuaciones factoriales del componente 1 constituyen los valores sobre los cuales aplicaremos la técnica de estratificación óptima que permite la construcción de estratos, donde entre cada grupo la varianza es la menor posible. Este método desarrollado por Dalenius y Hodges (1959) brinda prioridad a la distribución de cada variable y al número de casos en el estudio. Para la construcción del índice seguimos las notas técnicas del Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía mexicano (INEGI, 2010) y lo aplicado por Favieri y Orellano (2022b).

Con todo, consolidamos tres niveles: bajo, medio y alto, para los cuatro años bajo análisis.

Tabla N°6. Consistencia del modelo teórico. Años 2016-2022. Gran San Juan, Argentina. Valores relativos.

Precario			
Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Derechos	4%	24,5%	71,5%
Temporal	11,1%	30,3%	58,6%
Ingresos	26,5%	23,5%	50,1%
No precario			
Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Derechos	81,0%	15,8%	3,2%
Temporal	67,7%	15,2%	17,1%
Ingresos	61,2%	17,7%	21,2%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de EPH-INDEC.

El componente 1 encuentra mayor representación para las variables relacionadas a los derechos laborales, por lo tanto, su distribución es más precisa según el planteo del modelo teórico, sosteniendo un sentido de progresión, donde encontramos bajas frecuencias para los casos precarios en el nivel bajo y altas frecuencias para los casos no precarios en el mismo nivel, y en espejo, para el nivel alto. En el resto, la distribución sigue una tendencia similar, aunque sin la misma concentración que en la dimensión de derechos.

Entonces el nivel *precario alto* trata de trabajos en los que generalmente no se cumplen derechos laborales, son inestables posiblemente porque tengan una antigüedad menor a 6 meses y al mismo tiempo pueden configurarse como trabajos transitorios donde sus ingresos no superan dos SMVM, incluyendo situaciones donde buscan trabajar más horas y otro trabajo. En los casos del nivel *precario medio*, podremos encontrar mayor cumplimiento de los derechos laborales, pero se sostienen (en menor medida que en el nivel anterior) situaciones de inestabilidad y bajos salarios. Pueden tratarse de casos que sostengan situaciones cuya antigüedad laboral es menor a 6 meses con un empleo transitorio y sus ingresos superen dos SMVM, pero buscan trabajar más horas. Las opciones para este nivel son variadas y, por lo tanto, imprecisas.

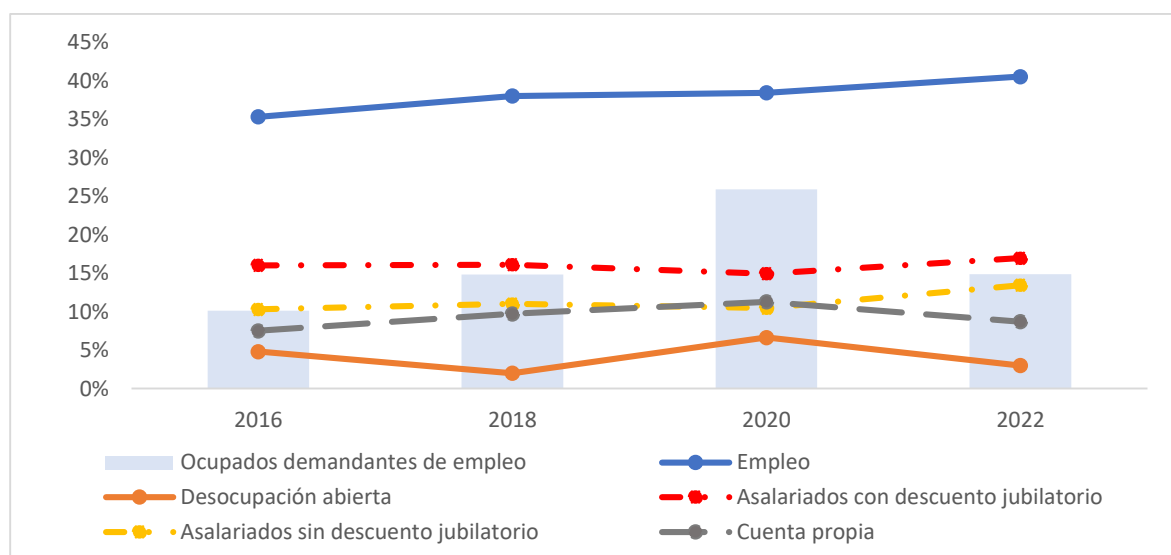
Por último, el nivel *precario bajo* destaca por concentrar casos donde generalmente se cumplen la totalidad de los derechos laborales, cierta estabilidad y antigüedad; salarios que superan 2 SMVM, aunque es posible que busquen otro empleo y/o trabajar más horas para recomponer sus ingresos.

Análisis

El mercado de trabajo en Gran San Juan

El siguiente gráfico muestra dos momentos. El momento 1, atravesado por la crisis económica (2018) y el momento 2 (2020), que refleja la crisis económica y sanitaria entre la pandemia y la pospandemia. En ambos la precariedad reflejada por la población asalariada sin descuento jubilatorio persiste y se incrementa la participación del cuentapropismo.

Gráfico N°1. Indicadores del mercado de trabajo durante 2016-2022. Gran San Juan. Valores relativos.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

En el primer período, la población ocupada demandante aumenta su participación, mientras que el empleo crece principalmente con la incorporación de población asalariada en situación precaria, reduciendo la brecha con la población asalariada con descuento jubilatorio año tras año. Sin embargo, en el segundo período, marcado por la pandemia, la actividad económica se contrae, aumenta la desocupación y crece la población cuentapropista para compensar la

pérdida de empleo asalariado. En el año de recuperación (2022), esta tendencia se revierte. Además, las diferencias entre la población asalariada y cuentapropista en la composición estructural de Gran San Juan son similares a las observadas nivel nacional (Chávez Molina y Rodríguez de la Fuente, 2023)

Tabla N°7. Composición de la estructura de clase social por individuos durante 2016-2022. PEA. Gran San Juan, Argentina. Valores relativos.

Clase Social	2016	2018	2020	2022
Propietarios y directivos >5	0,7%	1,4%	1,3%	1,8%
Propietarios y directivos <=5	3,4%	2,0%	2,7%	2,4%
Cuenta propia profesionales calificados	8,5%	7,9%	8,3%	6,4%
Trabajadores no manuales >5	26,6%	25,0%	25,1%	27,1%
Trabajadores manuales >5	26,5%	24,9%	25,1%	32,3%
Trabajadores no manuales <=5	7,2%	6,8%	5,2%	4,1%
Trabajadores manuales <=5	14,4%	14,8%	12,6%	11,1%
Cuenta propia no calificados	12,8%	17,1%	19,8%	14,8%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de EPH-INDEC.

En primer lugar, contamos con la clase de propietarios y directivos de empresas de más de 5 personas (pequeñas, medianas y grandes empresas) que durante los años de la serie sostuvieron una participación que no supera el 2% del total con un incremento entre 2016 a 2018, estabilización entre 2018-2020 y finalmente un reimpulso entre 2020 a 2022. Las variaciones pueden asociarse mayores cierres de pequeñas y medianas empresas (2018-2020) y aperturas en 2022 fundamentalmente en el sector de comercio como veremos en el gráfico N°2.

Tabla N°8. Distribución de empresas según tamaño y grandes sectores de actividad. Año 2021. San Juan. Valores absolutos.

Sector	Mayor a 5 personas	Menor a 5 personas
Industria	364	360
Comercio	607	1436
Servicios	2184	1536

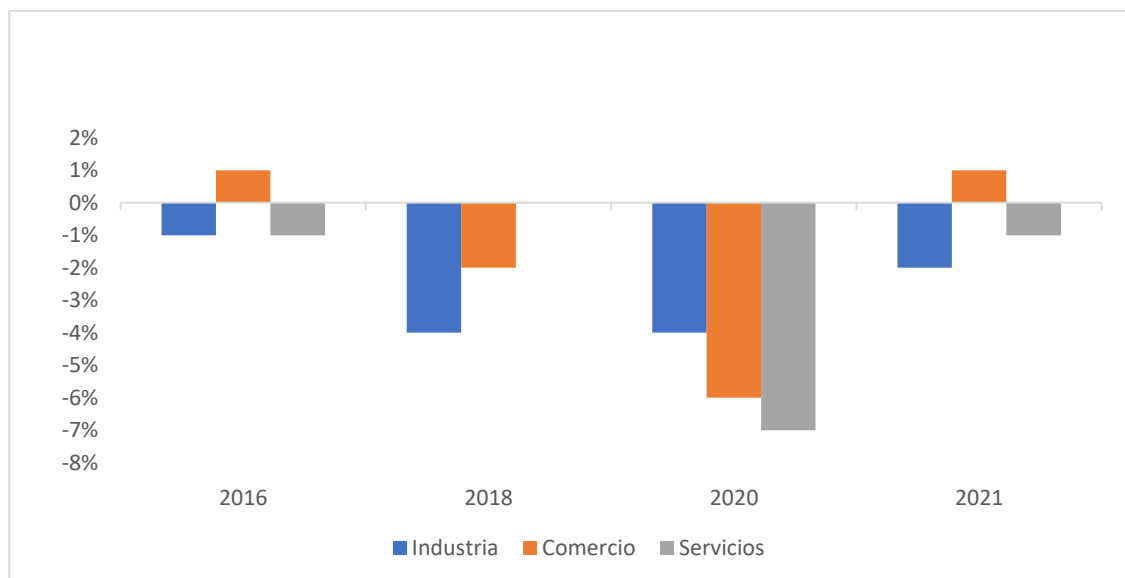
Fuente: Elaboración propia en base a datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial - MPyT - en base a SIPA

La situación exhibe mayores variaciones para la población propietaria y directiva de micro establecimientos. Observamos una caída entre 2016 a 2018 y otra luego de la pandemia en 2022.

Las variaciones en el cambio neto de aperturas y cierres de empresas (ver gráfico 2) muestran que en los sectores donde existe mayor cantidad de empresas de este tipo (comercio y servicios), la caída durante 2020 fue mayor que en industria y su recuperación se limita a un repunte sólo en comercio durante 2022, sin embargo, la pérdida del empleo industrial fue mayor. Si tomamos a la población con empleo registrado del sector privado, la tasa de crecimiento del promedio anual es negativa en el empleo industrial desde 2016 logrando su

mayor caída durante 2020, en 8,1%, y recuperándose en los años siguientes, pero no a valores de 2016 (ver gráfico 3).

Gráfico N°2. Movilidad empresarial. Cambio neto entre aperturas y cierres de empresas del sector privado. San Juan. Años 2016-2021*. Valores relativos.

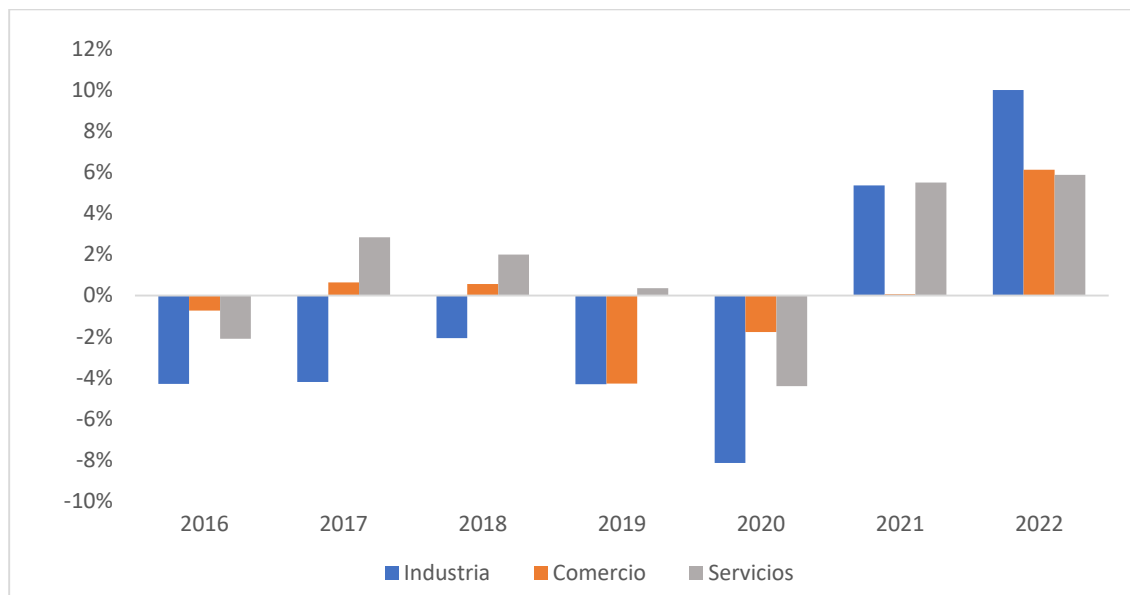


*Último año disponible. Fuente: Elaboración propia en base a datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial - MPyT - en base a SIPA.

Al observar el gráfico 3, destacamos que desde 2016 todos los sectores presentaban valores negativos, para al año siguiente, se recuperan comercio y servicios menos industria, la rama que más destrucción de empresas exhibe entre 2016-2019. Dicha situación se profundizará durante 2020 por la crisis sanitaria, y cambiará su tendencia hacia la recuperación entre 2021 y 2022, explicado en gran parte por las políticas de promoción industrial aplicadas en esa coyuntura.

Por otra parte, comercio exhibirá una tendencia descendente desde 2017 y pérdidas importantes en 2019, posiblemente por el aumento de las tarifas en los servicios públicos y de alquiler que implicaron el cierre de gran cantidad de estos establecimientos y en muchos casos, su cierre definitivo en 2020. Mientras que los servicios, acompañan la tendencia descendente de comercio desde 2017 pero solo exhiben valores negativos para 2020, su recuperación se explicará por la flexibilización de las medidas sanitarias que permitieron la circulación de las personas.

Gráfico N°3. Evolución de la tasa de crecimiento del promedio anual de la población asalariada registrada del sector privado sin estacionalidad según grandes sectores de actividad. San Juan. Valores relativos y absolutos. Segundos trimestres. Periodo 2019-2022. Provincia de San Juan.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial - MPyT - en base a SIPA.

Por otro lado, entre la población cuentapropista, observamos mayor participación de cuentapropistas no calificados que calificados, y en ambos casos su participación varía conforme a la crisis que se refiera. En 2018, la expulsión de cuentapropistas profesionales es diferente respecto de los no calificados, que en todos los años superan al menos dos veces a los primeros.

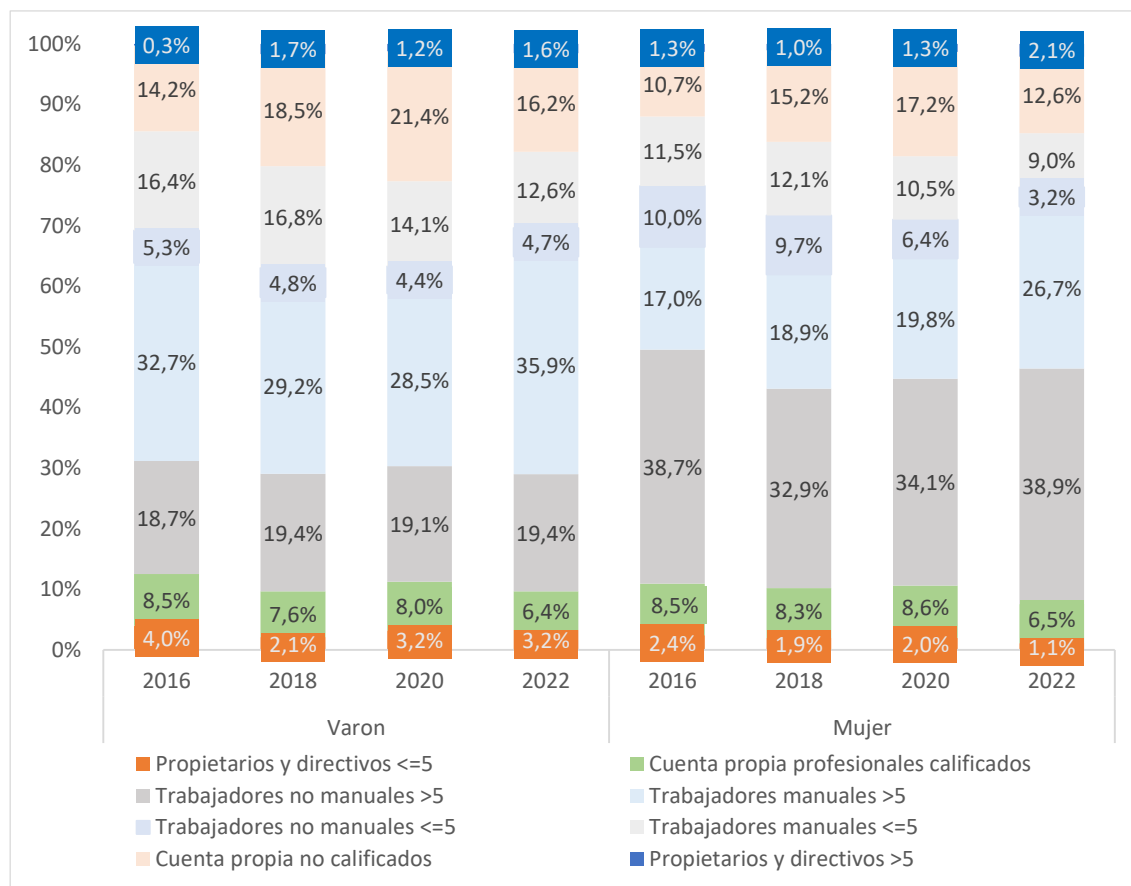
La tendencia se intensifica mayormente en 2020 donde el cuentapropismo superó a la población asalariada sin descuento jubilatorio como subcategoría ocupacional. Posteriormente observamos que, para 2022, la participación en el cuentapropismo desciende al tiempo que se incrementa la participación de la población asalariada.

En cuanto a la población trabajadora (asalariada), que constituye el perfil de clase mayoritario en San Juan, observamos diferencias entre ocupaciones manuales y no manuales, así como entre establecimientos de diferentes tamaños. Para los establecimientos de más de 5 personas, donde se concentra la mayoría de la población asalariada, existe una leve preponderancia de trabajos no manuales en comparación con los manuales, con una brecha que no supera los 0,5 p.p. durante toda la serie, excepto en 2022, donde la población asalariada en trabajos manuales supera a la no manual en 5,2 p.p.

Entre la clase trabajadora en micro establecimientos, observamos una mayor participación de la población en trabajos manuales en comparación con los no manuales, duplicando su participación durante todos los años de la serie, aunque siguiendo tendencias diferentes. La participación en trabajos manuales se mantuvo relativamente constante entre 2016 y 2018, pero a partir de la pandemia en 2020, su tendencia a la baja se sostuvo para 2022. Por otro lado, la

población empleada en trabajos no manuales ha disminuido su participación desde el inicio de la serie, lo que indica un declive más estructural que vinculado solo a la coyuntura de crisis.

Gráfico N° 4. Composición de la estructura de clase social por individuos según sexo durante 2016-2022. PEA. Gran San Juan, Argentina. Valores relativos.



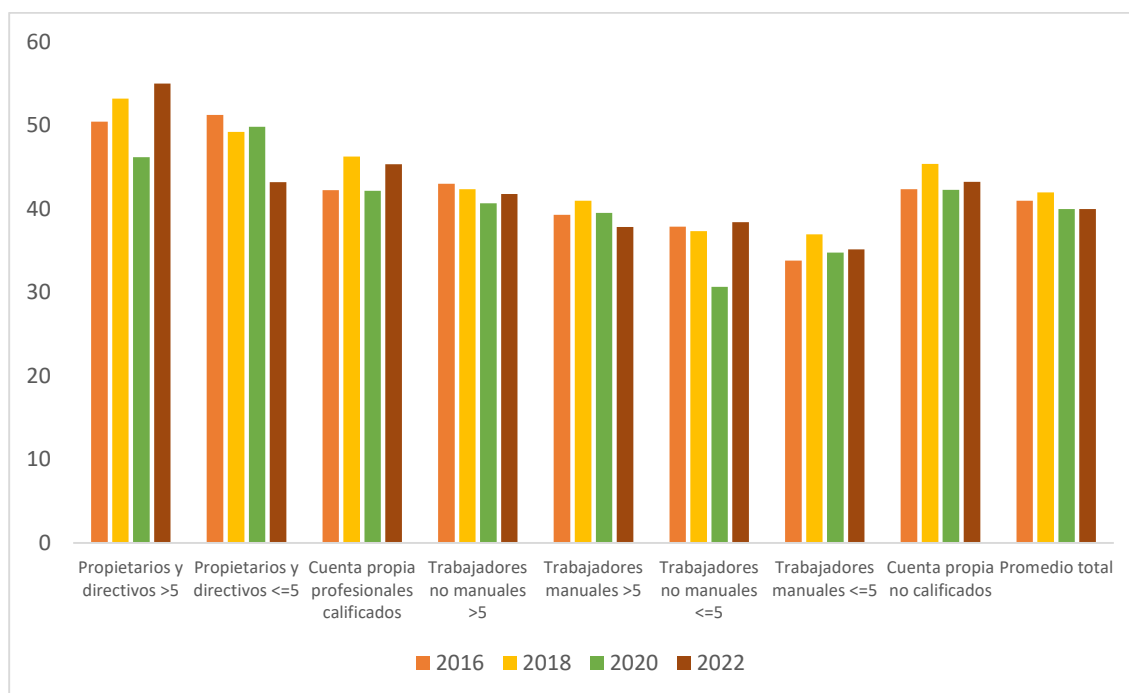
Fuente: Elaboración propia en base a datos de EPH-INDEC.

Continuando con la caracterización la distribución por sexo y edades observamos más diferencias intra e interclase.

El gráfico 4 muestra que la participación de las mujeres es mayor en trabajos no manuales, mientras que los hombres tienden a concentrarse en trabajos manuales. Esta distribución ayuda a entender parcialmente el aumento observado en 2022 en la participación de hombres en trabajos manuales en empresas de más de 5 personas.

Este incremento se explica por el liderazgo del sector de la construcción en la generación de empleo ese año, siendo un sector históricamente masculinizado al tiempo que la participación de las mujeres se incrementa en trabajos manuales en otros servicios. Por otro lado, la participación de hombres en micro establecimientos de trabajos no manuales se mantuvo constante durante los años analizados, mientras que la participación de mujeres disminuyó, alcanzando su nivel más bajo en 2022.

Gráfico N° 5. Composición de la estructura de clase social por individuos según media de edad durante 2016-2022. PEA. Gran San Juan, Argentina. Valores relativos.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de EPH-INDEC.

En el gráfico 5 observamos otra diferencia, la estructura de clases por edad muestra que la población más envejecida se ubica como la clase propietaria y directiva (de mayor y menor tamaño), mientras que en el cuentapropismo los promedios de edad son similares, aunque encontramos población de mayor edad entre los no calificados que los calificados. Finalmente, entre los asalariados, los más jóvenes, se ubican en establecimientos microempresariales, que, como veremos, son los espacios donde la precariedad es mayor.

Clases y precariedad

En la tabla precedente exhibimos a las clases sociales según el IPM. Aplicado a la población de individuos ocupados asalariados y cuentapropistas, observamos que durante los años bajo análisis la población trabajadora de micro establecimientos suele concentrar la mayor parte de sus individuos en situaciones de alta precariedad. Siguen este comportamiento, pero en menor medida, trabajadores y trabajadoras de microempresas no manuales junto a cuentapropistas no calificados.

Quienes habitualmente se ubican en situaciones de baja precariedad son trabajadores no manuales de empresas mayores a 5 personas seguido por la población trabajadora manual de empresas del mismo tamaño y cuentapropistas profesionales calificados.

Al analizar las distribuciones generales por año, observamos mayor dispersión general hacia los niveles medios entre los años de crisis (2018 y 2020), y entre las clases con mayor participación en el nivel alto, una profundización sostenida, como es el caso de la población trabajadora manual de micro establecimientos.

Algunas diferencias interclase, entre 2018 y 2020, son protagonizadas por los trabajadores manuales de empresas con más de 5 personas, quienes reflejan mayores concentraciones de población en situaciones de alta precariedad en 2018 que en 2020 mientras que el cuentapropismo no calificado de representar el 42,9% de situaciones de precariedad alta descendiendo en 2020 al 14,7%.

Tabla N°9. Composición de la estructura de clase social según IPM durante 2016-2022. Asalariados y cuentapropistas. Gran San Juan, Argentina. Valores relativos.

Clase	2016				2018			
	IPM			Total	IPM			Total
	Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto	
Cuenta propia profesionales calificados	65,4%	25,1%	9,5%	100%	24,6%	46,2%	29,2%	100%
Trabajadores no manuales >5	81,3%	8,7%	10,0%	100%	87,6%	8,6%	3,9%	100%
Trabajadores manuales >5	50,6%	9,2%	40,1%	100%	58,5%	8,6%	32,9%	100%
Trabajadores no manuales <=5	48,7%	18,3%	33,0%	100%	47,3%	14,2%	38,5%	100%
Trabajadores manuales <=5	33,0%	3,8%	63,2%	100%	25,2%	6,3%	68,4%	100%
Cuenta propia no calificados	62,2%	26,5%	11,3%	100%	9,6%	47,5%	42,9%	100%
Clase	2020				2022			
	IPM			Total	IPM			Total
	Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto	
Cuenta propia profesionales calificados	30,4%	32,4%	37,2%	100%	4,8%	70,7%	24,5%	100%
Trabajadores no manuales >5	88,4%	5,8%	5,8%	100%	83,7%	9,8%	6,5%	100%
Trabajadores manuales >5	65,7%	10,6%	23,7%	100%	58,7%	4,0%	37,3%	100%
Trabajadores no manuales <=5	43,2%	17,8%	39,0%	100%	59,7%	16,3%	24,0%	100%
Trabajadores manuales <=5	22,6%	3,1%	74,4%	100%	43,0%	0,7%	56,3%	100%
Cuenta propia no calificados	14,1%	71,2%	14,7%	100%	1,2%	71,5%	27,4%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos EPH-INDEC.

En el primer caso, la protección al despido, junto a las políticas de refuerzo salarial, pueden haber impactado positivamente en 2020 respecto de 2018, un escenario de crisis en el que el aumento de tarifas a los servicios públicos, el crecimiento de la inflación y la quita de subsidios sectoriales puede haber promovido diferentes estrategias de ajuste por parte de las grandes empresas. Respecto del comportamiento del segundo caso y, a pesar de las limitaciones en el modelo metodológico propuesto, podemos esbozar algunas posibles razones: a) la salida/expulsión del mercado de trabajo de cuentapropistas que por su situación de alta precariedad durante la crisis es admisible suponer el fin de su actividad laboral y/o b) el impacto relativo de políticas públicas hacia los cuentapropistas de menores ingresos mediante una recomposición eventual de ingresos con el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) (MEC, 2021).

Al analizar las disparidades entre géneros (tabla 10), observamos que en las clases que representan la mayoría de la población en situaciones de baja precariedad, como la población trabajadora no manual en empresas de más de 5 empleados, las mujeres obtienen mejores condiciones (menos precarias) que los varones en los años 2016 y 2022, sin embargo, durante los años de crisis (2018 y 2020) son las mujeres que se acercan a situaciones de precariedad media y alta y no los varones; demostrando que las mujeres se encuentran en una posición de mayor inseguridad e incertidumbre.

Es en la clase mencionada que las mujeres representan, con respecto al resto de clases, las mayores situaciones de baja precariedad. Por otra parte, los niveles de alta precariedad dentro de esta clase son protagonizados por los varones con excepción del año 2018.

En la población trabajadora manual en empresas del mismo tamaño, se observa que los varones suelen enfrentar menos precariedad en comparación con las mujeres, lo que resulta en una brecha mayor entre ambos géneros en esta clase que en la no manual. Las mujeres tienden a experimentar mayores niveles de precariedad, con valores más altos que los varones durante toda la serie.

En el caso del trabajo autónomo profesional, en 2016 se observan distribuciones similares entre varones y mujeres en los niveles bajo, medio y alto de precariedad. Sin embargo, a partir de 2018, más mujeres se encuentran en situaciones de mediana y alta precariedad, tendencia que se profundiza entre 2020 y 2022, mientras que los varones muestran una tendencia opuesta después de 2020. Estas situaciones podrían relacionarse a expresiones de segregación horizontal de género teniendo particular influencia las ramas sobre las cuales las mujeres se integran al mercado de trabajo.

En cuanto a las clases que se refieren a la población trabajadora no manual y manual de micro establecimientos, ambas exhiben los valores más altos en el nivel alto de precariedad. Entre 2016 y 2020 la población de varones protagoniza las situaciones de alta precariedad en la primera a excepción de 2022; mientras que para la segunda lo hacen las mujeres a partir de 2020.

Tabla N°10. Composición de la estructura de clase social según IPM por genero durante 2016-2022. Asalariados y cuentapropistas. Gran San Juan, Argentina. Valores relativos.

Clase	Género	2016				2018			
		IPM			Total	IPM			Total
		Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto	
Cuenta propia profesionales calificados	V	62,9%	24,4%	12,7%	100%	36,8%	36,9%	26,3%	100%
	M	69,2%	26,2%	4,7%	100%	0,0%	64,9%	35,1%	100%
Trabajadores no manuales >5	V	73,5%	10,5%	16,0%	100%	90,1%	8,3%	1,6%	100%
	M	86,7%	7,4%	5,9%	100%	81,2%	9,2%	9,6%	100%
Trabajadores manuales >5	V	55,1%	10,3%	34,6%	100%	69,7%	6,3%	24,1%	100%
	M	37,9%	6,2%	55,9%	100%	26,6%	15,3%	58,0%	100%
Trabajadores no manuales <=5	V	35,4%	31,4%	33,2%	100%	47,0%	10,2%	42,8%	100%
	M	58,0%	9,1%	32,9%	100%	48,0%	24,9%	27,1%	100%
Trabajadores manuales <=5	V	36,7%	1,7%	61,6%	100%	38,3%	11,0%	50,7%	100%
	M	25,3%	8,2%	66,5%	100%	7,4%	0,0%	92,6%	100%
Cuenta propia no calificados	V	53,0%	31,9%	15,1%	100%	13,0%	53,0%	33,9%	100%
	M	79,0%	16,5%	4,5%	100%	0,0%	32,0%	68,0%	100%
Clase	Sexo	2020				2022			
		IPM			Total	IPM			Total
		Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto	
Cuenta propia profesionales calificados	V	38,9%	21,9%	39,1%	100%	5,7%	73,0%	21,3%	100%
	M	14,0%	52,4%	33,5%	100%	0,0%	59,4%	40,6%	100%
Trabajadores no manuales >5	V	89,8%	1,7%	8,5%	100%	78,6%	13,3%	8,1%	100%
	M	86,3%	12,0%	1,7%	100%	92,8%	3,5%	3,6%	100%
Trabajadores manuales >5	V	75,2%	10,1%	14,7%	100%	61,8%	4,6%	33,6%	100%
	M	30,7%	12,7%	56,6%	100%	45,6%	1,7%	52,7%	100%
Trabajadores no manuales <=5	V	31,6%	24,3%	44,1%	100%	65,3%	20,5%	14,2%	100%
	M	74,7%	0,0%	25,3%	100%	37,9%	0,0%	62,1%	100%
Trabajadores manuales <=5	V	33,3%	4,5%	62,1%	100%	44,6%	0,0%	55,4%	100%
	M	0,0%	0,0%	100%	100%	36,8%	3,5%	59,7%	100%
Cuenta propia no calificados	V	17,2%	67,8%	15,0%	100%	1,6%	69,1%	29,4%	100%
	M	3,3%	83,2%	13,5%	100%	0,0%	78,8%	21,2%	100%

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

Entre las diferencias por edades y clase observamos ya en el gráfico N°4 que la población con más años se ubicaba como propietarios, directivos, trabajadores manuales y no manuales de empresas de más de 5 personas junto al cuentapropismo profesional y no profesional mientras que la población más joven lo hacía en micro establecimientos de trabajos manuales y no manuales. Recuperando esa estructura, la tabla N°6 muestra que existen más situaciones de alta precariedad entre la población joven respecto de la adulta en todas las clases, siendo más intensa en los micro establecimientos con trabajos manuales, no manuales y en ocupaciones de cuentapropismo no calificado.

Tabla N°11: Composición de la estructura de clase social según IPM por edades durante 2016-2022. Asalariados y cuentapropistas. Gran San Juan, Argentina. Valores relativos.

Clase	Edades	2016				2018			
		IPM			Total	IPM			Total
		Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto	
Cuenta propia profesionales calificados	Hasta 29	50,9%	49,1%	0,0%	100%	0%	0%	0%	100%
	30 - 64	70,2%	16,3%	13,5%	100%	29,6%	35,1%	35,3%	100%
Trabajadores no manuales >5	Hasta 29	59,5%	10,2%	30,3%	100%	62,1%	20,7%	17,2%	100%
	30 - 64	83,6%	8,7%	7,6%	100%	88,9%	8,0%	3,1%	100%
Trabajadores manuales >5	Hasta 29	22,3%	9,9%	67,7%	100%	31,8%	17,7%	50,5%	100%
	30 - 64	60,2%	9,6%	30,2%	100%	62,1%	8,3%	29,5%	100%
Trabajadores no manuales <=5	Hasta 29	9,9%	15,5%	74,6%	100%	0%	0%	100%	100%
	30 - 64	63,7%	19,4%	16,9%	100%	46,3%	16,9%	36,8%	100%
Trabajadores manuales <=5	Hasta 29	15,1%	0%	84,9%	100%	0%	33,6%	66,4%	100%
	30 - 64	44,4%	6,6%	49,0%	100%	28,0%	3,4%	68,6%	100%
Cuenta propia no calificados	Hasta 29	61,7%	19,3%	19,0%	100%	47,4%	0%	52,6%	100%
	30 - 64	61,4%	28,0%	10,6%	100%	10,0%	50,1%	39,8%	100%
Clase	Edades	2020				2022			
		IPM			Total	IPM			Total
		Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto	
Cuenta propia profesionales calificados	Hasta 29	0%	0%	0%	100%	0%	100,0%	0%	100%
	30 - 64	33,9%	27,1%	39,0%	100%	6,1%	74,3%	19,6%	100%
Trabajadores no manuales >5	Hasta 29	100,0%	0%	0%	100%	75,8%	0%	24,2%	100%
	30 - 64	90,9%	4,8%	4,3%	100%	84,8%	9,6%	5,6%	100%
Trabajadores manuales >5	Hasta 29	34,0%	30,6%	35,4%	100%	34,3%	3,2%	62,4%	100%
	30 - 64	65,8%	10,1%	24,1%	100%	62,0%	4,1%	33,9%	100%
Trabajadores no manuales <=5	Hasta 29	0%	0%	100%	100%	100,0%	0,0%	0,0%	100%
	30 - 64	58,0%	23,9%	18,1%	100%	59,5%	23,1%	17,4%	100%
Trabajadores manuales <=5	Hasta 29	0%	0%	100%	100%	0%	0%	100%	100%
	30 - 64	24,2%	3,3%	72,5%	100%	46,5%	0,8%	52,8%	100%
Cuenta propia no calificados	Hasta 29	0,0%	100,0%	0%	100%	0%	53,5%	46,5%	100%
	30 - 64	16,0%	71,1%	12,9%	100%	1,3%	70,9%	27,7%	100%

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

Discusión

Nuestro supuesto de trabajo sostuvo que la precariedad afecta en mayor medida a la población vinculada a micro establecimientos, como la asalariada (sector tradicional), a las mujeres y a las personas jóvenes. Hemos documentado que estas situaciones suceden efectivamente.

En la distribución general de la población por clase, aquellas que se ubican en el sector moderno (clases asalariadas de establecimientos de más de 5 personas con trabajo no manual) son las que concentra más individuos de edades entre 30 a 64 años, seguido por quienes ejecutan

trabajos manuales del mismo tamaño, donde en términos de precariedad multidimensional, quienes ejercen trabajos no manuales en empresas de este tamaño exhiben situaciones de baja precariedad, más estables que las manuales, cuya tendencia a la precarización media y alta se incrementa hacia los años de crisis.

Lo anterior muestra, además, que el sector moderno parece absorber al sector tradicional asalariado y al cuentapropismo en el año de recuperación, teniendo en cuenta que las caídas de participación en el resto de las clases no se deben al aumento del desempleo. Debemos tener en cuenta que San Juan es un territorio donde los intereses del capital vinculado al sector extractivo han evolucionado durante al menos dos décadas (centrados en la gran minería y la agroindustria vinculada a la vitivinicultura y la horticultura). El crecimiento de los servicios conexos en torno a estas actividades ha sido relevante, aun en contextos de persistencia de precariedad (Schteingart, et al., 2022, Moscheni, 2021; Schorr y Cantamutto, 2022)

A nivel nacional, Chávez Molina y Rodríguez de la Fuente (2023) muestran para Argentina que la participación de personas en la clase manual y no manual de empresas de más de 5 personas se sostiene con variaciones en el tiempo, donde la no manual supera ampliamente a la primera, marcando una tendencia general hacia el crecimiento del sector moderno. En comparación, Gran San Juan sigue esa tendencia, aunque la participación de la clase manual muestra diferencias menores al 0,1 p.p. respecto de la no manual con excepción de 2022 donde logra superarla por primera vez en la serie.

Entre las explicaciones posibles, sostenemos que el sector de la construcción (como actividad eminentemente manual)⁷⁷ explica en parte la escasa brecha existente, ya que representa una proporción importante del empleo asalariado en Gran San Juan y lo demuestra además hacia 2022 cuando la actividad se recupera ampliamente, sin embargo, es necesario profundizar en el estudio sectorial para determinar la contribución del resto de los sectores en el tiempo.

Siguiendo con la distribución inicial, contamos en el segundo lugar, al sector tradicional de clase de micro establecimientos de trabajo manual y cuentapropistas no calificados. Ambos comparten en común una mayor participación de individuos jóvenes en situaciones de alta precariedad y sostienen variaciones más pronunciadas que las clases anteriores, ligando su comportamiento más sensible a las crisis de coyuntura.

Aquí destaca el cuentapropismo como alternativa para recomponer el ingreso ante la pérdida del poder adquisitivo, como se caracteriza la dinámica asociada en la crisis de 2018 o como fuente de trabajo en contextos de aumento del desempleo durante 2020 (Favieri y Orellano, 2022; Martín, Giampaolletti y D'Angelo, 2022; Muñoz Terra, et. al; 2023).

La tendencia se sostiene incluso para el cuentapropismo profesional (ubicados como la clase más numerosa luego de la clase trabajadora no manual de micro establecimientos) pero con diferencias respecto de la clase cuentapropista no profesionales. En 2018, ambas crecen en participación mientras que en 2020 solo lo hace la clase cuentapropista profesional al tiempo que el cuentapropismo no calificado desciende. Ello muestra que, pese a ser refugio, ya que el

⁷⁷ La población asalariada de trabajos manuales supera por 5,2 p.p. a las no manuales, explicado en parte por el incremento de la construcción durante ese año (IERIC, 2024).

contexto de despidos es relevante, la población con menores calificaciones tuvo más dificultades para permanecer y encontrar en esta clase una alternativa de estabilidad.

Por otra parte, una tendencia particular es la observada sobre la clase trabajadora no manual de micro establecimientos, que sostiene una disminución sostenida de su participación desde el inicio del periodo de análisis, indicando un declive más estructural que vinculado solo a la coyuntura de crisis.

En cuanto a las clases con menor concentración de individuos encontramos a la de propietarias y directivas de micro establecimientos y, en último lugar, a las que pertenecen a establecimientos de más de 5 personas, sobre las que no aplicamos el IPM. La clase ligada a micro establecimientos exhibe mayores variaciones y sus cambios manifiestan relación directa entre las crisis de coyuntura, tal como reflejan Pla, Riveiro y Dichiera (2022) a nivel nacional. Tiene en común que existe una mayor participación de la población de 30 a 64 años, reflejando la asociación del binomio patrimonio/edad tal como se observa a nivel nacional.

Por último, queremos destacar las diferencias de género y clase, pues son transversales a todas y van más allá de las crisis de referencia. Las variaciones observadas en la distribución entre varones y mujeres pueden explicarse a partir de las características de los sectores de actividad y tipos de trabajo en los que se inserta cada uno, sin embargo, la segregación horizontal se manifiesta de forma concluyente al observar en las tablas precedentes a más mujeres que varones en trabajos no manuales y más varones en trabajos manuales (Favieri y Orellano, 2022a).

Existen también disparidades entre varones y mujeres al aplicar el IPM. En primer lugar, en los entornos donde hay una mayor presencia de un género sobre otro, aquellos que están en minoría enfrentan una mayor precariedad. Las mujeres suelen encontrarse con mayor precariedad, pero la magnitud de esta disparidad varía. Por ejemplo, en ocupaciones manuales, la participación masculina es dominante, mientras que las mujeres tienden a participar menos y, cuando lo hacen, lo hacen en condiciones de mayor precariedad. Por otro lado, en ocupaciones no manuales con una mayor presencia de mujeres, los varones tienden a enfrentar una precariedad mayor que las mujeres, aunque la brecha en comparación con las ocupaciones manuales y entre géneros es menor.

Conclusiones

En este artículo retomamos el enfoque propuesto por Chávez Molina y Rodríguez de la Fuente (2023) en el que para la construcción de las clases sociales tomamos en cuenta a las características de la estructura productiva como determinantes para establecer las posiciones de clase en un espacio y tiempo dado; donde podremos lograr una aproximación a esa realidad a partir de un conjunto de variables que caracterizan a cada puesto de trabajo. Por otra parte, al agregar la dimensión de heterogeneidad productiva, complementaremos con mayor precisión la identificación de esas posiciones ya que es posible asociar parte de las características descriptas más arriba de los sectores “modernos” y “tradicionales” a los puestos de trabajo a partir del tamaño de los establecimientos, como bien se destaca en la propuesta de la Clasificación Ocupacional basada en la Heterogeneidad Estructural (COBHE) que junto al Índice Multidimensional de Precariedad (IPM) buscamos consolidar un nuevo referente

empírico para lograr mayor precisión en el análisis sobre el despliegue de la desigualdad estructural de la configuración de las clases.

Caracterizamos la configuración de la estructura de clases en San Juan entre 2016 y 2022 y observamos cómo el despliegue de la precariedad intra e interclase según género y edades, antes y después de la pandemia fue impactando de forma diferente en cada una.

Las clases trabajadoras del sector moderno (empresas de más de 5 personas) muestran situaciones de baja precariedad; mientras que la población de micro establecimientos junto al cuentapropismo manifiesta niveles más altos de precariedad.

Las diferencias precedentes toman características propias al identificarlas por grupos de edad y género. En el primero, la población con más años se encuentra ubicada en las clases propietarias y directivas, trabajadores del sector moderno y como cuentapropistas, mientras que la población joven tiene mayor participación en las clases trabajadoras de micro establecimientos. Al repasar su comportamiento ante las situaciones de precariedad, encontramos que la población joven se encuentra con más frecuencia en situaciones de alta precariedad; cumpliendo con las condiciones y características usualmente atribuidas a los micro establecimientos en los que se destacan por generar empleos precarios.

En la segunda, observamos que la participación de la población de varones es mayor entre las clases propietarias y trabajadoras manuales respecto de las mujeres quienes se vinculan mayormente a la clase trabajadora no manual; dejando al cuentapropismo como la clase que menos diferencias entre varones y mujeres exhibe. Al mismo tiempo, al interior de cada clase, los varones se ubican en posiciones con situaciones de menor precariedad respecto de las mujeres en los años de crisis.

De esta forma documentamos nuestros supuestos de trabajo donde afirmamos que las situaciones de precariedad son más frecuentes en pequeños establecimientos y cuyo mayor impacto se despliega sobre la población joven y de mujeres. Al incorporar la distribución de la población por clases, encontramos que la precariedad refuerza las situaciones de desigualdad precedentes intra e inter clase en momentos de crisis, siendo su impacto mayor en el sector tradicional (asalariado de micro establecimientos) y sobre el cuentapropismo no calificado.

Corresponde señalar además las limitaciones del estudio precedente. En términos metodológicos el instrumento diseñado para captar la precariedad sobre la población cuentapropista en relación con la asalariada es, a nuestro juicio, limitada, en tanto no representa sobre el conjunto general una varianza superior al 50% y que, al mismo tiempo, considera pocas variables que representen situaciones de precariedad en la población de referencia, como por ejemplo la propiedad o no de movilidades, locales y herramientas. Es necesario lograr mayor precisión a futuro sobre estos aspectos. A pesar de ello, esta aproximación es valiosa ya que la distribución de esta población en la coyuntura se refleja también en los cambios de composición de la población asalariada y ello nos ayuda a explicar situaciones de conjunto en los periodos de crisis.

Bibliografía

Basualdo, E. (2017). *Endeudar y fugar*. Siglo XXI editores, CABA.

Cantamutto, F., y Constantino, A. (2020). Economía política del desarrollo argentino reciente: La etapa Cambiemos. En *Revista Plaza Pública*, Vol. 13, N° 23, pp. 89-109.

Cantamutto, F., y Schorr, M. (2022). El carácter dependiente del capitalismo argentino y el mandato exportador. En *Margenes*, N° 8, pp. 47-74.

Chavez Molina, E., y Rodríguez de la Fuente, J. (2021). Clases sociales y desigualdad en la Argentina contemporánea (2011-2019). En *Realidad económica*, N° 339, pp. 9-36.

----- (2023). *La estructura social de la Argentina en las últimas dos décadas*. Santiago. CEPAL.

Dalenius, T. y Hodges, J. (1959). Minimum variance stratification. En *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 54, N° 285, pp. 88-101.

Erikson, R., Goldthorpe, J., y Portocarero, L. (1979). Intergenerational class mobility in three Western European societies: England, France, and Sweden. En *The British Journal of Sociology*, Vol. 30, N°4, pp. 415-441.

Erikson, R. y Goldthorpe, J. (2002). Intergenerational inequality: a sociological perspective. En *The journal of economic perspective*, Vol. 16, N° 3, pp. 31-44.

Favieri, F., y Orellano, V. (2022a). *Pandemia y pos-pandemia: Efectos en el empleo privado registrado de San Juan, Argentina (2019-2022)*. En *Observatorio Laboral*. Informe 2022, pp. 64-76. UNCUYO, Mendoza.

----- (2022b). Aproximaciones al trabajo precario en Argentina (2016-2019). En *Ciencia, Docencia y Tecnología*, Vol. 33, N° 64, pp. 1-34.

Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. Sage: Newcastle.

Furtado, C. (1964). *Desarrollo y subdesarrollo*. Eudeba.

Goldthorpe, J. (2010). La clase social y la diferenciación de los contratos de empleo. En *De la Sociología. Números, narrativas e integración de la investigación y la teoría* (pp. 363-388). Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), España.

Instituto Estadística y Registro Industria Construcción (IERIC). (2024). *Informe de coyuntura de la construcción*. CABA.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2010). *Nota técnica*. CDMX.

Kaiser, H. (1974). An index of factorial simplicity. En *Psychometrika*, Vol. 39, pp. 31-6.

Marqués Perales, I. y Chávez Molina, E. (2019). Relevancia de la heterogeneidad socioeconómica: Estudio comparativo entre América Latina y Europa basado en la adaptación del Esquema EGP. En *Papers*, Vol. 104, N°2, pp. 225-245.

Martín, M. E., Giampaolletti, N., y D'Angelo, L. (2022). Cuentapropismo y pandemia. Estrategias estatales y colectivas de respuesta a la crisis en Mendoza. En *De Prácticas Y Discursos*, Vol. 11, N° 18.

Ministerio de Economía (MEC). (2021). *Memoria del estado de la nación 2020: Anexo sobre las políticas públicas destinadas a la atención de la pandemia COVID*. CABA; Argentina.

Moscheni, M. (2021). *La megaminería en San Juan*. Editorial UNSJ, San Juan.

Muñiz Terra, L., Salvia, A., Pla, J., & Poy, S. (2023). Efectos de la pandemia sobre las políticas, la estructura y dinámica sociocupacional. En *PISAC COVID-19: La sociedad argentina en la postpandemia. Tomo II.* (, pp. 55-108). CABA, CLACSO.

Pinto, A. (1970). *Notas sobre la naturaleza e implicaciones de la heterogeneidad estructural de América Latina*. Santiago de Chile: ILPES.

Portes, A. y Hoffman, K. (2003). *Las estructuras de clase en América Latina: composición y cambios durante la época neoliberal*. Serie Políticas Sociales, 68(LC/L.1902-P). Santiago: CEPAL-ECLAC.

Pla, J., Riveiro, M., y Dichiera, E. (2022). Dinámicas de la estructura de clases en Salvia. En *La sociedad argentina en la pospandemia* (pp. 141-158.). CABA, Siglo XXI.

Poy, S., Robles, R., y Salvia, A. (2021). La estructura ocupacional urbana argentina durante las recientes fases de expansión y estancamiento (2004-2019). En *Trabajo y Sociedad*, Vol. 36, N° 22, pp. 231-249.

Riveiro, M., Pla, J. e Iucci, M. (2024). Dinámicas de la estructura de clases del Gran La Plata. En *Impensar las clases sociales: un análisis diacrónico y relacional de las desigualdades sociales en Argentina (2003-2019)* (pp. 53-73), La Plata: IdIHCS.

Solís, P., Chávez Molina, E. y Cobos, E. (2019). Class Structure, Labor Market Heterogeneity, and Living Conditions in Latin America. En *Latin American Research Review*, Vol. 54, N°4, pp. 854-876.

Torche, F. (2006). Una clasificación de clases para la sociedad chilena. En *Revista De Sociología*, Vol. 20, pp. 15-43.

Semblanza

Francisco Nicolas Favieri

Dr. en Cs. Soc. (U. N. de Cuyo). Inv. Asist. del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas. Prof. Tit. del Departamento de Sociología de la U. N. de San Juan. Inv. del Gabinete de Estudios e Investigación en Sociología e Instituto de Investigaciones Socio-Económicas. Dir. del Programa de Investigación y Estudios del Trabajo - Grupo de Estudios sobre Sindicatos, Empresas y Trabajo. Web: <https://geset.facso.unsj.edu.ar/>

Disciplina académica y subdisciplinas: Sociología, Sociología del Trabajo, Sociología Política, Demografía

Tipo, método o enfoque del estudio: Enfoque cuantitativo. Análisis estadístico descriptivo y análisis de componentes principales.



SEGURO DE DESEMPLEO EN ARGENTINA: DE LA AUSENCIA A LA IRRELEVANCIA. HISTORIA LARGA E HISTORIA CORTA DE LAS PROTECCIONES POSIBLES, 1991-2024

Sergio Rottenschweiler

sgrottenschweiler@campus.ungs.edu.ar

Universidad Nacional de General Sarmiento, Instituto de Ciencias e Instituto del Conurbano, Los Polvorines, Buenos Aires, Argentina.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-6851-1266>

Claudia Danani

claudia.danani@gmail.com.ar

Universidad Nacional de General Sarmiento, Instituto del Conurbano, Los Polvorines, Buenos Aires, Argentina. Universidad Nacional de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-6959-6834>

Resumen

El artículo se centra en la historia y las actuales condiciones institucionales del seguro de desempleo en la Argentina y plantea el problema de las razones de la baja cobertura y la baja capacidad de protección de los trabajadores contra ese riesgo. Los autores proponen relacionar las principales cosmovisiones sobre el trabajo, el empleo y el bienestar con distintos tipos de políticas posibles y para ello analizan investigaciones históricas previas e información estadística de las últimas dos décadas y llegan a la conclusión de que el seguro de desempleo, que fue creado en la Argentina en 1991, ha sido utilizado por los economistas y políticos neoliberales y el sector empresario como medio de desregulación laboral; en consecuencia, el sector sindical tiende a rechazar esa política. Partiendo de esta visión general, identifican dos grandes períodos durante el siglo 21 (2002-2015 y 2016-2023) y analizan los contenidos y posibles resultados de la reforma laboral presentada por el Presidente Javier Milei.

Palabras clave: seguro de desempleo; protección social; ingresos; cobertura; empleo

UNEMPLOYMENT INSURANCE IN ARGENTINA: FROM ABSENCE TO IRRELEVANCE. A LONG AND A SHORT HISTORY OF POSSIBLE PROTECTIONS, 1991-2024

Abstract

The article focuses on history and current institutional conditions of unemployment insurance in Argentina and puts the question about the origin of its low coverage and low capacity of protecting workers against this social risk. The authors relate the most important cosmovisions about work, labor and quality of life with types of policies. They analyse previous historical researches and statistical information from the last twenty years and they conclude that unemployment insurance, which has been created in Argentina in 1991, has been used by (neo)liberal economists and politicians and businessmen as means of labour deregulation; in consequence, the unions reject that policy. Starting from this overview, they identify two main periods during 21st century (2002-2015 and 2016-2023) and they analyse the contents and possible results from the labour reform presented by President Javier Milei.

Keywords: unemployment insurance; social protection; incomes; coverage; jobs

SEGURO-DESEMPREGO NA ARGENTINA: DA AUSÊNCIA À IRRELEVÂNCIA. UMA LONGA E UMA CURTA HISTÓRIA DE POSSÍVEIS PROTEÇÕES, 1991-2024

Resumo

O presente artigo aborda a história e as condições institucionais atuais do seguro-desemprego na Argentina e levanta a questão das razões da baixa cobertura e da pouca capacidade de proteger os trabalhadores contra esse risco. Os autores propõem relacionar as principais visões de mundo sobre trabalho, emprego e bem-estar com diferentes tipos de políticas possíveis, analisando pesquisas históricas anteriores e informações estatísticas das últimas duas décadas, e chegam à conclusão de que o seguro-desemprego, criado na Argentina em 1991, tem sido usado por economistas e políticos neoliberais e pelo setor empresarial como um meio de desregulamentação do trabalho; conseqüentemente, o setor sindical tende a rejeitar essa política. A partir deste panorama, identificam-se dois grandes períodos do século XXI (2002-2015 e 2016-2023) e analisam-se os conteúdos e os possíveis resultados da reforma laboral apresentada pelo Presidente Javier Milei.

Palavras-chave: seguro de desemprego; proteção social; rendimento; cobertura; emprego; proteção social; emprego.

Aceptado: 29 de abril de 2024

Recibido: 30 de junio de 2024

Introducción

Desde el inicio del siglo XXI, la seguridad social argentina experimentó un avance importante, entendiendo por tal tanto que una mayor parte de la población esté alcanzada por los distintos beneficios, como una mayor diversidad de riesgos cubiertos. Ello es resultado de la creación de dos tipos de beneficios: (i) programas que pasaron a ser directamente componentes permanentes (como la Asignación Familiar por Hijo, AUH) o transitorios (como el Ingreso Familiar de Emergencia, IFE) de la seguridad social; o que alimentan componentes ya existentes, como lo hacen las moratorias previsionales; y (ii) programas que son *funcionalmente*

asimilables a otros subsistemas (como la Pensión Universal para el Adulto Mayor -PUAM- sucedáneo de la jubilación para la población que no reúne los requisitos para acceder a ella). Por supuesto, esas mejoras en términos de protección tuvieron y tienen correlato en el aumento (absoluto y relativo) del gasto público.

Sin embargo, llama la atención el hecho de que un instrumento “clásico” de la seguridad social a escala mundial, el seguro de desempleo, haya sido históricamente irrelevante en la Argentina, situación que no se modificó durante el proceso de expansión de la protección que mencionamos. Esta observación cobra particular significación porque en los últimos años se experimentó el fracaso de un intento de reforma laboral (2017-2018, Gobierno de Juntos por el Cambio), mientras que en el momento de elaboración de este trabajo está en curso un *nuevo intento de reforma laboral*, en esta ocasión promovida por el gobierno que asumió en diciembre de 2023. En ambos procesos de reforma el seguro de desempleo fue cobrando visibilidad, lo que colisiona con el lugar menor al que, podría decirse, ha sido relegado hasta ahora. Para ilustrar esa condición digamos que, en 2020, en plena pandemia del COVID-19, el total de beneficiarios del seguro de desempleo promedió los 125.000 casos, número que contrasta con los casi 9 millones de beneficiarios que simultáneamente alcanzaba el Ingreso Familiar de Emergencia (en adelante, IFE). Lo mismo sucede cuando se analiza la ejecución presupuestaria de ambos programas: 0,05% del PIB contra el 1,0%, respectivamente. Si se mira el siglo XXI, la máxima cantidad de personas cubiertas por el seguro de desempleo fue 197.799 en promedio para el año 2002, con un gasto que llegó al 0,14% del PBI. Si se tienen en cuenta las condiciones establecidas para el acceso al beneficio en la ley de empleo N° 24.013 de 1991, relacionadas con la formalidad de la relación y con un tiempo mínimo de cotizaciones⁷⁸ es fácil entender que la elevada informalidad del mercado de trabajo argentino es *una* de las explicaciones de este cuadro. Subrayamos que es “*una* de las explicaciones”, pues efectivamente hay otras, y de hecho aquí nos proponemos reflexionar poniendo en relación el seguro de desempleo con distintos proyectos políticos que han sido impulsados desde la salida de la crisis 2001-2002 hasta el inicio del gobierno electo en 2023. Con ese encuadre, entonces, nos preguntamos cómo se han entrelazado las condiciones del mercado de trabajo y las diversas concepciones sobre el trabajo, el empleo y la protección -se hayan materializado o no en iniciativas de reforma- en ese período. Como puede advertirse, ello incluye el desarrollo de la pandemia de COVID-19, a la que prestaremos especial atención.

No somos los primeros en problematizar en estos términos esta área de la acción estatal. De hecho, hace casi una década Ana Grondona se planteó un interrogante similar en un trabajo en el que sugestivamente aludió a este seguro como “una ausencia”. El objetivo de la autora era reconstruir la historia del seguro de desempleo en la Argentina, y en ese ejercicio lo caracterizó como “una alternativa denegada” hasta 1989 (2014, p. 102), momento hasta el que llegaba su indagación. Más adelante volveremos a esta referencia, que pretendemos retomar para extender ese recorrido y profundizar en las causas.

El trabajo se organiza del siguiente modo: en una primera sección analizaremos la justificación de la existencia del seguro de desempleo y su rol general a nivel global como

⁷⁸ Las condiciones para el acceso a los beneficios son estar desempleado o desempleada en virtud de despido sin justa causa, o por causas de fuerza mayor, o por quiebre de la empresa, a condición de no pertenecer a los regímenes de la administración Pública Nacional, Enseñanza Privada o del Personal Docente de la Educación Superior; haber cotizado al Sistema de Seguridad Social (Fondo Nacional de Empleo) entre 6 a 11 meses en los 2 a 3 años inmediatamente anteriores al despido; no percibir retribución alguna por otra actividad desempeñada, como así tampoco prestaciones previsionales.

instrumento de protección de ingresos. En la segunda parte realizaremos una breve descripción de cómo funcionan los seguros de desempleo en otras latitudes; en ese ejercicio nos detendremos específicamente en su rol en el marco de la crisis económica provocada por el COVID-19 en los Estados Unidos (EEUU). La razón de focalizar en la experiencia del COVID-19 es que se trató de un evento que a escala mundial obligó a revisar los supuestos y las condiciones hasta entonces previstas para su funcionamiento. Y nos referiremos al caso norteamericano por ser el que invariablemente resulta más observado al estudiarse este instrumento, llegando incluso a utilizarse las solicitudes de ayuda por desempleo como indicador de actividad económica; en tal sentido, puede decirse que las innovaciones, evolución y resultados van más allá de los procesos específicos del “caso”. También en la tercera sección prestaremos atención especial a las condiciones atravesadas durante la pandemia e inmediata pos-pandemia de COVID-19, cuando hagamos un recorrido del desarrollo del seguro de desempleo en la Argentina; en este caso, apoyados en trabajos previos de corte histórico y en información cuantitativa más reciente, intentaremos aportar a la reflexión sobre el lugar que viene ocupando desde su creación y encararemos un contrapunto entre lo que podríamos denominar cosmovisiones y orientaciones generales de política laboral y concepciones acerca del seguro en sí mismo. Como anticipamos, postulamos que su insuficiente capacidad de protección de la población en edad de trabajar (en adelante, PEET) o de la población en edades centrales, o potencialmente activa, Arcidiácono y Gamallo, 2022) está emparentada no sólo con las condiciones “objetivas” del mercado de trabajo -especialmente con el creciente peso de la informalidad social, económica y laboral- sino con una resistencia “doctrinaria” y cultural a convalidar y evaluar como virtud la puesta en marcha de una protección monetaria a la población desempleada. Esa resistencia, que se torna en posicionamiento a priori por parte de sectores importantes de la política y de la vida social argentinas, se verifica a lo largo de prolongados períodos de la historia (véase Grondona, 2011 y 2014), especialmente en sus vertientes “progresistas”. Finalmente, presentaremos las conclusiones del trabajo.

Seguro de desempleo y protección de ingresos

Vaya una definición de partida: el del desempleo es el único riesgo propiamente capitalista que amenaza la reproducción de la vida, en el sentido de que su ocurrencia íntegra (causas, modalidades y consecuencias) deriva directamente de las formas de organización socio-económica de estas sociedades.⁷⁹ Se reconoce un clásico (aunque relativamente limitado) abanico de medidas institucionalizadas para enfrentarlo (indemnización, cuentas de ahorro individual y seguro de desempleo), a las que en los últimos años se ha tendido a agregar sistemáticamente políticas menos estandarizadas de asistencia al desempleo.⁸⁰ De entre las políticas institucionalizadas, el seguro de desempleo -que sintéticamente puede definirse como una prestación monetaria a trabajadores “asegurados”, que se activa en ocasión de desocupación por pérdida de empleo- es el principal instrumento, de naturaleza contributiva, que tiene la seguridad social para proteger a los trabajadores en edad activa. Su objetivo es permitir que estos puedan suavizar su nivel de ingresos en el caso de que enfrenten la pérdida de empleo y facilitar la búsqueda de uno nuevo, mediante el otorgamiento de una prestación monetaria durante el período en el cual estén desempleados. De esta forma, desde el punto de vista de la

⁷⁹ En Recio (1997), Topalov (2000 y 2004) y Bertranou y Paz (2007) se encuentran distintas reconstrucciones conceptuales e históricas de los modos en que en el seguro de desempleo se anudan la constitución de los mercados de trabajo, la protección social de los trabajadores y el disciplinamiento tanto de estos como de los empleadores.

⁸⁰ Para distintos enfoques y análisis sobre las opciones y experiencias nacionales ver, entre otros, Bertranou y Paz, 2007; Velásquez Pinto 2010, 2014, 2021; Bonari, Dborkin y Starkman, 215; Messina, 2022.

eficiencia, se intenta mejorar los enlaces entre la oferta y la demanda de trabajo (Bertranou y Paz, 2007; Velásquez Pinto, 2014).

Generalmente, el período de cobertura del seguro es limitado, para así incentivar a los trabajadores a buscar trabajo nuevamente, y se afirma que la prestación monetaria debería ser suficiente como para permitir sostener determinado nivel de consumo, aunque sin generar problemas de riesgo moral (Hopenhayn y Nicolini, 1997).⁸¹ En efecto, una tasa de reemplazo (definida como la relación entre el monto del seguro y el salario del trabajador) elevada podría provocar una reducción en el esfuerzo para conseguir un nuevo trabajo, mientras una demasiado baja afectaría su capacidad de protección. En este sentido, el seguro de desempleo tiene como uno de sus objetivos lograr que el trabajador cuente con la liquidez suficiente como para financiar el proceso de búsqueda laboral, y conseguir un puesto acorde a sus capacidades. En síntesis, el seguro de desempleo genera esos dos efectos contrapuestos sobre el mercado de trabajo, lo que implica un desafío para su diseño institucional.

El financiamiento del seguro de desempleo típicamente se realiza sobre la base de cotizaciones a la seguridad social, que pueden estar a cargo del empleado, del empleador o de ambos, aunque también podría recibir recursos de rentas generales, especialmente en situaciones deficitarias. En línea con ello, dada su naturaleza contributiva, la prestación que recibe el trabajador y su período de vigencia están habitualmente relacionados con el salario y con el tiempo de cotización de los trabajadores, respectivamente. De este modo, es un esquema que tiende a beneficiar a los trabajadores de mayores ingresos pertenecientes a industrias de alta productividad (Berg, 2015), aunque la existencia de topes en las prestaciones podría atenuar dicha circunstancia. Además, las prestaciones suelen ser decrecientes en el tiempo, a fin de incentivar la búsqueda laboral y, una vez más, prevenir los problemas de riesgo moral.

Nos detenemos en esta última cuestión -el riesgo moral- para señalar algo de lo que en términos relativos se habla bastante menos, pero que debe ser tenido en cuenta: el riesgo moral también puede estar presente en las empresas, pues tendrían incentivos a despedir trabajadores y “sobre utilizar” el seguro, haciendo que los costos de despido recaigan sobre el Estado (Feldstein, 1978). En efecto, esto es posible si las cotizaciones a la seguridad social se determinan exclusivamente sobre la masa salarial de la nómina laboral (es decir, si son un porcentaje efectivo sobre la misma), sin que existan otros instrumentos que pudiesen desincentivar que las empresas cesanteen a los trabajadores, como podría ser la indemnización por despido. Este aspecto cobra importancia frente a propuestas que postulan que la sustitución de la indemnización por despido por el seguro de desempleo o por cuentas de ahorro individuales mejorarían el funcionamiento del mercado de trabajo; no debe ignorarse que si no se contemplan estrategias que desalienten los despidos por parte de las empresas, estas podrían transferir parte de sus costos laborales al Estado, sumando a los problemas de inestabilidad y vulnerabilidad social los consecuentes problemas fiscales.⁸² De hecho, una de las justificaciones de la baja importancia del seguro de desempleo en los países en desarrollo tiene que ver con las restricciones fiscales, por lo cual desde el punto de vista de las cuentas públicas se tiende a preferir la indemnización por despido, cuyo costo recae sobre el empleador (Loza et

⁸¹ El riesgo moral es un concepto que echa raíces en la teoría económica y se relaciona con la posibilidad de que, en un contexto de información asimétrica, una de las partes de una transacción pueda cambiar la probabilidad de ocurrencia de un evento o los pagos asociados al mismo.

⁸² Esta cuestión se relaciona con lo señalado por la literatura económica acerca de la existencia de niveles de desempleo que podrían no ser los eficientes, lo que podría obedecer a distintas causas (Blanchard y Katz, 1997).

al., 2009).⁸³ Como desarrollaremos más adelante, esta es una cuestión central para los propósitos de este trabajo.

En resumen, el seguro de desempleo es un instrumento clave en la protección de ingresos frente a la pérdida de ingresos laborales, pero su efectividad estará determinada por su diseño institucional, lo que incluye la estructura de incentivos resultantes. Téngase en cuenta que en economías con elevada informalidad (como la Argentina y las latinoamericanas en general), esa efectividad es reducida, pues cubre solamente a los trabajadores del sector privado que registran aportes a la seguridad social. Este es un factor principal para explicar la baja penetración del seguro de desempleo en la Argentina (y en otros países de la región), y su contracara, la creación de otros instrumentos de protección,⁸⁴ tal como veremos al abordar el período de desarrollo del COVID-19. Como señala Velásquez Pinto (2021), sólo 8 países de América Latina y el Caribe cuentan con un seguro de desempleo (Argentina, Barbados, Brasil, Chile, Ecuador, Jamaica, Uruguay y Venezuela).

Seguro de desempleo y COVID-19

Los efectos de la pandemia del COVID-19 y las estrategias de aislamiento que en mayor o menor medida fueron impulsadas por los distintos países han sido muy duros para el mercado de trabajo. En este contexto, el análisis del seguro de desempleo cobra especial relevancia, porque se trata de la política que por excelencia brinda cierta seguridad de ingresos durante los períodos de pérdida del empleo; ello explica que en los países en los que el seguro de desempleo está extendido como el principal instrumento de la seguridad social para la población activa, las solicitudes de seguro de desempleo hayan experimentado fuerte crecimiento durante 2020. El caso emblemático es Estados Unidos, donde las solicitudes iniciales para cobrar el seguro de desempleo saltaron a 3,3 millones en la semana del 21 marzo, cuando la semana previa habían alcanzado solamente a 282.000 casos, de acuerdo con datos del Departamento de Trabajo de dicho país. Esta tendencia se profundizó posteriormente, cuando en la semana siguiente se sumaron 6,9 millones de solicitudes, llegando a acumular en las cuatro semanas consecutivas al 21 de marzo más de 22 millones de solicitudes. Vale mencionar que para todo 2019, la suma de las solicitudes para cobrar la prestación por desempleo había alcanzado los 11,3 millones, lo que representa la mitad de las solicitudes que se realizaron en un mes de 2020. Fenómenos similares se observaron en otros países desarrollados, lo cual implicó también adaptaciones y extensiones del seguro de desempleo para mitigar los efectos del COVID (OECD, 2020).

Sin embargo, este mecanismo presenta tres limitaciones para abordar una crisis económica como la del COVID-19, y la magnitud e incidencia respectivas están relacionadas con las características particulares de cada uno de los países. En primer lugar, el seguro de desempleo, como cualquier seguro, está diseñado para enfrentar shocks idiosincráticos asociados al mercado de trabajo, pero frente a shocks sistémicos⁸⁵ como el generado por la pandemia, se

⁸³ En contraposición con lo indicado en la nota anterior, en la literatura suele leerse que, en virtud de su alto costo, la indemnización por despido cumple un papel de virtual “seguro de empleo” (Samaniego, 2002, citado por Bertranou y Paz, 2007).

⁸⁴ Por supuesto, existe “otra contracara” de la baja penetración del seguro de desempleo: la directa desprotección frente al evento.

⁸⁵ Se denominan shocks idiosincráticos a aquellos que afectan a algunos individuos u hogares, mientras que los shocks sistémicos son los que impactan a grupos de personas, comunidades o regiones.

presentan problemas asociados al financiamiento (y no sólo al financiamiento, como veremos inmediatamente) que deberían ser cubiertos con recursos de rentas generales. En segundo lugar, y también en vinculación con el evento pandémico, el seguro de desempleo brinda una protección monetaria frente a una iliquidez transitoria, pero según fueran las características del shock, podrían generarse efectos duraderos sobre el mercado de trabajo. Precisamente ese fue el caso del COVID-19, que dio lugar a una tendencia al aumento del trabajo remoto, lo cual generó ganadores y perdedores entre los propios trabajadores, agudizando por lo tanto los serios problemas de desigualdad preexistentes -que siguen desatendidos-, pues el período ordinario de cobertura del seguro de desempleo podría ser insuficiente para los sectores laborales con menos posibilidades de trabajar bajo esa modalidad. En tercer lugar, ya dijimos que su cobertura alcanza a los trabajadores en relación de dependencia del sector registrado, por lo que en economías con alta informalidad y cuentapropismo su impacto es limitado. Una vez más, esto es importante en contextos como el del COVID-19, que así como desde el principio afectó a los trabajadores informales en mayor medida que a los formales, en su desarrollo y legado también profundizó esa separación, según muestran Maurizio (2021), Salvia, Poy y Pla (2022), Minoldo y Dvoskin (2023), entre otros.

Las “otras” limitaciones que mencionamos están en la base de una serie de estrategias desplegadas por diferentes países, con el objetivo de adaptar el seguro de desempleo al impacto del COVID-19 en el mundo del trabajo. Una vez más, Estados Unidos es una de las mejores muestras de ello. En efecto, en marzo de 2020 se aprobó la Ley de ayuda, alivio y seguridad económica de coronavirus (conocida como Ley CARES, por sus siglas en inglés) que estableció tres beneficios que ampliaban el seguro de desempleo regular, ya sea con un monto extra de 600 dólares por semana (Compensación federal de desempleo por pandemia -FPUC-) para beneficiarios del seguro; con el otorgamiento de la prestación por el término de 39 semanas a trabajadores que no eran elegibles para el seguro de desempleo (trabajadores independientes, por ejemplo, con la Asistencia de desempleo pandémica -PUA-) y con la extensión del plazo de pago de las prestaciones por 13 semanas si el trabajador había agotado el período de goce del seguro de desempleo (Compensación por desempleo de emergencia pandémica -PEUC-).

Estas extensiones al seguro de desempleo, que actuaron sobre tres dimensiones básicas como son los ingresos provistos, las condiciones de acceso y la duración del sostén, respectivamente, son una muestra de que el esquema tradicional no está diseñado para hacer frente a una crisis sistémica como la asociada a la pandemia, lo que obliga a tomar decisiones extraordinarias. Uno de los resultados de estas políticas, especialmente el relacionado con el pago extra del FPUC, es el aumento de la tasa de sustitución de los trabajadores beneficiados. Ganong, Vavra y Noel (2020) encontraron que el 76% de los trabajadores elegibles para el seguro de desempleo entre abril y julio de 2020 tuvieron tasas de sustitución superiores al 100% de sus salarios, lo que significó que en ese contexto de interrupciones en el mercado laboral, los trabajadores de bajos ingresos fueron beneficiarios principales, con una mayor liquidez.⁸⁶ Este aspecto es interesante, ya que el seguro de desempleo no es un instrumento que se caracterice por sus impactos distributivos, especialmente porque el desempleo se ha mantenido en niveles relativamente bajos en los países desarrollados (Berg, 2015) y en los países en desarrollo -que

⁸⁶ En Falcattoni y Nygaard (2021) se presenta una revisión de la literatura sobre los impactos económicos del aumento de los beneficios del seguro de desempleo en Estados Unidos.

sí tienen problemas más graves en el mercado de trabajo- su penetración es baja por la informalidad.

En lo que respecta al financiamiento contributivo del seguro de desempleo, durante la pandemia se vio perjudicado tanto por mayores erogaciones asociadas al pago de prestaciones cuanto por menores ingresos por los impuestos al trabajo. En efecto, además de la crisis que afectó negativamente el empleo y los salarios, también los gobiernos tuvieron que brindar facilidades y reducciones de las cotizaciones a la seguridad social, para evitar la quiebra masiva de empresas. Esto implicó la necesidad de utilizar otros recursos para su financiamiento, provenientes de rentas generales, del aumento del nivel de deuda pública o de emisión monetaria.

En conjunto, puede verse que el seguro de desempleo jugó un rol importante en la atenuación de los efectos de la grave crisis económica producida por el COVID-19 sobre los ingresos de los trabajadores. Pero a la vez, y si retomamos la observación sobre la condición atípica del evento pandémico para esta política -el ser un shock sistémico-, se entienden dos situaciones de su implementación que fueron parte de un proceso de adecuación a un mundo cambiante: en primer término, vimos que por momentos se alejó de su rol tradicional, al ser extendido a grupos que históricamente no habían sido cubiertos y que por lo tanto no habían aportado a su financiamiento. En segundo término, al amparo del seguro se realizaron asignaciones extraordinarias hacia los hogares afectados (o hacia algunos de ellos). Ambas situaciones representaron transgresiones a la lógica puramente contributiva.

En una dirección similar, otro aspecto para destacar es que durante la crisis de COVID-19 en distintos países el subsidio por desempleo convivió con otras políticas, tales como el apoyo financiero a las empresas, medida prioritariamente destinada a contener las pérdidas de empleo, y no sólo a dirigir apoyos a los trabajadores desocupados cuando aquellas ya se hubieran producido.⁸⁷ Los esquemas para la combinación de estos objetivos y medidas fueron variados y han dado lugar a experiencias que es conveniente observar y analizar en cada caso. Nos aproximaremos a ese ejercicio en el apartado que continúa, con el caso argentino.

Seguro de desempleo en la Argentina: evolución e interpretaciones tentativas

Una reconstrucción general de mediano plazo

La ley 24.013 de 1991 instituyó el seguro de desempleo que se encuentra vigente en la Argentina. El contexto general en el que ello se produjo fue el de la implementación de las reformas económicas y sociales que durante la década de 1990 fueron identificadas con el Consenso de Washington y con las que se apuntaba, según los fundamentos expuestos por entonces, a obtener mejoras de la competitividad y de la productividad de la economía. Estaba previsto -y así sucedió- que el proceso de reformas económicas implicara la expulsión de trabajadores del mercado laboral formal -dando lugar a un fuerte proceso de precarización laboral- frente a lo cual se planteó la necesidad de recurrir a mecanismos de *contención social*, con clara lógica residual (Messina, 2022). Hablamos de contención *social* para aludir a una

⁸⁷ Para aproximarse al peso que tuvieron medidas de ese tipo, véase que según Velásquez Pinto (2021), el 100% de los países de la OCDE asistió financieramente a empresas (Cuadro 1).

estrategia de intervención motivada por la preocupación en torno de la vulnerabilidad social de amplios sectores afectados por las diversas reestructuraciones (económica, laboral, estatal, etc., lo que podría englobarse como “preocupación social”), pero que explícitamente pretendía evitar todo mecanismo que “interfiriera” en la dinámica económica.

En la Argentina el seguro de desempleo comparte con la experiencia internacional general su naturaleza contributiva y se cuenta entre las áreas de competencia de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES).⁸⁸ Ya señalamos las dimensiones fundamentales que permiten caracterizar este instrumento en la Argentina (pertenencia al sector formal de la economía, plazos de aportes, que influyen también en el período de vigencia del beneficio, etc), y ahora podemos agregar que protege a los trabajadores del sector privado comprendidos en la órbita de la ley 24.013 (ya mencionada), aunque no alcanza a algunos grupos específicos que tienen una dinámica particular. Algunos de ellos tienen un régimen diferencial de seguro de desempleo; tal es el caso de los trabajadores rurales y de la construcción.

El número de prestaciones del seguro de desempleo alcanzó su máximo en 2002, con 259.066 casos en promedio durante el año, en línea con la fuerte crisis económica resultante de la caída de la Convertibilidad (Gráfico 1). Posteriormente, y en la medida en la que la economía comenzó a recuperarse a partir de 2003, el número de beneficios se redujo sustancialmente, para volver a aumentar en 2009, por efecto de una nueva crisis financiera internacional. En ese año la cantidad de prestaciones pagadas alcanzó los 243.487 (puede verse la proximidad con el máximo de 2002), para luego nuevamente reducirse de forma continua hasta el año 2015, cuando se registraron 63.786 casos. Desde 2016, el volumen de beneficiarios comenzó a incrementarse de forma paulatina, llegando en 2020 a 125.071 y a 138.018, en promedio, durante 2021. En diciembre de este último año el número de casos alcanzó los 126.215, de los cuales el 67% fueron hombres. Esta participación masculina en el total de beneficiarios ha sido bastante estable a lo largo del tiempo, y es consistente con la menor participación de las mujeres en el empleo formal. Luego de la pandemia, y finalizadas las medidas que habían permitido prorrogar el pago del seguro de desempleo, la cantidad de casos disminuyó drásticamente: 47.897 en 2022 y 59.745 en 2023, lo que devuelve la evolución de este instrumento a la condición secundaria -casi irrelevante- sobre la que nos preguntamos en el arranque del trabajo.

La paradójica evolución de los proyectos políticos respecto del seguro de desempleo

La evolución que acabamos de reseñar abre la posibilidad de internarnos y avanzar en la tesis inicial, según la cual en la Argentina la restringida cobertura del seguro de desempleo tiene vinculación (aunque no exclusiva ni monocausal) con una concepción del desempleo que evalúa negativamente los beneficios monetarios directos y no condicionados a la PEET. Dado que *hablar del desempleo es hablar, concebir y disputar una noción de trabajo y de empleo* (y, parafraseando a Topalov, 2000, es también delinear los múltiples márgenes de ambos), nos acercamos a una definición de esa perspectiva diciendo que se trata de la visión “trabajista sobre el bienestar” (Arcidiácono, 2012; Logiudice, 2017; Arcidiácono y Gamallo, 2022), que puede resumirse en la premisa de que para los no propietarios el trabajo remunerado es (casi) la única fuente de una vida legítimamente ganada. A nuestro juicio, tras ese postulado se abre entonces un espacio que simbólicamente y materialmente impugna por disvaliosa e indeseable toda intervención laboral que no dé lugar a una relación salarial formal activa y directa; y que apenas

⁸⁸ La ANSES fue creada como ente descentralizado en el año 1991 y es el principal organismo nacional de la seguridad social.

admite intervenciones remediales y transitorias, cuando ellas se inscriben en la línea del “mientras tanto” [se alcanza aquella condición], según la ya clásica expresión de Pilar Arcidiácono (2012).

Esta cosmovisión precede en mucho al período que recorremos en este texto: Grondona, por ejemplo, releva la oposición entre “políticas de pleno empleo” y “seguro de desempleo” que en 1975 se planteó en los debates parlamentarios sobre las crisis del empleo, cuando fuerzas y corrientes pro-obreras y pro-sindicales advertían sobre el riesgo de “naturalización del desempleo” que podría significar la sanción de un seguro (Grondona, 2014, p.116-119). Y es también una concepción que en lo que hace a la relación trabajadores-estado, refuerza el mandato del trabajo “en cualquier condición” (Grassi, 2003) para los primeros, y que se constituye en un parámetro para la evaluación de políticas, para el segundo. Lo que queremos decir es que para la cultura “trabajista” el aumento del número de beneficios no tiende a ser considerado una fortaleza de la institucionalidad de la protección, sino un indicador de una política económica y laboral fallida, debido a la insuficiencia de puestos de trabajo que estaría poniendo en evidencia. Esto acompañó las interpretaciones oficiales de la política socio-laboral a la salida de la crisis 2001-2002, cuando en los organismos especializados la disminución del número de prestaciones de desempleo era tomada casi mecánicamente como demostración del éxito de la gestión, porque (sin más) “mostraba que las y los trabajadores no necesitaban recurrir al seguro de desempleo”.⁸⁹ En lo que cabe, esa idea impregnó también otras políticas, como la previsional: la moratoria puesta en marcha en el año 2014 para habilitar el acceso a la jubilación a población trabajadora que no reunía los años de aportes exigidos culminaba en el año 2003, bajo el supuesto de que a partir de entonces ya no sería necesario implementar mecanismos de excepción porque el acceso al trabajo formal se había restablecido.

La contrapartida necesaria de esa concepción ha sido que a lo largo del período que reconstruimos “la colocación” adquiriera un papel prioritario para el objetivo de la “inclusión”, pues sería la genuina concreción del derecho al trabajo (Etchichury y Alvarez, 2020) y hacia ella (y no hacia políticas pasivas de protección del ingreso) se orientó la presión para la participación del estado en la cuestión; de allí la competencia entre “políticas de pleno empleo” y “seguro de desempleo” a la que ya aludimos. De hecho, hasta mediados del siglo XX fue común registrar la resistencia de grupos sindicales a formas diversas de aseguramiento/protección (e incluso, no sólo políticas relativas al desempleo eran resistidas). Y algo más: en ocasiones, ello ocurría en simultáneo con la propuesta de cambios estructurales con ciertos rasgos universalistas por parte de gremiales empresarias.⁹⁰

Precisamente de este contraste surge nuestro título de “evolución paradójica” para este apartado: organizaciones gremiales de trabajadores que anteponían la “colocación” a la protección económica y grupos empresarios y corrientes conservadoras que en muchos períodos sostenían posturas favorables al seguro de desempleo con rasgos amplios.

¿Qué (y cómo) se explica este escenario? A nuestro juicio, hay dos razones: la primera es consignada por Grondona que, en acuerdo con Lvovich (2005), plantea que ya tempranamente

⁸⁹ Se trata de notas de campo del Proyecto “La Seguridad Social en la Argentina: diseño institucional y capacidad de protección de distintas categorías de trabajadores”, dirigido por S. Hintze y C. Danani. Instituto del Conurbano/Universidad Nacional de General Sarmiento, 2008-2012.

⁹⁰ Daniel Lvovich ha trabajado especialmente en este cruce (Lvovich, 2005). Para bucear en diversos ámbitos de la seguridad social, véanse Flier (2000), Lvovich y Suriano (2005), Golbert (2010), Falappa y Mossier (2014) y Osuna, 2017.

-durante las tres décadas de 1920 a 1940- el seguro de desempleo era preferido por los grupos empresarios en virtud del menor costo comparativo propio, frente a la indemnización por despido (como ya dijimos en el apartado 2, esta es íntegramente abonada por la parte empleadora, mientras el seguro socializa los costos). Pero al avanzar en ese recorrido hasta la situación actual, vemos que a partir de la década de 1990 se asoma y se afianza una segunda razón, que por cierto no niega la validez de la interpretación anterior: proponemos pensar que el caso argentino exhibe la confluencia entre aquella (también temprana) concepción “trabajista” y una legislación y un sistema laboral caracterizados por un reconocimiento relativamente robusto de los derechos laborales, confluencia que hacia fines del siglo XX dio lugar a una situación en la que el seguro de desempleo dibujó una pirueta inesperada. Sintéticamente dicho: el seguro de desempleo es visto por el sector empresario como potencial palanca de procesos de flexibilización laboral. Ello deriva del hecho de que se espera que el beneficio que provee el seguro sea más rápido y menos litigioso, y que por esa razón resulte más atractivo, ya que adquiere el carácter de “trámite; y esa formalización, entonces, “enfriaría” el núcleo sustantivo de la relación social a la que se refiere, poniendo de relieve la compensación por la “pérdida de ingresos” y desdibujando el carácter impuesto de esa pérdida, que se sostiene en la fuerza que provee la propiedad.

Según creemos, es en virtud de esto que el seguro puede jugar el papel de factor de “normalización” de una mayor puesta en disponibilidad de la fuerza de trabajo a favor de la parte empleadora, ya que instituye una protección parcial pero inmediatamente monetaria, a cambio de ubicar el desempleo por despido como parte del horizonte “natural” de toda relación laboral. En ese sentido, puede decirse que “desdramatiza” el evento, focalizándose en sus efectos, a los que atiende.⁹¹ Si esta interpretación fuera acertada, deberíamos reconocer que a quienes décadas antes desconfiaban del sentido del nuevo seguro en ciernes no les faltaba razón.

Para ordenar las coordenadas históricas del proceso reciente (y en curso), consignemos que (i) el seguro de desempleo fue creado en el marco del gobierno emblemático del neoliberalismo argentino en democracia (hasta el momento en el que escribimos este trabajo, la Presidencia de Carlos Menem); (ii) durante el gobierno 2016-2019 (Presidencia de Mauricio Macri) creció el número de beneficios, incluso antes de la crisis de empleo (y no “como respuesta a ella”, ver gráfico 1); y (iii) en las dos iniciativas de reforma laboral de corte neoliberal/conservador, que tuvieron y tienen lugar en el período (en el caso de la Presidencia de Javier Milei, la observación es contemporánea con este trabajo) la reforma de este seguro fue invocada como un instrumento protagónico. Esto nos permite afirmar que los avances en general del seguro de desempleo, tanto en términos de los debates sobre su lugar en los sistemas laboral, de protección del trabajo y del bienestar como en términos empíricos (cobertura vertical y horizontal, gasto público comprometido, aspectos institucionales) se deben a la insistencia e iniciativa de las corrientes más distantes del ideario de los derechos sociales.

Sin embargo, creemos que la política que hasta el momento de elaboración de este trabajo fue presentada como parte de las reformas laborales que se impulsan suma otro vericuetos que complejiza doblemente la cuestión: nos referimos al conocido como fondo de cese laboral (FCL). Para contribuir a su comprensión, digamos que tanto en su sentido como en el diseño muy general esbozado hasta el momento, la propuesta sigue el proyecto presentado por el Poder

⁹¹ Concorre en apoyo de nuestra interpretación una declaración casi caricaturesca que en enero de 2017 hiciera Miguel A. Ponte, por entonces Secretario de Empleo de la Nación, cuando afirmó que “la posibilidad de entrar y salir del mercado laboral hace a su esencia; es como comer y descomer” (entrevista radial, 9/1/2017).

Ejecutivo en 2017, durante el Gobierno de Mauricio Macri (art.39 a 41 de dicho proyecto). El FCL consiste centralmente en la constitución de un fondo de desempleo nominal e individual, vía la apertura de cuentas a las que íntegramente aporta la parte empleadora. Esos fondos son retirados por el trabajador en ocasión del despido, o incluso de la finalización de la relación laboral por otros motivos. En la versión original del Decreto de Necesidad y Urgencia enviado por el Poder Ejecutivo el 23/12/2023 (en adelante, DNU 70/2023) esa integración de aportes exclusivos por la parte empleadora se ubica en un máximo de 8 % mensual de la remuneración computable (art. 81, aunque la experiencia internacional es más variada al respecto), lo que fue considerado exagerado y potencialmente ruinoso por distintos sectores empresarios que en entrevistas periódicas llegaron a plantear que esa obligación los pondría “sin falta” (SIC) frente a una completa insolvencia.⁹²

Del mismo modo que propusimos considerar que el seguro de desempleo ha sido y es percibido como instrumento de flexibilización, digamos que esta modalidad indemnizatoria presenta tres cambios paradigmáticos: el primero es que fomenta la “pluralidad” de modalidades de compensación/reparación para el trabajador, por decisión acordada aparentemente en el nivel del convenio colectivo de trabajo⁹³; el segundo es que representa una vuelta de tuerca a la privatización de las relaciones laborales por lo que implica en cuanto a individualización del riesgo (Chavez Molina y Carpenter, 2022) y de la protección, que se concreta en un doble mecanismo, de creación de “cuentas de capitalización”, con funcionamiento similar al de los largamente conocidos fondos previsionales por un lado, y de negociación individual entre las partes por el monto a abonar/cobrar, por otro. Y el tercero, y a nuestro juicio más importante, es que contribuye a la consolidación y profundización de los procesos de financiarización del sistema de protección.⁹⁴

Asimismo, este último aspecto abre potencialmente la puerta a un nuevo proceso de reconfiguración sindical, de lo que (muy especialmente, en la década del '90) tendió a identificarse como “sindicalismo de negocios (o empresarial)” (Alonso, 2000; Murillo, 2001; Etchemendy, 2011, Ghigliani, Grigera y Schneider, 2012, entre otros). Nos referimos a la participación de las organizaciones sindicales (vale decir, de sus dirigencias) en la conducción política y/o comercial de las empresas emergentes de los procesos de desregulación económica, en esa ocasión aquellos especialmente vinculados con la seguridad social (principalmente, sistema de jubilaciones y pensiones y de obras sociales (Danani, 2003 y 2011). Pese a la escasa visibilidad pública de las negociaciones actuales, así como a las condiciones radicalmente diferentes de los postulados y procesos de las reformas socio-laborales en discusión, la propuesta del FCL objetivamente abre un espacio social, político e institucional para la participación sindical en la gestión de las cuentas individuales y de sus fondos, lo que parece

⁹² Cabe decir que ese rechazo es recogido con frecuencia en las discusiones y la experiencia internacional sobre el tema, ya que -en efecto- la propuesta convierte “un costo eventual en un costo corriente” (Beccaria, 2018, 25); vale decir: lejos de abaratar el costo laboral, lo *encarece*, y parece asentarse en una combinación de razones (todas ellas, estratégicas).

⁹³ Destacamos la incerteza del mecanismo porque en el proyecto no es claro si la competencia del CCT sería habilitante (con decisión final en las unidades económicas puntuales) o mandatoria.

⁹⁴ El art. 82 permite a los empleadores “la contratación de un sistema de capitalización a su costo”, destinado a “solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma *que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo*” (art 81). Para una panorámica de la temática de la financiarización, véase Nougues (2020, 2023), Lavinas, 2023, entre otros. A nuestro juicio, esta redacción es una invitación a acuerdos entre las partes por fuera del control y arbitraje estatal.

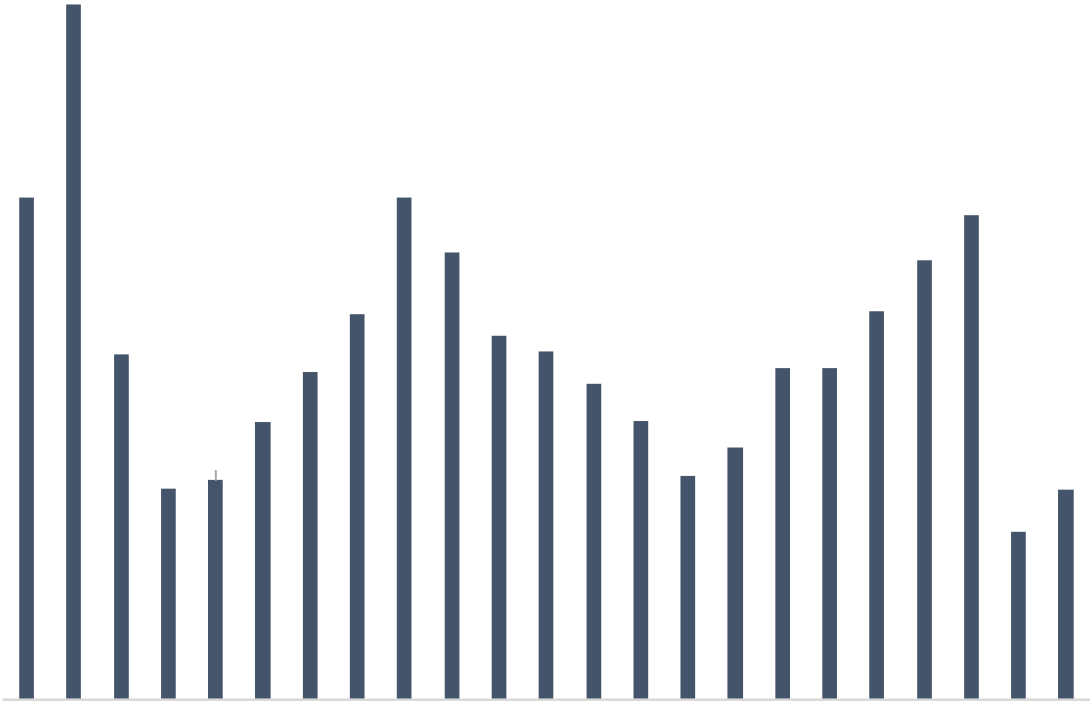
haber concitado la atención de grupos gremiales en las negociaciones parlamentarias, y que de materializarse podría integrarse a la discusión de una más amplia reforma laboral.

Como quedó dicho en la presentación, aquí nos propusimos aportar elementos de análisis que mejoren nuestra comprensión de la escasa relevancia de largo plazo del seguro de desempleo en la Argentina como instrumento de protección. Emprendimos ese objetivo poniendo en relación el desempeño del seguro y distintas propuestas debatidas desde su creación. Luego de haber realizado ese recorrido, en el próximo apartado volvemos a la información empírica, a fin de llamar la atención sobre los aspectos más relevantes de esa relación, así como sobre las posibilidades de conjeturar sobre el rumbo posible frente a lo que emerge como un nuevo ciclo de reforma laboral.

2024, punto de llegada y de partida: evolución de la protección y desprotección frente al desempleo

Empezamos por el Gráfico 1: en él puede observarse que a lo largo de los 23 años transcurridos desde la crisis 2001-2002 el número de beneficiarios del seguro de desempleo osciló entre los 50.000 y 143.000. Deliberadamente dejamos en reserva los casi 200.000 del año 2002, porque corresponden al punto máximo de la crisis de la Convertibilidad y -a nuestro juicio, y como parte de la tesis que planteamos- ha funcionado como una línea de flotación que ninguna gestión querría superar.

Gráfico 1. Beneficiarios de la prestación por desempleo (2001-2023)



Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)

Este gráfico 1 permite ver las marcadas oscilaciones (subas y caídas) en el número de beneficiarios a lo largo del período. Y en virtud del enfoque que hemos adoptado, esa evolución nos interesa especialmente a fin de indagar si en distintos momentos se constituyen patrones en el contrapunto entre situación socioeconómica y laboral y proyectos sociopolíticos en pugna. En este caso, concretamente, nos importan el período 2010-2015 (de caída ininterrumpida del número de beneficiarios en un período que no se caracterizó por la bonanza laboral) y su contrario, el marcado aumento de prestaciones durante el trienio 2016-2019. Puede decirse que se trata de los dos períodos en los que se hace más patente la importancia de la resistencia/rechazo a fortalecer el seguro (administraciones kirchneristas) y la disposición a hacer uso de él (administración de Juntos por el Cambio, respectivamente).⁹⁵

Esta interpretación se refuerza con la evolución que presenta Messina (2022, gráfico 3), en la que para un período similar (2003-2019) aporta al análisis información sobre beneficiarios de un conjunto de programas de protección para trabajadores desempleados. De su análisis destacamos dos cosas: en primer lugar, el escaso peso del seguro de desempleo con respecto a otros programas de transferencias para trabajadores desempleados por parte del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Desarrollo Social⁹⁶ (en particular hasta 2012, cuando prácticamente la totalidad de los programas fueron disminuyendo hasta casi desaparecer); y en segundo lugar permite ver la baja volatilidad de la cantidad de prestaciones de desempleo en comparación con la de los restantes programas. Esto último también permite inferir la irrelevancia que ha tenido el seguro de desempleo en las políticas sociales, en el sentido de que no se ha visto afectado por rediseños y cambios programáticos como sí ha pasado con otras políticas, incluidos otros componentes del sistema de seguridad social. A la vez, cabe decir que lo presentado por Messina es plenamente compatible con la información aportada por Arcidiácono y Gamallo (2022), de cuyo análisis surge un dato clave: cualquiera de las intervenciones de las que hablamos superó, cada año, el número de beneficiarios del seguro de desempleo.

Hasta aquí nos referimos a números absolutos de beneficiarios y, eventualmente, de prestaciones. Ahora observaremos otro atributo que, aunque relacionado, debe distinguirse: la cobertura. Al respecto, apuntamos que, pese a la mayor cantidad de prestaciones por desempleo que se pagaron en 2002, la cobertura en ese año fue de solamente el 6,1% de los trabajadores desempleados (Gráfico 2). Esto muestra que, debido a la elevada informalidad laboral, aún en un contexto en el que el PIB se redujo más del 10%, el seguro de desempleo no fue capaz de brindar protección adecuada ni de permitir cubrir el costo de la reproducción del trabajo (Neffa et al. 2014); y agreguemos que la situación se agudizó como consecuencia de la crisis misma, ya que aumentó la informalidad, alcanzando a alrededor del 50% de los asalariados. Una vez más, entonces, la informalidad explica la importancia que cobró en 2002 la creación del Plan

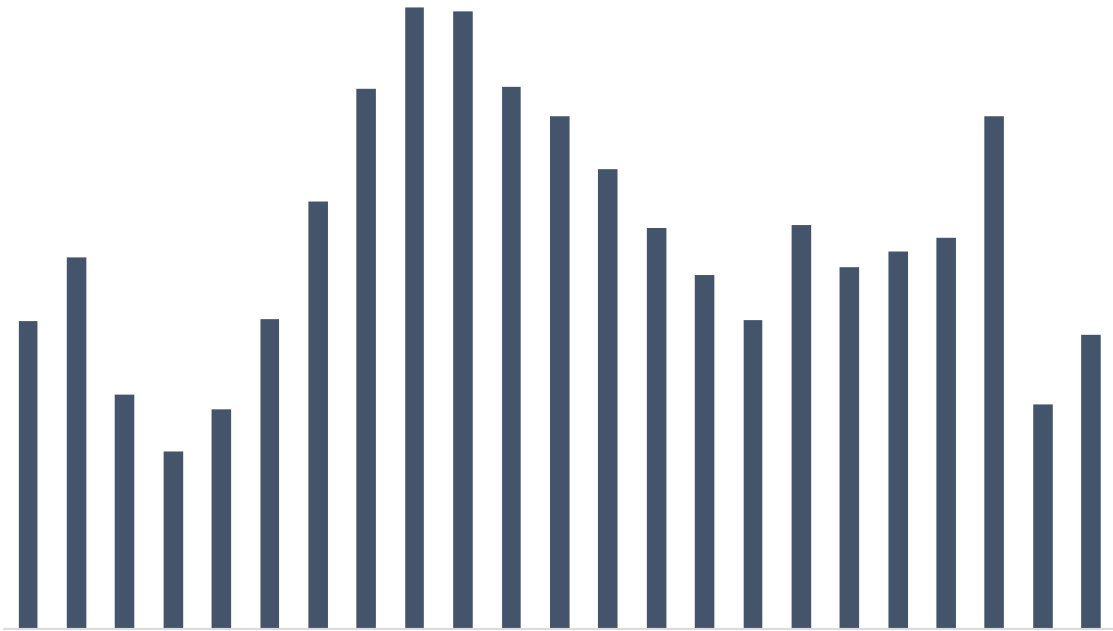
⁹⁵ En efecto, creemos que la relevancia de esto que hemos denominado “concepciones” acerca del desempleo y el seguro de desempleo es aún más nítido para el período 2016-2019, cuando el gobierno de Juntos por el Cambio aumentó notablemente el número de beneficios -según nuestro enfoque, compatible con su concepción- a la vez que, presionado por el conflicto con las organizaciones sociales, aumentó y formalizó los programas del Ministerio de Desarrollo Social.

⁹⁶ Dada la frecuencia con la que en los últimos años los gobiernos tomaron iniciativas de reformas de la institucionalidad el Poder Ejecutivo (y especialmente en el Área de Presidencia de la Nación), decidimos conservar las denominaciones vigentes en cada ocasión, a la vez que advertir al lector y la lectora de qué área ministerial se trata. En este caso, señalamos que el gobierno encabezado por Javier Milei, triunfante en noviembre de 2023 y asumido el 10/12/2023, fusionó los ministerios de Trabajo, Educación y Desarrollo Social, con el objeto explícito de centralizar el abordaje de “los problemas sociales”, dando a ese ministerio el nombre de “Capital Social”.

Jefes y Jefas de Hogar Desocupados, dirigido a personas sin empleo que pertenecieran al sector informal, y que de acuerdo a la Cuenta de Inversión 2003 publicado por la Contaduría General de la Nación, llegó a tener alrededor de 2 millones de beneficiarios en 2002-2003.

A partir de entonces, la mayor cobertura del seguro de desempleo se logró en 2009-2010, en el contexto de la crisis financiera internacional, cuando alcanzó valores del 10,2% del total de desocupados. Esto se explica por el hecho de que, a diferencia de otras crisis, esta se produjo en un marco en el que se había recuperado el trabajo asalariado formal desde 2003, por lo que había un mayor número de trabajadores que cumplían con los requisitos de acceso (principalmente, la formalización). Posteriormente, la cobertura (al igual que la cantidad de beneficiarios) comenzó a descender, hasta alcanzar un mínimo en 2015 del 5,1% y desde entonces retomó una tendencia ascendente hasta ubicarse en el orden del 6-7%, inclusive con los efectos de la pandemia mediante. Recién en 2021 la cobertura trepó al 8,5% de los trabajadores desocupados, pero cayó en los años siguientes hasta llegar al 4,8% en 2023, en un contexto en el que conviven un nivel de desempleo bajo con salarios reales que han experimentado una fuerte caída desde el 2018.

Gráfico 2: Cobertura del seguro de desempleo (2001-2023). En porcentaje del total de desempleados urbanos



Fuente: elaboración propia sobre la base de MTEySS y Ministerio de Economía

También la “generosidad” del beneficio influye en la evolución de los beneficiarios y en la cobertura del seguro. Concretamente, hablamos de la capacidad de reemplazo del salario y de su poder de compra, ya que podría argumentarse que, en caso de que la prestación monetaria fuera muy baja, potenciales beneficiarios no tendrían incentivos para tramitarlo, ya que la

inversión de tiempo en la realización de trámites no se vería recompensada con un beneficio satisfactorio.

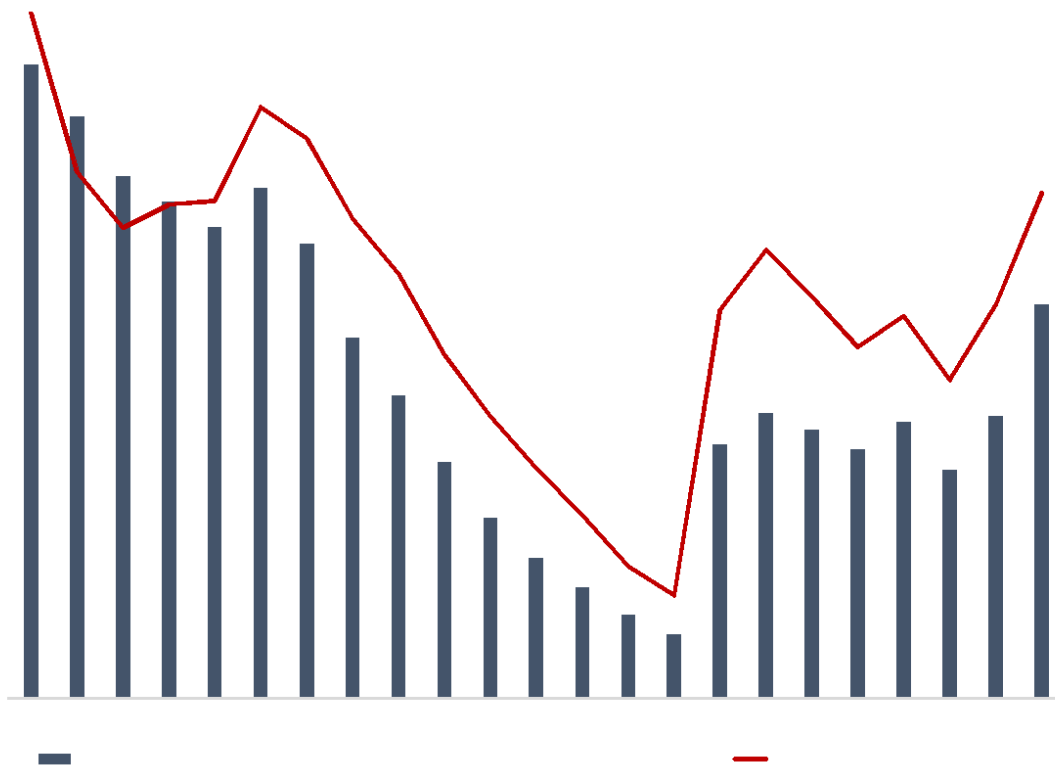
En 1991, año de su creación, la prestación del seguro de desempleo se estableció en el 50% de la remuneración neta del trabajador, con un mínimo de \$150 y un máximo de \$300. Dichos valores fueron actualizados recién en 2006, cuando se elevó el máximo a \$400, para posteriormente quedar congelados hasta 2016. En ese año, las prestaciones por desempleo se actualizaron fijando un valor mínimo de \$1.875 y un valor máximo de \$3.000. Entendemos que los propios vacíos de decisión respecto de la materialidad de los beneficios durante tan largos períodos -correspondientes a los gobiernos del Partido Justicialista en las sucesivas presidencias de N. Kirchner y C. Kirchner- son un indicador concluyente de la activa limitación (aún más, rechazo) de esta política como un instrumento relevante. Luego, los montos fueron actualizados de forma periódica a través de decisiones del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Vale destacar que, si bien dicha potestad había sido establecida originalmente por la ley 24.013, en la práctica recién a partir de 2017 se comenzó a hacer de forma regular. Esto indica que, aunque desde niveles bajos, el gobierno de Juntos por el Cambio (asumido en diciembre de 2015) intentó mejorar la cobertura vertical del seguro de desempleo, lo que recién en el siguiente período de gobierno fue continuado por el Frente de Todos.

De hecho, en septiembre de 2023, mediante la Resolución 15/2023 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil se aumentó del 50% al 75% el porcentaje que la prestación por desempleo representa del salario neto del trabajador cesanteado, con un mínimo equivalente al 50% del salario mínimo, vital y móvil vigente y un máximo del 100% del mismo. En diciembre de 2023 eso representaba una prestación mínima de \$78.000 y máxima de \$156.000 respectivamente.

El gráfico 3 muestra la continua caída de la prestación promedio del seguro de desempleo desde 2001 hasta 2015, tanto como porcentaje de la remuneración promedio de los trabajadores privados registrados, como en términos reales (esta caída sólo fue interrumpida en 2006, por la actualización del monto otorgada ese año). Como ya dijimos, desde 2016 la prestación se incrementó en términos monetarios y recuperó cierta capacidad de reemplazar salarios (10,2% en el período 2016-2023). Si bien dicha magnitud es todavía baja en comparación con la tasa de reemplazo del 23,1% que tuvo en 2001, es claramente superior a los valores de los años previos ya que, por ejemplo, en 2015 había caído hasta el 2,3% del salario privado registrado. Además, hay que destacar que a partir del cambio normativo de septiembre 2023, que implicó el aumento del porcentaje que reemplaza la prestación (del 50 al 75%) y del incremento de los pisos mínimos y máximos de la misma (ligados al salario mínimo), se espera que la tasa de reemplazo efectiva del seguro de desempleo se incremente durante 2024.

Con respecto al valor de la prestación promedio del seguro de desempleo en términos reales, en el mismo gráfico 3 observamos que se recupera en 2016-2017, para luego caer (como los salarios promedio de la economía) en los años siguientes. Sin embargo, en 2022-2023 la prestación se recupera aún con la aceleración del proceso inflacionario, en línea con la actualización de los montos mínimos y máximos del seguro y su indexación al salario mínimo, vital y móvil a fines de 2023.

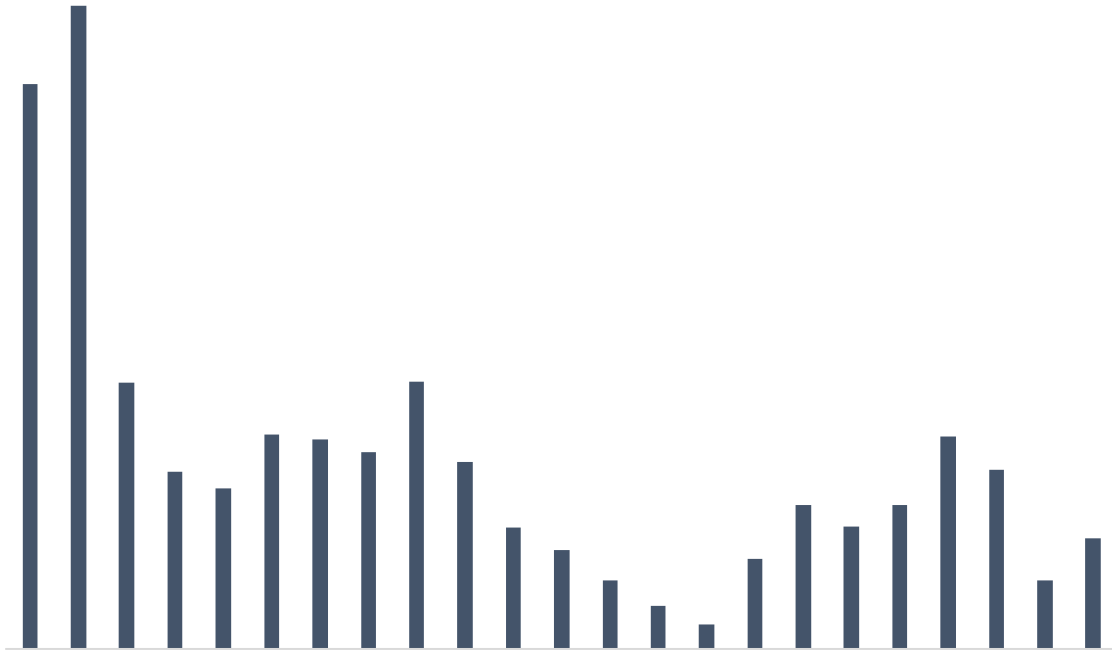
Gráfico 3. Evolución de la prestación promedio de la prestación por desempleo. (2001-2023)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de MTEySS, IPC-INDEC, IPC 7 Provincias e IPC Congreso

Por su parte, el gráfico 4 muestra la evolución del gasto público en el seguro de desempleo, que por su parte también muestra la baja importancia cuantitativa que ha tenido el programa durante el siglo XXI. En efecto, el gasto devengado en el seguro alcanzó su máximo en 2002, con aquel 0,14% del PIB ya mencionamos en la introducción, para luego decrecer de forma continua. Recién a partir de 2016, con el aumento en el valor de las prestaciones y en la población cubierta, cambió la tendencia decreciente, pero aún continuó en niveles bajos. En 2020, en plena pandemia, el gasto en seguro de desempleo llegó al 0,05% del PIB, cuando el IFE, destinado a personas en edades activas sin empleo registrado o cuentapropistas de bajos ingresos alcanzó 1,0% del PIB. Sin embargo, podemos destacar que durante 2020 y 2021 se extendieron de forma sucesiva los plazos durante los cuales los trabajadores beneficiarios del seguro pudieron cobrar la prestación, lo que objetivamente mejoró su capacidad protectora. En 2022 y 2023, pese al aumento de las prestaciones en términos reales, el gasto cayó a tan sólo 0,02% del PIB como consecuencia de la caída de beneficiarios en comparación con los años anteriores.

Gráfico 4. Gasto público en el Seguro de Desempleo (2001-2023). En porcentaje del PIB



Fuente: elaboración propia sobre la base de Ministerio de Economía de la Nación e INDEC

Conclusiones

En este trabajo abordamos el rol jugado por el seguro de desempleo en la Argentina como instrumento de protección de ingresos y de intervención en el mercado de empleo desde su creación, en 1991, y hasta inicios de 2024. La definición del período, como se ve, incluye el examen y análisis de la situación atravesada durante la pandemia de COVID-19 y de su salida. Con apoyo en la literatura especializada y en información de investigaciones recientes, caracterizamos el recorrido de este componente de la seguridad social en términos de un tránsito desde su “ausencia” durante la absolutamente mayoritaria parte del siglo XX, dada su muy demorada creación, hasta la “irrelevancia” actual, en virtud de su muy escasa cobertura poblacional y su también insuficiente capacidad de satisfacción de necesidades para la población que accede al beneficio. La tesis con la que trabajamos afirma que ambas situaciones (ausencia e irrelevancia) tienen un origen común, que es el estar inscriptas en una cultura política y social en la que predomina una visión que resiste toda transferencia de ingresos que no esté fundada en la directa prestación de trabajo. Acordamos en llamar “trabajismo” a esa concepción (Arcidiácono, 2012).

A continuación, enunciaremos algunas conclusiones -más propositivas que concluyentes, si se nos permite el juego de palabras- que aluden a los dos momentos de relevamiento y análisis (pasado y presente) y una serie de preguntas con las que proyectamos el trabajo hacia lo que es dable esperar en materia laboral y de protección ante el desempleo en el futuro.

En la reconstrucción histórica del recorrido seguido por el seguro retomamos trabajos que en distintos momentos ya habían advertido sobre el perfil paradójico o sorprendente de los debates y las luchas en las que se mentaba a este instrumento, durante las décadas del '30 al '70 del siglo XX. En ese ejercicio, nos afianzamos en la afirmación de que la concreción y las principales discusiones y transformaciones del mismo han venido produciéndose a instancias e iniciativas de las propuestas de grupos más vinculados con el sector empleador que con el de los trabajadores, y más volcados a esas perspectivas que a las del “progresismo” o favorables a los derechos sociales; y, en simultáneo, coincidimos con el interés de esos mismos estudiosos en internarnos en las razones de ese posicionamiento, completado con la negativa insistente por parte de los grupos sindicales a aceptar la creación de una protección formalizada estandarizada para el período de desempleo. En ese contrapunto, proponemos concebir el seguro de desempleo como un posible “vector de flexibilización”, figura que sutura la incómoda posición del observador, que encuentra que proponen su creación y su expansión aquellos de quienes se espera que se desentiendan de esa situación, y que por el contrario lo apoyaran quienes sostienen la defensa de los derechos sociales. A nuestro juicio, este alineamiento frente a la problemática y ante los distintos actores es fundamental, pues funciona de manera similar a como ocurre (o no ocurre) la discusión sobre la reforma laboral: por (fundado) temor a que una correlación de fuerzas desfavorable conduzca a una reforma que recorte derechos laborales y empeore las condiciones, las organizaciones de trabajadores tienden a postergar y rechazar la presentación de propuestas y el inicio de su discusión... pero la reforma laboral es un proceso ya lanzado (de facto), y los canales opacos por los que discurre en realidad debilitan los derechos que se pretende defender, porque debilitan el apego a la ley y consienten y naturalizan su vulneración.

En lo que hace al presente, en términos institucionales analizamos la cobertura, tasa de reemplazo y gasto público del seguro de desempleo. En coincidencia con otros estudios, encontramos que una parte sustancial de la baja cobertura obedece al aumento de la informalidad, en la medida en que se convierte en una barrera institucionalmente infranqueable para el acceso. Permítasenos ampliar la idea, pues podría parecer contradictoria con el planteo general del trabajo: estamos diciendo que una informalidad creciente en volumen, proporción y condición (pues no es sólo laboral sino que tiñe todas las relaciones y ámbitos de la vida social) y que ya enlaza la experiencia de al menos dos generaciones, hace que el seguro de desempleo (como otras protecciones) quede desplazado por completo del espacio de los derechos y de su reivindicación. En nuestra perspectiva, ello hace a esa “paradójica” situación en la que, decíamos, los potenciales beneficiarios se alejan de la pretensión de acceso y los sectores empresarios proponen su sanción.

En cuanto a la tasa de reemplazo, pudimos registrar dos períodos muy definidos: en el primer se vieron escasas intervenciones hasta 2015 inclusive, con extensos períodos de no-acción estatal en cuanto a la actualización del valor del beneficio, lo que en contextos inflacionarios como los registrados desde el año 2007 hasta la fecha, implicó un deterioro significativo de la capacidad de protección, en el sentido de proveer a la satisfacción de necesidades para la vida. Finalmente, y en cuanto al gasto, combinamos el análisis con información de otras políticas, lo que permitió ver que el escaso impulso del seguro de desempleo no obedece centralmente a restricciones fiscales sino a la priorización de otros agentes, otros beneficiarios y otras modalidades de atención.

El segundo período se inicia en 2016, cuando puede observarse un relativo cambio de patrón en las definiciones fundamentales del seguro. Nos referimos al hecho de que desde entonces las prestaciones vienen actualizándose de manera más razonable, incluso desde 2003 ligada al

salario mínimo, vital y móvil. Ello significa una indudable mejora en términos reales y en términos de tasa de reemplazo del salario, aunque debe decirse que, debido al severo atraso salarial del período, la mejora en términos reales no es fácil de percibir en la realidad. Aún así, ocurre, y debe agregarse la extensión de los plazos de cobro durante la pandemia. Esto indicaría que puede haber un intento de robustecer este seguro como instrumento de protección de los salarios, en un marco en el que algunos referentes políticos plantean la eliminación de la indemnización por despido y su reemplazo por otros mecanismos de suavización de ingresos. De hecho, uno de los argumentos que presenta el trabajo es que en la decisión de utilizar o no el seguro de desempleo intervienen motivos y procesos de distinta índole, y hemos intentado profundizar en aquellos de carácter ideológico y conceptual, más allá de la dimensión fiscal del tema. En efecto, que con posterioridad a la creación del seguro de desempleo se hayan llevado adelante programas de transferencias de ingresos a cargo del Ministerio de Trabajo o Desarrollo Social, permite afirmar que la restricción fiscal no fue el principal determinante de la insuficiente expansión del seguro de desempleo.

Reconstruido de este modo el panorama, un reforzamiento del seguro de desempleo en simultáneo con el desmantelamiento a escala de programas sociolaborales -tal como tempranamente se puso de manifiesto en el gobierno asumido en diciembre de 2023- no habría de llamar la atención. Ello podría implicar la pretensión de un ambicioso reordenamiento del sistema laboral y de protección en dirección a un ya declarado y directo abaratamiento del costo de disposición de la fuerza de trabajo por parte de las empresas y del restablecimiento de principios de carácter más firmemente contributivos, tal como se intentó -con éxito limitado- durante el período 2016-2019.

Finalmente, pero en plena consonancia con lo anterior, existen condiciones para conjeturar la inauguración de un nuevo ciclo de realineamiento sindical global, con previsibles nuevos agrupamientos y fracturas en su interior. Según creemos, la viabilidad y concreción final de la modalidad del FCL, la más “novedosa”/disruptiva de las propuestas en danza, dependerá en buena medida del curso que sigan los procesos sindicales, en lo que hace a las relaciones internas y externas. En resumen: si surgirá un nuevo balance entre poder sindical y derechos laborales y, en ese caso, cuál será su contenido.

Bibliografía

Alonso, G. (2000), *Política y Seguridad Social en la Argentina de los '90*. Buenos Aires, Madrid: Miño y Dávila Editores.

Arcidiácono, P. (2012) *La política del “mientras tanto”*. Programas sociales después de la crisis 2001-2002- Buenos Aires. Biblos.

Arcidiácono, P. y Gamallo, G. (2022). “La crisis del empleo y las transferencias de ingresos a la población en edades centrales” En Gamallo, G. (2022) *De Alfonsín a Macri. Democracia y política social en Argentina (1983-2019)*. 1° edición. Buenos Aires. Eudeba.

Beccaria, L. (2018). Un análisis de la reforma laboral y de la reducción de las contribuciones patronales. Buenos Aires. Fundación CECE.

Berg, J. (2015). "Income support for the unemployed and the poor". En Berg, J.: *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century*. Edward Elgar Publishing.

Bertranou, F. y Paz, J. (2007). *Políticas y programas de protección al desempleo en Argentina*. 1ra. Edición. Buenos Aires, Oficina Internacional del Trabajo.

Blanchard, O. y Katz, L. (1997). "What We Know and Do Not Know about the Natural Rate of Unemployment." *Journal of Economic Perspectives*, 11 (1): 51-72.

Bonari, D. Dworkin, D. y Starkman, D. (2015) Protección social para el desempleo. Documento de Trabajo N° 146, Programa de Protección Social. CIPPEC. Buenos Aires.

Chavez Molina, E. y Carpenter, S. (2022). "Sobre empleo y previsión social, a modo de introducción", en Chávez Molina, E. y Carpenter, S. (comps) *Empleo y previsión social. Problemáticas en Argentina y el mundo*. CLACSO, IADE/IIGG. Buenos Aires.

Danani, C. (2003) "Condiciones y prácticas sociopolíticas en las políticas sociales: las obras sociales, más allá de la libre afiliación", en Lindenboim, J. y Danani, C. (coord.), *Entre el trabajo y la política. Las reformas de las políticas sociales argentinas en perspectiva comparada*. Biblos. Buenos Aires.

Etchemendy, S. (2011) "Sobre la vigencia del modelo sindical argentino. ¿Continuidad, reforma o cambio?", en Varios autores *Ciclo de seminarios: el modelo sindical en debate*. CLACSO/Fundación Frederick Ebert. Buenos Aires.

Etchichury, H. y Alvarez, M. (2020). "El derecho al trabajo", en Bohoslavsky, J. (editor) *Covid y Derechos Humanos. La pandemia de la desigualdad*. Biblos. Buenos Aires.

Falappa, F. y Mossier, V. (2014) "Las Asignaciones Familiares en la Argentina: de sus primeras formas a la institucionalización (1917-1991)", en Danani, C. y Hintze, S. (coord.) *Protecciones y desprotecciones (II). Problemas y debates de la seguridad social en la Argentina*. Buenos Aires, UNGS.

Falcettoni, E. y Nygaard, V. (2021). “A literature review on the impact of increased unemployment insurance benefits and stimulus checks in the United States”, *Covid Economics* 64, 186-201.

Feldstein, M. (1978). “The Effect of Unemployment Insurance on Temporary Layoff Unemployment”. *The American Economic Review*, 68(5), 834–846.

Flier, P. (2000). “El desarrollo de la Seguridad Social en la Argentina: los seguros sociales. Del modelo ideal al posible., en Panettieri, J. (compilador) Argentina: trabajadores entre dos guerras. Buenos Aires, Eudeba.

Gamallo, G. (2022). *De Alfonsín a Macri. Democracia y política social en Argentina (1983-2019)*. Buenos Aires. Eudeba.

Ganong, P., Noel, P y Vavra, J. (2020). "US unemployment insurance replacement rates during the pandemic," *Journal of Public Economics*, vol 191.

Golbert, L. (2010). *De la Sociedad de Beneficencia a los Derechos Sociales*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires.

Grassi, E. (2003) *Políticas y problemas sociales en la sociedad neoliberal. La otra década infame (I)*. Buenos Aires. Espacio.

Grondona, A. (2011). “Tradición” y “traducción”: un estudio de las formas contemporáneas del gobierno de las poblaciones desempleadas en la Argentina” Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales. Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. [Publicada con el mismo título en 2012, Buenos Aires, Centro Cultural de la Cooperación].

----- (2014). “El seguro de desempleo en la Argentina: reflexiones preliminares en torno de una ausencia”, *Sociedad y Economía N°27*, 99-128.

Hopenhayn, H. A. y Nicolini, J. P. (1997). “Optimal unemployment insurance”. *Journal of political economy*, 105(2), 412-438.

Lavinias, L. (2023). “Crise, financerização e desafios da redistribuição no século xxi”. *Revista de ABET N° 22, vol 2*. Diciembre 2023.

Logiúdice, A. (2017) “La asistencia social actual: entre la aseguración y la activación de los trabajadores”. En: Arcidiácono, P. y Zibecchi, C. (orgs) *La trama de las políticas sociales. Estado, saberes y territorio*. Buenos Aires. Biblos.

Loza, A., Calero, A., Casanova, L., D’Elia, V. y Rottenschweiler, S. (2009). *Mercado de trabajo, eficiencia económica e inclusión social*. Buenos Aires: UADE.

Lvovich, D. (2005). “Sindicatos y empresarios frente al problema de la seguridad social en los albores del peronismo”, en Lvovich, y Suriano, J.(editores) *Las políticas sociales en perspectiva histórica. Argentina, 1870,1952*. Buenos Aires. Prometeo.

Lvovich, D. y Suriano, J.(editores) *Las políticas sociales en perspectiva histórica. Argentina, 1870,1952*. Buenos Aires. Prometeo.

Maurizio, R. (2021). “Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual”. *Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021*.

Messina, G.M. (2022). “Políticas de mercado de trabajo en Argentina (2003-2019): fragmentación institucional y escasez presupuestaria”. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 93, 94-119.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2022a). “Boletín Estadístico de la Seguridad Social 12/2021”.

----- (2022b). “Boletín de remuneraciones de los trabajadores registrados – Serie anual Año 2021”.

Minoldo, S. y Dvoskin, N. (2023). “Informalidad, política social, heterogeneidades sectoriales y desigualdad de género en la Argentina durante el primer año de pandemia”. *Laboratorio*, 33(1), 205-236.

Murillo, V. (2001), *Labour Unions, Partisan Coalitions, and Market reforms in Latin America*. Cambridge: Cambridge University Press.

Neffa, J., Panigo, D., Pérez, P. y Persia, J. (2014). “Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones”. CEIL/CONICET. Buenos Aires.

Nougués, T. (2020). “Entre la deuda y la inclusión social. Un análisis de la financiarización de la política asistencial argentina (1983-2019)”. *Diálogos*, Vol. 21, N° 2.

----- (2023). “Políticas sociales de endeudamiento. La financiarización de la política asistencial en acción”. Ponencia presentada en el XVI° Congreso de Especialistas en Estudios de Trabajo, Comisión N° 14. 4 al 7/8/23, Buenos Aires.

OECD (2020). *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, OECD Publishing, Paris.

Osuna, M. (2017). *La intervención social del Estado. El ministerio de Bienestar Social entre dos dictaduras (Argentina, 1966-1983)*. Rosario, Pro-Historia.

Salvia, A., Poy, S. y Pla, J. (2022). *La sociedad argentina en la pospandemia: radiografía del impacto del Covid-19 sobre la estructura social y el mercado de trabajo urbano*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina.

Topalov, Ch. (2000). “Institucionalización del desempleo y formación de las normas de empleo. Las experiencias francesa y británica (1911-1939)”. *Política y Sociedad*, 34, (33-57). Madrid.

Velásquez Pinto, M. (2014). Análisis de la protección contra el desempleo en América Latina”. *CEPAL -Serie Macroeconomía del desarrollo N° 154*

----- (2010). “Seguros de desempleo y reformas recientes en América Latina”. *CEPAL – Serie Macroeconomía del desarrollo N°99*.

----- (2021). “La protección ante el desempleo: medidas aplicadas durante la crisis del COVID-19”, *Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/214)*, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).’

Semblanzas

Sergio Rottenschweiler

Licenciado en Economía y Magíster en Economía de la Universidad de Buenos Aires; actualmente está haciendo el Doctorado en Economía en la Universidad del CEMA. Profesor e Investigador del Instituto de Ciencias y del Instituto del Conurbano de la UNGS (Área de Política Social). Co-director del proyecto La protección social a lo largo del ciclo de la vida

(Argentina 2020-2025). Co-autor del libro “Protecciones y desprotecciones (IV): Disputas, reformas y derechos alrededor de la seguridad social en la Argentina (2015-2021)”.

Claudia Danani

Licenciada en Ciencia Política y en Trabajo Social; Doctora en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Profesora e Investigadora Consulta del Instituto del Conurbano de la UNGS (Área de Política Social) y del Inst. Gino Germani de la UBA. Co-coordinadora (con S. Hintze) de la serie Seguridad Social de Ediciones UNGS (Políticas, Política y Sociedad), cuyo último título es “Protecciones y desprotecciones (IV): Disputas, reformas y derechos alrededor de la seguridad social en la Argentina (2015-2021)”.

Organismos colaboradores: Instituto del Conurbano e Instituto de Ciencias/Universidad Nacional de General Sarmiento - Facultad de Ciencias Económicas y Facultad de Ciencias Sociales/Universidad de Buenos Aires

Disciplina académica en la que se inscribe el artículo: Economía - Ciencia Política

Tipo, método o enfoque del estudio: Enfoque histórico, cualitativo-cuantitativo



DERIVAS Y CONTRADICCIONES DE LOS PROGRAMAS SOCIOPRODUCTIVOS. ENTRE LA CONTENCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL Y LA PROMOCIÓN DE LA ECONOMÍA POPULAR

Diego Alvarez Newman

diegonewman@hotmail.com

Universidad Nacional de José C. Paz, Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Provincia de Buenos Aires, Argentina.

ORCID <https://orcid.org/0009-0006-0978-7059>

Resumen

El proceso de desmembramiento de la relación salarial empuja a una porción cada vez más significativa de la población económicamente activa a la exclusión, la informalidad y a la precarización laboral. Los programas socioproductivos han sido el dispositivo privilegiado de política social para abordar esta problemática en los “sectores vulnerables” en Argentina. Este artículo describe y analiza la emergencia del sujeto laboral que se organiza en torno a la economía popular en el marco de los programas socioproductivos. Se sostiene que la correlación entre el crecimiento del trabajo informal de subsistencia y el crecimiento de la cantidad de titulares de programas socioproductivos proporcionan las condiciones que, a la vez que estipulan la falta de empleabilidad de los/as receptores, posibilitan su organización en torno a la economía popular. Se ha utilizado una estrategia de triangulación metodológica que reúne fuentes de datos cuantitativas y cualitativas.

Palabras clave: programas socioproductivos; exclusión laboral; informalidad; economía popular; empleabilidad.

DERIVAS E CONTRADIÇÕES DOS PROGRAMAS SOCIOPRODUTIVOS. ENTRE A CONTENÇÃO DA INFORMALIDADE TRABALHISTA E A PROMOÇÃO DA ECONOMIA POPULAR

Resumo

O processo de desmembramento da relação salarial empurra uma parcela cada vez mais significativa da população economicamente ativa para a exclusão, a informalidade e o emprego precário. Os programas socioprodutivos têm sido o dispositivo de política social privilegiado para enfrentar esse problema nos "setores vulneráveis" da Argentina. Este artigo descreve e analisa o surgimento do sujeito do trabalho que se organiza em torno da economia popular no âmbito dos programas socioprodutivos. Argumenta-se que a correlação entre o crescimento do trabalho informal de subsistência e o crescimento do número de titulares de programas socioprodutivos fornece as condições que, embora estipulem a falta de empregabilidade dos beneficiários, possibilitam que eles se organizem em torno da economia popular. Foi utilizada uma estratégia de triangulação metodológica, reunindo fontes de dados quantitativos e qualitativos.

Palavras-chave: programas socioprodutivos; exclusão do trabalho; informalidade; economia popular; empregabilidade.

DERIVES AND CONTRADICTIONS OF SOCIO-PRODUCTIVE PROGRAMS. BETWEEN THE CONTAINMENT OF LABOR INFORMALITY AND THE PROMOTION OF THE POPULAR ECONOMY

Abstract

The process of dismemberment of the wage relationship leads a significant portion of the economically active population to exclusion, informality and job insecurity. Socio-productive programs have been the privileged social policy device to address this problem in the "vulnerable groups" in Argentina. This article describes and analyzes the emergence of the labor subject organized around the popular economy within the framework of socio-productive programs. It is argued that the correlation between the growth of informal subsistence work and the growth in the number of holders of socio-productive programs provides the conditions that, while stipulating the lack of employability of the recipients, make possible their organization around the popular economy. A methodological triangulation strategy has been used that brings together quantitative and qualitative data sources.

Keywords: socio-productive programs; labor exclusion; informality; popular economy; employability.

Recibido: 2 de mayo de 2024

Aceptado: 11 de junio de 2024

Introducción

El desmembramiento de la relación salarial es un proceso de fragmentación de la clase trabajadora que empuja a una porción cada vez más significativa de la población económicamente activa (PEA) a la exclusión, la informalidad y a la precarización laboral.

Los programas socioproductivos han sido el dispositivo privilegiado de política social para el abordaje a la cuestión de los “sectores vulnerables” en Argentina. Estos programas procuran vincular a estos sectores con el trabajo a través de pautas de inclusión que varían de acuerdo a las estrategias de política social.

El objetivo de este artículo es describir y analizar los vínculos existentes entre el fenómeno del deterioro de las condiciones laborales del universo de trabajadores/as sin derechos, el proceso de masificación de los programas socioproductivos y la emergencia de un sujeto laboral que se organiza en torno a la economía popular en Argentina durante el periodo 2010-2023.

La hipótesis que se sostiene es que la correlación entre el crecimiento del trabajo informal de subsistencia y el crecimiento de la cantidad de titulares de programas socioproductivos proporcionarían condiciones que, a la vez que estipulan la falta de empleabilidad de los/as receptores, posibilitan su organización en torno a la economía popular.

En un contexto en donde el trabajo informal de subsistencia crece y se vuelve necesaria la implementación de programas socioproductivos que refuercen los ingresos de los “sectores vulnerables”, aparecería la “trampa de la exclusión” (Castel, 2004). Las propias políticas que intentan promover la inclusión al trabajo se vuelven contradictorias dado que terminarían consolidando la falta de empleabilidad a partir de la estigmatización de los asistidos y la consiguiente legitimación de una ciudadanía de segunda (Scarfó et al, 2009). Sin embargo, este fenómeno, a su vez, proporciona condiciones para la organización en torno a la economía popular.

Se ha llevado adelante una estrategia de triangulación metodológica utilizando fuentes de datos cuantitativas y cualitativas. Respecto a los datos cuantitativos, se apeló a dos tipos de fuentes. Una sobre la evolución del mercado de trabajo y otra sobre la evolución longitudinal de los programas socioproductivos. La primera fueron las estadísticas laborales producidas por el Observatorio de la Deuda Social Argentina (ODSA) de la Universidad Católica Argentina (UCA) en la serie “Calidad del Empleo y Riesgo de Desempleo”. Dicha fuente permitió analizar la evolución del mercado de trabajo tomando como referencia la existencia de cuatro segmentos laborales que proporcionan información sobre la distribución de la PEA entre la exclusión y la inclusión laboral plena.

Para abordar la evolución longitudinal de los programas socioproductivos se tomó como fuente la base “Datasets” que recopila los datos generados y publicados por los organismos de gobierno. Se relevaron y se organizaron los datos producidos por el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación acerca de los programas Ingreso Social con Trabajo “Argentina Trabaja” (PRIST-AT) (2009-2017), Proyectos Productivos Comunitarios (2017-2019), Hacemos Futuro (2018-2019), y Potenciar Trabajo (2020-2023).

Respecto a los datos cualitativos, se ha relevado toda la normativa inherente a los programas mencionados, y los todos los documentos de trabajo producidos por el ReNaTEP entre los años 2020 y 2023.

Exclusión laboral, Informalidad y economía popular

El desmembramiento de la relación salarial es un proceso de fragmentación de la clase trabajadora que avanza bajo diferentes formas de acuerdo a los periodos históricos que se consideren. Hacia fines de 1970 y durante la década de 1980 se manifestó como ruptura del

patrón fordista de organización del trabajo (Neffa, 1999), mientras que durante la década de 1990 se consolidó la modernización empresarial imponiendo pautas de flexibilización laboral (Figari, 2001), y ya adentrado el siglo XXI la algoritmización del trabajo está llevando al extremo los procesos flexibilizantes (Alvarez Newman, 2023). Este fenómeno, empuja a una porción cada vez más significativa de la población económicamente activa (PEA) a la exclusión, la informalidad y a la precarización laboral.

Los programas socioproductivos son uno de los dispositivos privilegiados de política pública para el abordaje a esta problemática en los denominados “sectores vulnerables”. Estos son programas de transferencias monetarias condicionadas (PTMC) que procuran vincular a estos sectores con el trabajo a través de proyectos productivos de pequeña escala y de desarrollo sociocomunitario. Este tipo de programas intervienen directamente en la organización de la producción para la satisfacción de necesidades sociales y en la distribución primaria del ingreso (Kasparian, 2014).

Los programas socioproductivos han sido abordados desde diferentes perspectivas. Desde la implementación de las políticas sociales (Boga, 2020; Hintze, 2013; Arcidiácono y Bermudez, 2015; De Senna y Chahbenderian, 2011), desde la perspectiva de las organizaciones sociales, los actores y sus identidades (Maneiro, 2015; Hopp, 2011; Natalucci y Morris, 2019; Masseti, 2011), desde la perspectiva de los territorios de implementación (Ferrari Mango, 2020; Goren et al, 2019) y desde la perspectiva del desarrollo de la economía social y solidaria y la economía popular (Maldovan Bonelli et al, 2017, Pacífico, 2020; Kasparian, 2014; Vuotto, 2011). Aun en la diversidad, estas investigaciones abordan la cuestión de la inclusión a través del trabajo poniendo el foco en aquellos/as que están excluidos del mercado formal.

En Argentina, se han ensayado cuatro pautas de inclusión al trabajo en el marco de los programas socioproductivos que no son excluyentes entre sí: la del desarrollo local; la de la empleabilidad; la de la economía social y solidaria; y la de la economía popular.

Las pautas de inclusión al trabajo desde la economía social y solidaria tomaron forma bajo el formato organizativo de cooperativas que respondieron a los procesos de conflictividad social de los años '90 e institucionalizaron las experiencias asociativas en torno a las organizaciones sociales consolidadas durante la crisis de 2001-2002 (Ciolli, 2013).

Esas experiencias, a medida que se desarrollaron, se fueron mezclando con otras pautas de inclusión. Por ejemplo, en el marco del Programa Ingreso Social con Trabajo “Argentina Trabaja” (PRIST-AT), el trabajo de las cooperativas generalmente estuvo supeditado a las estrategias de desarrollo local de los municipios. Este programa, se caracterizaba por poner en relación a las cooperativas con las necesidades de obra pública municipal.

Las pautas de inclusión al trabajo de la economía popular tomaron su mayor grado de desarrollo con la sanción de la Ley N° 27.345 conocida como Ley de Emergencia Social (LES) en diciembre de 2016. Esta pauta, que instituyó el salario social complementario, plantea que los/as receptores de los programas son trabajadores/as sin derechos y que el salario es un complemento de las actividades que ellos/as realizan de manera informal en los barrios populares. La economía popular siguió coexistiendo, a su vez, con las demandas de obra pública de los municipios en el marco de los programas.

Por su parte, las pautas de inclusión al trabajo de la empleabilidad procuran contener a los “sectores vulnerables” y brindar acceso a la terminalidad educativa y a la formación por competencias laborales para mejorar los activos de capital humano. Este tipo de pauta se hizo presente en programas como el “Hacemos Futuro” y el “Potenciar Trabajo” con el objetivo de que paulatinamente esa población se vaya insertando al mercado formal de trabajo.

La empleabilidad es una polémica noción que comenzó a tomar notoriedad con el proceso de modernización empresarial que se consolidó en la década de 1990. Esta noción se desprende de la teoría del capital humano cuyo marco teórico no interpela el funcionamiento del mercado de trabajo sino a las competencias laborales. Frente a las tendencias flexibilizantes, esa noción no problematiza sobre cómo las regulaciones podrían lograr el pleno empleo o reducir la informalidad sino sobre las capacidades de adaptación de los/as trabajadores/as a la volatilidad y a la incertidumbre del mercado de trabajo (Alvarez Newman, 2019).

América Latina tiene una amplia tradición de estudios sobre la informalidad laboral. Siguiendo a Neffa (2023), se identifican en este artículo 4 enfoques críticos: el enfoque dualista, el de la marginalidad, el estructuralista y el del trabajo decente.

El enfoque dualista postula que los países periféricos se componen de dos sectores muy diferentes con pocas articulaciones entre sí, uno tradicional de escasa productividad y otro moderno y capitalista cuya productividad es elevada y en condiciones de acumular capital y de garantizar derechos laborales plenos. Según ese enfoque, al desarrollarse el sector moderno, el sector tradicional se iría achicando progresivamente y la fuerza de trabajo de este sector sería absorbida por aquel.

Los estructuralistas de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) analizaron este problema desde otra perspectiva. Para ellos, el Sector Informal Urbano (SIU) es el resultado de la escasa capacidad de acumulación y de generación de empleos por parte del capitalismo periférico, debido a sus características monopólicas, y del deterioro de los términos de intercambio y el peso del capital extranjero en el sistema productivo que transfiere sus excedentes a sus casas matrices en lugar de invertirlos en el país.

Así, el mercado de trabajo de estos países sería incapaz de incorporar a todos los miembros de la PEA generando un “ejército industrial de reserva” que presiona hacia abajo las condiciones de trabajo (Cardoso, 1970), o generando una “superpoblación relativa”, cuya existencia no ejerce ninguna influencia sobre el régimen de acumulación y que queda excluida del sistema productivo capitalista como una “masa marginal” (J. Nun, 1999).

La noción de heterogeneidad estructural complejiza esta cuestión. Las economías periféricas no serían “dualistas” sino estructuralmente heterogéneas a través de sus variadas formas de organización de las actividades económicas (Freyssinet, 1976). Así, la informalidad sería funcionalmente indispensable para reducir los costos laborales. Asimismo, las unidades económicas informales no siempre estarían al margen del sistema productivo sino que mantienen relaciones con empresas capitalistas de mayor tamaño que externalizan la producción, estableciendo relaciones en carácter de proveedores o como subcontratistas. De esta forma, la informalidad es parte constitutiva de la economía capitalista moderna.

En la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo (OIT) de 2002 se produjo un cambio conceptual importante al incorporar la noción de “trabajo decente”. Este es definido como el

trabajo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, donde los derechos son respetados y se cuenta con una remuneración adecuada y protección social (OIT, 2002).

A partir de esa noción, la OIT amplió su tradicional definición del sector informal en la que predominan las actividades de subsistencia en segmentos marginales de la economía, incorporando el concepto de empleo precario asociado al trabajo no registrado. Es decir, aquellos que no están sujetos a la legislación laboral ni tienen protección social independientemente de si las actividades se desarrollan en el sector formal o informal. Con esta nueva definición del empleo informal, este pasó a ser el tipo de empleo preponderante en la mayoría de los países de latinoamérica.

Estos abordajes de la informalidad se han visto interpelados por los estudios que sostienen a la construcción de la “economía popular” (EP) como categoría reivindicativa (Fernández Álvarez, 2018; Hopp y Muruberría, 2022). La EP tiene una larga historia en América latina y su debate conceptual se remonta a más de treinta años, pero en Argentina, tomó peso político en la década pasada frente a los problemas estructurales del mercado de trabajo para generar empleos pleno de derecho.

Desde estos estudios se considera que la noción de informalidad ha puesto el énfasis en las carencias y que sería necesario revalorizar la dimensión productiva y laboral de los oficios populares (González y Maldován Bonelli, 2023).

Desde sus propios actores, la economía popular no se presenta necesariamente como una economía alternativa, como podría serlo la economía social y solidaria, sino como un sector de la clase trabajadora excluida del proceso de acumulación capitalista, sin derechos laborales ni patrón, que posee sus propios medios de producción y que tiene múltiples puntos de conexión con la economía global de mercado (Pérsico y Grabois, 2014).

La economía popular nace efectivamente de la carencia propia de la informalidad laboral, pero sus reivindicaciones apuntan a la construcción de una economía política que fortalezca los lazos comunitarios y que reconozca a sus trabajadores los derechos laborales.

Trabajo informal de subsistencia y programas socioproductivos

La salida de la convertibilidad sentó las condiciones para que la economía argentina inicie una etapa de expansión con altas tasas de crecimiento que redundaron en una reactivación industrial. En el período comprendido entre los años 2003 y 2010 se crearon 3,1 millones de puestos de trabajo formales, la negociación colectiva recobró la vitalidad perdida en los años '90 (Senén González y Borroni, 2011) y los salarios reales iniciaron una senda de crecimiento (Trajtemberg, 2016). Asimismo, se registró una sustancial reducción del desempleo y una fuerte reducción del empleo no registrado.

El panorama comenzaba a mostrar una reversión de la problemática sociolaboral propia de los '90, y la cuestión parecía reubicarse del barrio a la fábrica (Varela, 2009). Los datos arrojaban una pérdida de la centralidad de la cuestión piquetera y sus significantes con posterioridad al año 2004 (Maneiro, 2015) en un contexto de revitalización sindical (Senén González y Haidar, 2009).

Sin embargo, con posterioridad al año 2011, comenzó un largo periodo de estancamiento del empleo registrado. Datos provenientes de distintas fuentes mostraban que la recuperación

del empleo y la reducción de la informalidad habían sido significativas respecto a la crisis de 2001-2002, pero también que la informalidad continuaba siendo un problema importante. La crisis de 2008-2009 abrió nuevas problemáticas y una de ellas eran las limitaciones para seguir incorporando trabajadores/as al mercado formal.

Los datos que elabora el Observatorio de la Deuda Social Argentina (ODSA) de la Universidad Católica Argentina (UCA) en la serie “Calidad del Empleo y Riesgo de Desempleo” permiten analizar este fenómeno considerando indicadores que van de la plenitud de derechos a la ausencia total de ellos respecto a la PEA⁹⁷.

La población con “Empleo pleno de derechos” es aquella que posee una inserción laboral con aportes previsionales y continuidad laboral. Por ejemplo, personas ocupadas en relación de dependencia que declaran que se les realizan descuentos jubilatorios; cuentapropistas profesionales y no profesionales con continuidad laboral que realizan aportes al Sistema de Seguridad Social; y patrones o empleadores con continuidad laboral que también realizan aportes. Este es el universo plenamente incluido.

La población con empleo precario es definida como aquella cuya inserción laboral no realiza aportes previsionales y con ausencia de continuidad laboral. Por ejemplo, personas ocupadas en relación de dependencia que declaran que no se les realizan descuentos jubilatorios; cuentapropistas no profesionales que no realizan aportes al Sistema de Seguridad Social y/o sin continuidad laboral; y patrones o empleadores que no realizan aportes y/o sin continuidad laboral.

El subempleo inestable es definido considerando la no realización de aportes previsionales, la ausencia de continuidad laboral, la baja remuneración y/o la situación de los/as beneficiarios/as de programas de empleo. La población que es parte de esta categoría son las personas ocupadas en trabajos temporarios de baja remuneración o changas, trabajadores/as sin salario y beneficiarios/as de planes de empleo con contraprestación laboral. Este es el universo de trabajadores con empleo informal de subsistencia. El último segmento considerado por el observatorio es el desempleo.

Tomando como referencia el empleo pleno de derecho y el empleo sin derecho, que contiene a las categorías “empleo precario” y “subempleo inestable”, durante los últimos 19 años (2004-2023) se observan cuatro momentos (gráfico n°1).

Durante el 2004-2007 se produjo una notable recomposición de los empleos pleno de derecho con caída del empleo sin derechos. La brecha entre ambos se achicó de 20 a 4 puntos porcentuales.

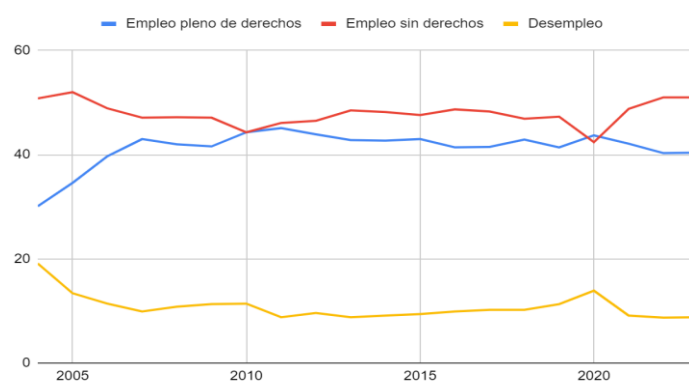
⁹⁷ El ODSA/UCA lleva adelante sus mediciones en Aglomerados urbanos con 80.000 habitantes o más de la República Argentina agrupados en 3 grandes conglomerados según el tamaño de los mismos: 1) Gran Buenos Aires: Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Conurbano Bonaerense (Conurbano Zona Norte, Conurbano Zona Oeste y Conurbano Zona Sur); 2) Otras Áreas Metropolitanas: Gran Rosario, Gran Córdoba, San Miguel de Tucumán y Tafí Viejo, y Gran Mendoza; y; 3) Resto urbano: Mar del Plata, Gran Salta, Gran Paraná, Gran Resistencia, Gran San Juan, Neuquén-Plottier-Cipolletti, Zárate, La Rioja, Goya, San Rafael, Comodoro Rivadavia y Ushuaia-Río Grande. La muestra representativa sobre la que producen sus datos consta de aproximadamente 5.860 casos por año.

Luego de la crisis de 2008 y 2009, donde el empleo pleno de derechos quedó estancado, los años 2010 y 2011 se caracterizan por un nuevo impulso de esta forma de empleo y por primera vez hay paridad entre este y el empleo sin derechos en un contexto de desempleo relativamente bajo.

El periodo 2012-2019 se caracteriza por una leve reducción del empleo pleno de derechos y su estancamiento. En este periodo el empleo sin derechos volvió a ser la principal forma de inserción laboral.

El periodo post pandemia 2021-2023 muestra una persistencia del estancamiento del empleo pleno de derechos y un fuerte impulso del empleo sin derechos. Para el año 2023, la brecha entre ambos fue de 11 puntos porcentuales en un contexto de desempleo relativamente bajo y de recuperación de la tasa de actividad. La tendencia post pandemia sería la consolidación del empleo sin derechos como la principal condición laboral en el mercado de trabajo.

Gráfico n°1: Evolución del empleo pleno de derechos, empleo sin derechos y desempleo (2004-2023)

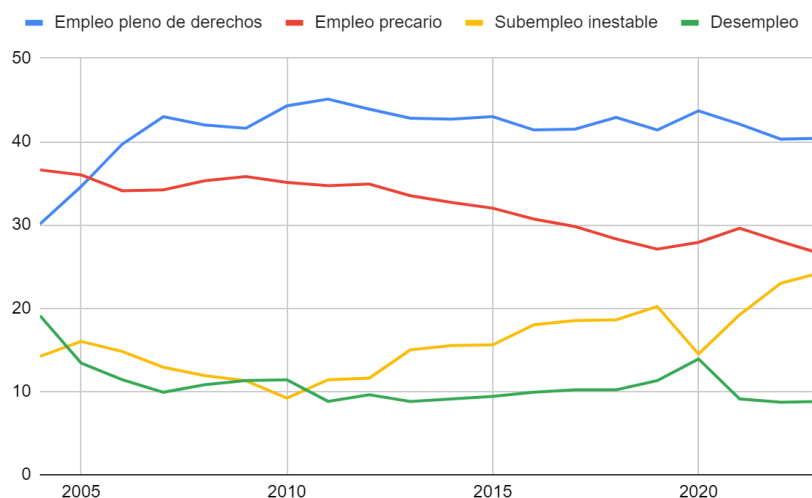


Fuente: Serie “Calidad del Empleo y Riesgo de Desempleo” (ODSA/UCA)

Ahora bien, al considerar todos los segmentos laborales de la encuesta que realiza el ODSA-UCA, aparecen nuevos elementos para el análisis. Los datos arrojan precisamente que en el año 2012 comienza a gestarse un proceso de deterioro de las condiciones laborales dentro del universo de trabajadores/as sin derechos.

Junto al estancamiento del empleo pleno y al relativamente bajo desempleo, se observa un descenso del empleo precario pero con un crecimiento sostenido del subempleo inestable que tienden a confluir desde antes de la pandemia. En concreto, la situación del universo desprotegido se degrada porque al interior de este va creciendo cada vez más el subempleo inestable (trabajo informal de subsistencia). Esa tendencia se acentúa en la post pandemia (gráfico n°2).

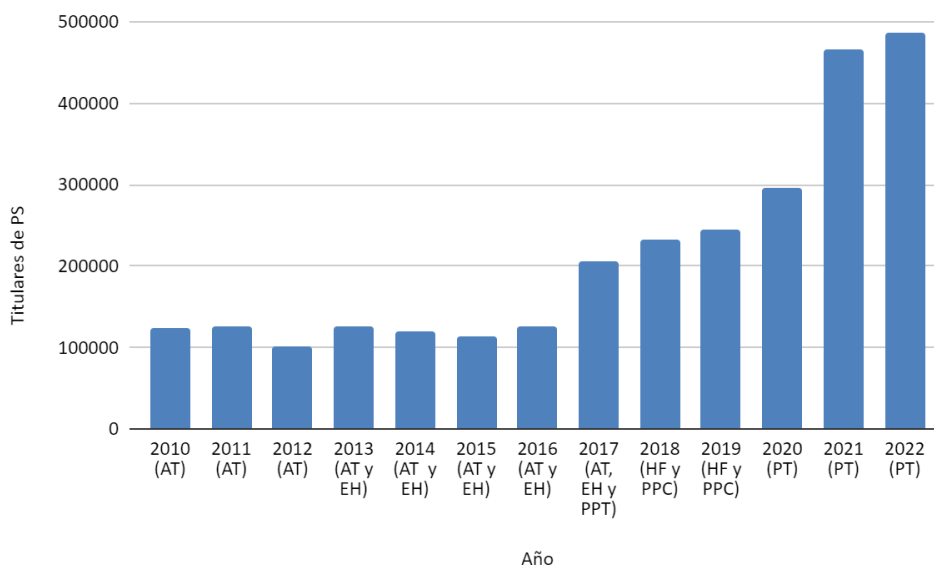
Gráfico n°2: Modalidades de inserción laboral de la Población Económicamente Activa (PEA) de 18 años y más (2004-2023)



Fuente: Serie “Calidad del Empleo y Riesgo de Desempleo” (ODSA/UCA)

Paralelamente a este fenómeno de deterioro de las condiciones laborales del universo de trabajadores/as sin derechos, se registra un proceso de masificación de los programas socioproductivos. Al considerar los 24 partidos del conurbano bonaerense, que es el territorio donde se concentra la mayor proporción de titulares, pueden identificarse tres etapas durante el periodo 2010-2022 (gráfico n°3).

Gráfico n°3: Cantidad de titulares de programas socioproductivos en el conurbano bonaerense (2010-2022)



Fuente: elaboración propia a partir de “Datasets Argentina”, Ministerio de Desarrollo Social (2022). AT Programa “Argentina Trabaja”; EH Programa “Ellas Hacen”; PPC Programa “Proyectos Productivos Comunitarios”; HF Programa “Hacemos Futuro”; PT Programa “Potenciar Trabajo”.

La primera transcurre entre los años 2010-2016 y coincide con la implementación del PRIST-AT y su línea “Ellas Hacen”. En ese periodo, la cantidad oscilaba entre los 100 mil y los 126 mil titulares.

La segunda etapa (2017-2020) posee dos momentos. El primero (2017-2019) coincide con la sanción de la Ley de Emergencia Social (LES) en diciembre de 2016 y la posterior implementación del Salario Social Complementario (SSC) a través del programa Proyectos Productivos Comunitarios (PPC). En este momento se produjo un incremento porcentual en la cantidad de receptores/as del 93% considerando el año 2019 respecto al 2016. Luego hay un segundo momento en el año 2020 signado por la pandemia donde se sigue incrementando la cantidad de receptores/as.

En la tercera etapa post pandemia (2021 y 2022) la cantidad de titulares se duplicó en un lapso muy breve de tiempo. Esta etapa guarda relación con la baja del programa Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) y la puesta en marcha del programa “Potenciar Trabajo”.

Los datos presentados en este apartado muestran que el fenómeno del deterioro de las condiciones laborales del universo de trabajadores/as sin derechos, vinculado al crecimiento del trabajo informal de subsistencia, se correlaciona con el proceso de masificación de los programas socioproductivos.

De la Economía Social y Solidaria al Salario Social Complementario

Los antecedentes de programas socioproductivos con alcance significativo en Argentina se remontan al “Programa Trabajar” y al Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados. El primero fue un programa que se implementó entre los años 1995-2002 y tuvo como objetivo generar empleo transitorio para personas desocupadas a través de proyectos comunitarios vinculados a obras de infraestructura que procuraban contribuir al desarrollo económico y social de las comunidades locales (Neffa, Brown y Battistuzzi, 2011). Mientras que el segundo se puso en marcha en el año 2002 y estuvo destinado a los/as “jefes/as” de familia que estaban desocupados/as con el objetivo de contener la cuestión social emergente de la crisis. Con la recuperación del empleo durante 2004-2007, estos programas se volvieron relativamente marginales en relación a la PEA y no llegaban a los 500.000 receptores/as en todo el país (Neffa, 2008).

La primera experiencia “trabajo céntrica” (Arcidiácono y Bermudez, 2015) que institucionalizó el trabajo asociativo en torno a las organizaciones sociales fue el Plan Nacional de Desarrollo Local y Economía Social “Manos a la Obra” (PMO) (2003-2009). Su objetivo fue fomentar la inclusión mediante la promoción de la economía social y solidaria, pero no tuvo magnitud en términos de presupuesto y cantidad de receptores/as porque se implementó en un contexto de recuperación de la economía.

Uno de los aspectos a resaltar respecto a la promoción de la economía social y solidaria en el marco de los programas socioproductivos es que se institucionalizó desde la falta de empleabilidad de los/as receptores. El decreto N°1506/2004 que regulaba la reformulación de los programas de transferencia de ingreso estableció una diferenciación entre los destinatarios de la política social en oposición a los de la política laboral tomando a la empleabilidad como criterio. Desde entonces, la falta de empleabilidad se volvió la condición que define a los sectores vulnerables en la implementación de los programas socioproductivos.

Fue el Programa Ingreso Social con Trabajo “Argentina Trabaja” (PRIST-AT) (2009-2016) el primer programa masivo que tuvo como propósito la inclusión al trabajo mediante la creación de cooperativas (Res. MDS 3182/09). Este programa marcó un hito por la cantidad de cooperativas de trabajo inducidas por el estado que se crearon en el marco de su implementación (Vuotto, 2011).

La masividad del PRIST-AT abrió un debate en torno a si realmente se estaba promoviendo la economía social y solidaria (Hintze, 2013; Vuotto, 2011; Lo Vuolo, 2010) dado que en general las “cooperativas” se organizaron desde arriba en función de las necesidades de obra pública de los municipios. Este ordenamiento mostró formas de implementación más centralizadas en detrimento de las organizaciones de trabajadores desocupados (Kasparian, 2014; Natalucci, 2012) consolidando a los polos productivos donde los gobiernos locales disponían de trabajadores/as para la obra pública municipal (Goren et al, 2019).

Se produjo una contradicción en la implementación del programa dado que lo que sucedía en territorio era menos la promoción de la economía social y solidaria y más la promoción de las estrategias de desarrollo local de los municipios (Alvarez Newman, 2023). Esta deriva guarda relación con que el “saber hacer” que tomaba como modelo a las experiencias asociativas de las organizaciones de trabajadores/as desocupados/as emergentes de la crisis de 2001-2002 se ponía en práctica frente a un fenómeno nuevo.

El problema estructural que comenzaba a tomar forma con posterioridad al año 2012 se vinculaba mucho más al deterioro de las condiciones laborales del universo de trabajadores/as sin derechos que al problema de la desocupación. En líneas generales, había trabajo pero el problema radicaba en que era informal y/o de subsistencia.

Debido a la masividad del fenómeno que se estaba constituyendo ya no alcanzaba con institucionalizar experiencias de asociativismo sino que se abría el desafío de integrar al trabajo a sectores heterogéneos (mujeres, jóvenes, adultos con trayectorias diversas) que no necesariamente estaban organizados y que, en muchos casos, su acercamiento al trabajo era mediante la estrategia de multiactividad en los barrios para garantizar su subsistencia (Kasparián, 2014).

Mientras el deterioro de las condiciones laborales del universo de trabajadores/as sin derechos seguía creciendo, hacia fines de 2016 se sancionó la Ley de Emergencia Social (LES) que creaba el Salario Social Complementario (SSC) y que establecía a la economía popular como una de las nuevas pautas de inclusión al trabajo de los “sectores vulnerables”. Esto significó una importante reconfiguración de los programas socioproductivos porque la LES no procuraba incluir exigiendo una contraprestación laboral sino que instituye un salario que es complementario a las labores de aquellos/as que ya generan su propio trabajo en el sector informal con ingresos inferiores al salario mínimo. Es la actividad que ya realizaban la que los autoriza a cobrar el SSC (Natalucci y Mate, 2020).

La institucionalización del SSC durante el gobierno de Mauricio Macri dio paso a nuevas contradicciones, porque la implementación quedó en manos de un gobierno que no tenía entre sus objetivos de política social la promoción de la economía popular.

Durante esa gestión de gobierno se implementaron dos programas socioproductivos de carácter masivo. Por un lado, el SSC fue una demanda a la que tuvo que ceder el gobierno

nacional por la presión conjunta de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) y otras organizaciones sociales⁹⁸. A través del programa “Proyectos Productivos Comunitarios” (PPC) (Res. 01/2017 MDS) el gobierno les otorgó mayor incidencia a estas organizaciones respecto a los municipios, lo que da muestra de la capacidad de agencia de las organizaciones sociales en la construcción de la economía popular (Ferrari Mango y Bardauil, 2023).

Por otro lado, la Alianza Cambiemos comenzó a implementar programas cuyas pautas de inclusión al trabajo estaban inspiradas en la formación para la empleabilidad con perspectiva de capital humano. Primeramente se reformuló el PRIST-AT dando mayor impronta a la formación y a la terminalidad educativa (Res 592/16, MDS). Luego, en 2018 el PRIST-AT se reconvirtió en el programa “Hacemos Futuro” (HF) que se volcó íntegramente a la formación por competencias laborales con el propósito de mejorar la empleabilidad.

En un contexto recesivo, en donde el empleo pleno de derechos llevaba años de estancamiento y el deterioro del universo informal llevaba años de crecimiento, el gobierno nacional apostaba, por un lado, a generar empleabilidad en los sectores más vulnerables para insertarse al mercado formal de trabajo (Res 98/2018 MDS)⁹⁹, y por el otro, más que a promover la economía popular, a contener la conflictividad a través del SSC para garantizar la paz social y ganar gobernabilidad en el marco de un plan de ajuste estructural.

Entre la informalidad y la economía popular

El nuevo gobierno que asumió en diciembre de 2019 redireccionó los lineamientos de la política social y dispuso la creación del Programa Nacional de Inclusión Socioproductiva y Desarrollo Local “Potenciar Trabajo” (PT) que absorbía a los Programas HF y PPC (Resolución 121/2020, MDS). Esta medida, que había surgido a días de comenzar la pandemia en marzo de 2020, daba continuidad a la promoción de la economía popular, a la formación para la empleabilidad, y al desarrollo local. Se procuró reunir todas las pautas de inclusión al trabajo vigentes en un solo programa.

Si bien el PT retoma aspectos de la LES (2016) y reconocía a los/as trabajadores/as de la economía popular como tales, en la práctica se siguió implementando como un programa asistencialista de transferencia monetaria condicionada, lejos de la adquisición de derechos que supone el SSC y donde la falta de empleabilidad seguía definiendo la condición laboral de los sectores vulnerables.

ARTÍCULO 1°: Créase el PROGRAMA NACIONAL DE INCLUSIÓN SOCIO-PRODUCTIVA Y DESARROLLO LOCAL (...) “POTENCIAR TRABAJO” con el objeto de contribuir al mejoramiento de la empleabilidad y la generación de nuevas propuestas productivas, a través de la terminalidad educativa, la formación laboral, la certificación de competencias, así como también la creación, promoción y fortalecimiento de unidades productivas gestionadas por personas físicas que se encuentren en situación de alta

⁹⁸ La demanda de esta ley se hizo pública el 7 de agosto de 2016 en la marcha de San Cayetano que fue una masiva movilización que recorrió 13 kilómetros de la Ciudad de Buenos Aires bajo el lema “Techo, tierra y trabajo”.

⁹⁹ Paralelamente a la implementación del programa HF, se creó también el Programa de Inserción Laboral “Empalme”, lanzado en mayo de 2017, que tenía como objetivo promover la incorporación de titulares de planes sociales en empleos formales del sector privado.

vulnerabilidad social y económica, con la finalidad de promover su inclusión social plena y mejoramiento progresivo de ingresos con vistas a alcanzar la autonomía económica¹⁰⁰.

Sin embargo, la institucionalización de la economía popular dio un paso importante dado que durante la gestión de Alberto Fernández se comenzó a implementar el Registro Nacional de Trabajadores de la Economía Popular (ReNaTEP). Esto significó un avance para las organizaciones nucleadas en la Unión de Trabajadores/as de la Economía Popular (UTEPE) dado que se puso en funcionamiento un registro que recaba información permanente sobre la conformación de la economía popular en materia de las características socio-demográficas y de los sectores de la actividad que se desempeñan.

Esto implicó que el saber hacer de muchos de los referentes de las organizaciones sociales se incorpore a las estructuras del estado en el Ministerio de Desarrollo Social, principalmente en la Secretaría de Economía Social (Hopp y Matuberría Lazzarini, 2022). Este saber hacer las posicionó en un lugar preponderante frente a los municipios en el control de las unidades de gestión del PT.

Esto, junto a la cantidad de receptores/as que tenía el programa fue interpretado como una discrecionalidad por muchos funcionarios del gobierno nacional. Durante el año 2022 recrudecieron los conflictos con las organizaciones y en julio de ese año se autorizó una auditoría (Res. 835/2022, MDS)¹⁰¹.

Con la decisión de quitarles poder a las organizaciones sociales, a través del Decreto 551/2022 se puso en marcha el programa “Puente al empleo”, contemplado como una línea del programa PT, que otorgaba incentivos para la promoción del trabajo registrado.

Comenzaba a plasmarse nuevamente una línea que planteaba la conversión de los planes sociales en empleo formal pero esta vez en un contexto de crecimiento económico y niveles relativamente bajos de desempleo. Sin embargo, el fracaso de este programa haría evidente una nueva contradicción en la ejecución de un programa socioproductivo.

El gobierno nacional se planteaba si el crecimiento económico y la recuperación generarían una oleada de empleo de mayor calidad. Pero, la recuperación del empleo a los niveles de la pre pandemia se produjo principalmente de la mano de la creación de empleo sin derechos y de subsistencia (gráfico n°1).

El gobierno nacional estaba interpretando en clave política un problema estructural del mercado de trabajo argentino. Las organizaciones sociales no generan por sí mismas a los receptores/as de los programas, sino que negocian las altas mientras haya disponible una población excluida del mercado formal de trabajo.

El fenómeno del deterioro de las condiciones laborales del universo de trabajadores/as sin derechos muestra que la exclusión laboral no se restringe a los/as desocupados/as sino que se amplía a aquellos/as que generan su propio trabajo de subsistencia. Emerge un sujeto laboral

¹⁰⁰ Ministerio de Desarrollo Social de la Nación Argentina, Resolución 121/2020, Artículo 1°, 18 de marzo de 2020.

¹⁰¹ El malestar con las organizaciones sociales por la cantidad de titulares de planes era tal, que la vicepresidenta de aquel entonces, Cristina Fernández de Kirchner, en un discurso en junio de 2022 habló de la tercerización de los planes sociales, de transparentar y de recuperar el control de estos por parte del estado.

cuya falta de empleabilidad se asocia menos al desempleo y más a la imposibilidad de acceder a un empleo pleno de derechos.

La economía popular responde precisamente a ese fenómeno e intenta representar a ese sujeto laboral emergente. Pero, a diferencia de los programas socioproductivos, no lo hace desde su falta de empleabilidad sino desde su lugar de trabajador que “se inventa su propio trabajo” (Pérsico y Grabois, 2014).

Los datos producidos por el ReNaTEP aportan información sobre este sujeto laboral. La definición operativa adoptada para este registro abarca a personas autopercebidas como trabajador/a de la Economía Popular, mayores de 18 años que no empleen a terceros ni trabajen en relación de dependencia, que cumplan con los criterios de vulnerabilidad social y laboral expresadas en el reglamento operativo¹⁰², y que desarrollen una actividad económica independiente en alguna de las ocho ramas de la Economía Popular¹⁰³.

Desde julio de 2020 hasta abril de 2023 se registraron voluntariamente 3.618.606 trabajadores/as y en sus características sociodemográficas prevalecen aquellos/as que mayores dificultades tienen para insertarse en el mercado formal, es decir, los/as jóvenes de 18 a 35 años (62,9%) y las mujeres (58,2%) (ReNaTEP, 2023).

Además, la cantidad de inscriptos/as excede ampliamente al universo de titulares del programa PT, dado que solamente es receptor/a de ese programa el 29,5%. Otro dato de trascendencia, es que la organización del trabajo de esta población excede también a las organizaciones sociales. El 60,7% son trabajadores/as que llevan adelante sus actividades de manera individual, mientras que solamente el 21,6% realiza sus actividades en una organización social y el 7,3% en cooperativas (ReNaTEP, 2023).

Por su parte, si se compara la cantidad de inscriptos/as al ReNaTEP con los/as asalariados/as registrados/as en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) en términos geográficos, en las diez provincias que componen el noroeste argentino (NOA) y el noreste (NEA) se ha generado más empleo en la economía popular que empleo asalariado registrado en el sector privado y público¹⁰⁴. Asimismo, al considerar a la Provincia de Buenos Aires, que es el distrito con mayor cantidad de inscriptos/as, la economía popular representa el 37,7% del empleo generado (ReNaTEP, 2022).

Los datos del ReNaTEP muestran que este sujeto laboral que es emergente del fenómeno del deterioro de las condiciones laborales del universo de trabajadores/as sin derechos, no se reduce a los programas socioproductivos pero que sin ellos no habría reconocimiento posible a un salario complementario en tanto trabajadores/as.

¹⁰² Tener ingresos procedentes sólo de la actividad económica declarada salvo aquellos provenientes de programas de inclusión social, pensiones no contributivas, jubilaciones, pensiones o relación de dependencia cuando los ingresos brutos no superen el Salario Mínimo Vital y Móvil, Asignación Universal por Hijo y Asignación por Embarazo para la Protección Social.

¹⁰³ Las ocho ramas son servicios sociocomunitarios; comercio popular y trabajos en espacios públicos; servicios personales y otros oficios; recuperación, reciclado y servicios ambientales; construcción e infraestructura social y mejoramiento ambiental; industria manufacturera; agricultura familiar y campesina; transporte y almacenamiento.

¹⁰⁴ Se hace referencia a las provincias de Tucumán, Chaco, Salta, Santiago del Estero, Misiones, Jujuy, Formosa, Corrientes, Catamarca y La Rioja.

Porque al no encontrar demanda para su fuerza de trabajo en el mercado formal y al no contar con herramientas para ejercer presión sobre el capital, la manera de mejorar sus condiciones de trabajo queda atada a las subvenciones estatales (Ruggeri, 2024).

Reflexiones finales

Este artículo describe y analiza la emergencia del sujeto laboral que se organiza en torno a la economía popular en el marco de los programas socioproductivos. Se sostiene que la correlación entre el crecimiento del trabajo informal de subsistencia y el crecimiento de la cantidad de titulares de programas socioproductivos proporcionan las condiciones que, a la vez que estipulan la falta de empleabilidad de los/as receptores, posibilitan su organización en torno a la economía popular.

En primer lugar, se identifica la existencia de una correlación entre el crecimiento del trabajo informal de subsistencia y el crecimiento de la cantidad de titulares de programas socioproductivos. Dicha correlación nos permite identificar un fenómeno de deterioro de las condiciones laborales del universo de trabajadores/as sin derechos, y de masificación de los programas socioproductivos.

La implementación de estos programas masivos ha mostrado contradicciones múltiples. En primer término, el criterio que define a la población receptora es la falta de empleabilidad y no su potencialidad productiva. Asistir desde la falta no es lo mismo que mejorar las capacidades existentes. La implementación de los programas ha mostrado dificultades para dar ese salto cualitativo a la hora de intervenir sobre la población vulnerable.

En segundo lugar, durante el periodo de ejecución del PRIST-AT se promovió la economía social y solidaria a partir del “saber hacer” que tomaba como modelo a las experiencias asociativas de las organizaciones de trabajadores/as desocupados/as emergentes de la crisis de 2001-2002. Se llamaba “cooperativistas” a los/as titulares del programa cuando en realidad la mayoría de ellos/as trabajaban para la obra pública municipal, paralelamente a sus trabajos informales de subsistencia. Dicha deriva no fue un problema semántico sino un encuadre contradictorio de la política social en torno al problema estructural que se estaba constituyendo respecto al deterioro de las condiciones laborales del universo de trabajadores/as sin derechos.

La Ley de Emergencia Social (2016) visibilizó y encuadró la problemática en torno a aquellos/as que se inventan su propio trabajo de subsistencia, pero la implementación del salario social complementario a través de la promoción de la economía popular quedó en manos de un gobierno que no tenía entre sus objetivos de política social implementarlo. Más bien, se implementó como un programa de transferencia monetaria condicionada que funcionó menos como promotor de la economía popular y más como un contenedor de la cuestión social en el marco de un programa económico de ajuste fiscal.

La promoción de la economía popular a través del programa “Potenciar Trabajo” tampoco estuvo exenta de contradicciones. En un contexto marcado por la pandemia en donde el sujeto laboral emergente tomó mayor fuerza, el gobierno nacional se prestó a registrar el fenómeno a través del ReNaTEP, pero a la vez abrazó la idea de la conversión de los planes sociales en “trabajo genuino” a través de la formación por competencias orientada a los sectores vulnerables.

Todas estas contradicciones en el marco de los programas socioproductivos, muestran la complejidad del problema sociolaboral. Estamos ante un sujeto laboral emergente que es considerado “no empleable” por los mismos dispositivos de política social que lo pretenden incluir al mercado formal de trabajo, que las condiciones de inventarse su propio trabajo conllevan la ausencia de continuidad laboral y muy bajos ingresos, y que el complemento de esos ingresos por parte del estado representa un costo fiscal que, al parecer, el segmento plenamente incluido de la sociedad no está dispuesto a legitimar.

Bibliografía

Alvarez Newman, D. (2019): Transformaciones en los atributos valorados. Flexibilización laboral, competencias laborales y desplazamiento del actor sindical en Argentina; Debates en Sociología (49), 104-117.

----- (2023): Programas socioproductivos y reconfiguraciones en los modos de inclusión al trabajo de los sectores vulnerables (2009-2021); Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, Vol. 07 Núm. 16, CIESAS CEIL, ISSN 2591-2755; Ciudad de Buenos Aires.

----- (2023): Managerialización del trabajo, cambio tecnológico y precarización laboral; Revista La cuestión social n°2 (2023) (IMDOSOC); pp 12-31; Ciudad de México.

Arcidiácono, P. y Bermúdez, A. (2015), Clivajes, tensiones y dinámicas del cooperativismo de trabajo bajo programas sociales. El boom de las cooperativas del Programa Ingreso Social con Trabajo - Argentina Trabaja; Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo (07), 03-36.

Boga, D. (2020), Cambios recientes en las políticas sociales en Argentina. Lecciones a partir del programa "Hacemos Futuro"; RUMBOS TS (22). 25-47.

Cardoso, F.E. (1970). “Comentarios sobre los conceptos de sobrepoblación relativa y marginalidad” en Nun, J. (2003). Marginalidad y exclusión social. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, pp.141-183.

Castel, R. (2004). Las trampas de la exclusión. Trabajo y utilidad social. Buenos Aires, Topía.

Ciulli, V. (2013), La economía social como herramienta de política estatal: un abordaje desde el Plan Manos a la Obra (Argentina 2003-2009); Buenos Aires, Documento de trabajo, Biblioteca virtual CLACSO.

De Sena, A. y Chahbenderian, F. (2011), Argentina, ¿trabaja? Algunas reflexiones y miradas del Plan “Ingreso Social con Trabajo”. Polis (10) (30), 77-98.

Fernández Alvarez, M. (2018): Más allá de la precariedad: prácticas colectivas y subjetividades políticas desde la economía popular argentina; *Íconos-Revista de Ciencias Sociales*, (62), 21-38.

Ferrari Mango, C. (2020): El municipio como ente ejecutor de la política social nacional: Argentina Trabaja (2009-2018), *Revista iberoamericana de estudios municipales* (22), 93-124.

Ferrari Mango, C. y Bardauil, A. (2023): El “Potenciar Trabajo”. Miradas relacionales entre concepciones y números para comprender su constitución. Informe N.42 del Observatorio sobre Políticas Públicas y Reforma Estructural, FLACSO: Buenos Aires.

Figari C. (2001): Lógicas de formación y de calidad en la modernización empresarial; *Estudios del Trabajo* Nro 22, P. 95 – 120.

Freysinet, J. (1976). *Methodes d’analyse des structure d’emploi en économies sous developpés*, IREP, Universidad de Grenoble II.

González, Natividad; Maldován Bonelli, J. (2023): Presentación del dossier “La economía popular en foco: experiencias y aportes teóricos-metodológicos para su abordaje”; *Revista de estudios regionales y mercado de trabajo*; (18) (e032).

Goren, N.; Dzembrowski, N.; Alvarez Newman, D. & Ferrón, G. (2019): Organizaciones laborales de la economía social. El caso del Polo Productivo de José C. Paz; Buenos Aires, EDUNPAZ.

Hintze, S. (2013), Las políticas públicas de promoción del trabajo asociativo autogestionado en América Latina; *OSERA* (09).

Hopp, M. (2011), Relación Estado-sociedad civil en las políticas de desarrollo socio-productivo en Argentina contemporánea, *Revista Katálisis* (14) (01),13-22.

Hopp, M. y Matuberría Lazzarini, V. (2022): ¿Economías transformadoras o transformar la economía?; *Tekoporá Revista Latinoamericana de Humanidades Ambientales y Estudios Territoriales* 4 (1); 56-74.

Kasparian, D. (2014), Lucha ¿sin patrón? Un estudio sobre la configuración de la conflictividad de trabajo en empresas recuperadas y cooperativas del Programa Argentina Trabaja; Tesis de doctorado, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, 336p.

Lo Vuolo, R. (2010), El programa “Argentina Trabaja” y el modo estático de regulación de la cuestión social en el país, *Documentos de Trabajo del CIEPP* (75), 1-20.

Maldován Bonelli, J., Ynoub, E., Fernández Mouján, L. y Moler, E. (2017), Políticas públicas e instituciones de regulación socio-laboral para la Economía Popular. Supuestos y tensiones en el debate por la ley de Emergencia Social, ponencia presentada en el XIII Congreso ASET, Buenos Aires, Argentina.

Maneiro, M. (2015), Tiempos y espacios en disputa: Un modelo analítico para analizar la reaparición de las protestas urbanas de los movimientos de trabajadores desocupados, *Quid* (16), 151-169.

Massetti, A. (2011), Las tres transformaciones de la política pública asistencial y su relación con las organizaciones sociopolíticas (2003-2009), *Entramados y Perspectivas* (1), 9-36.

Natalucci, A. (2012), Políticas sociales y disputas territoriales. El caso del programa 'Argentina Trabaja', *Perspectivas de Políticas Públicas* (02) (03), 126-147.

Natalucci, A. y Morris, M.B. (2019), ¿Superando la fragmentación? Un análisis de las estrategias de articulación entre la CGT y la CTEP (2009-2017), *Astrolabio Nueva Época* (23), 169-197.

Natalucci, A. y Mate, E (2020): Estrategias de institucionalización de los trabajadores de la economía popular y sus organizaciones. Revisitando la Ley de Emergencia Social (Argentina, 2016), *Cartografías del Sur Revista de Ciencias Artes y Tecnología* (12), 168-188.

Neffa, J. (2023): La informalidad como forma de trabajo/empleo precario. En: Verás de Oliveira, R; Varela, P. y Calderón, A (comps). "Informalidad en América Latina. ¿Un debate actual?". Universidad de Alicante.

Neffa, J.; Brown, B.; Battistuzzi, A. (2011): Políticas públicas de empleo I (1989-1999), Empleo, desempleo y políticas de empleo (05), Buenos Aires, CEIL CONICET.

Nun, José (1999): El futuro del empleo y la tesis de la masa marginal, *Desarrollo económico* (38) (152), 985-1004.

Neffa, J. (2008): "El Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados: antecedentes históricos, características y objetivos. Evaluación provisoria"; en Neffa Julio (Comp.), *Desempleo, pobreza y políticas sociales. Fortalezas y debilidades del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados* (73-135), Buenos Aires, Miño y Dávila.

Neffa, J.C. (1999): *Crisis y emergencia de Nuevos modelos productivos*; Biblioteca virtual, CLACSO.

Nun, J. (1999): El futuro del empleo y la tesis de la masa marginal, *Desarrollo económico* (38) (152), 985-1004.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2002): El trabajo decente y la economía informal. Informe VI, 6.º punto del orden del día, 90.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, OIT.

Pacífico, F. (2020). Del Argentina Trabaja al Hacemos Futuro. Apuntes etnográficos para pensar la transformación de los programas sociales desde la experiencia de organizaciones de la economía popular (2016-2018), *Revista Estado y Políticas Públicas* (15), 165-189.

Pérsico, E. y Grabois, J. (2014). Organización y economía popular: nuestra realidad. Volumen 1. CTEP - Asociación Civil de los Trabajadores de la Economía Popular.

Ruggeri, A. (2024). La economía popular en la Argentina: entre la autogestión y la superexplotación. Una mirada desde la antropología económica; Revista Iberoamericana de Economía Social y Solidaria (3) (3).

Scarfó, Gabriela; Hopp, M. y Highton, C. (2009): Reflexiones en torno al concepto de inempleabilidad: consideraciones para pensar la política social. Revista de Trabajo Social "Plaza Pública", Año 2 N° 2, p. 8 –2.

Senén González, C. y Haidar, J. (2009). Los debates acerca de la "revitalización sindical" y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 22: 5-31.

Senén González, C. y Borromi, C. (2011), Diálogo social y revitalización sindical. Una reflexión sobre las relaciones laborales en Argentina post devaluación, Revista de Ciencias Sociales (29), 33-53.

Trajtemberg, D. (2016). Políticas públicas laborales tras doce años de gobierno de Néstor Kirchner y Cristina Fernández. Análisis (17), 05-18.

Varela, P. (2009), "Repolitización fabril. El retorno de la política de fábrica en la Argentina postdevaluación", en Figari, C y Giovanni Alves (Comps.), La precarización del trabajo en América latina (275-306), Buenos Aires, Ed. Praxis.

Vuotto, M. (2011). El cooperativismo de trabajo en la Argentina: contribuciones para el diálogo social, OIT/Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina. Serie Documento de Trabajo (217), 100p.

FUENTES

Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (2016): Resolución 592/16, Argentina

Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (2017), Resolución 3182/09, Argentina

Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (2017), Resolución 01/17, Argentina

Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (2018), Resolución 98/18, Argentina

Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (2020), Resolución 121/20, Argentina

Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (2022), Resolución 835/22, Argentina

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2016), Resolución 32/16, Argentina.

Presidencia de la República Argentina (2004). Decreto N°1506/2004. Creación del Programa Nacional de Inclusión Socioproductiva y Desarrollo Local "Potenciar Trabajo".

Presidencia de la República Argentina (2022). Decreto 551/2022. Programa "Puente al empleo".

Registro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular (ReNaTEP) (2022): Principales características de la economía popular registrada. Informe Noviembre de 2022.

Registro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular (ReNaTEP) (2023): Juventudes y Economía Popular en el ReNaTEP. Informe abril de 2023.

Semblanza

Diego Alvarez Newman

Doctor en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Licenciado en Sociología (UBA). Investigador del CONICET en el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades (IESCODE) de la Universidad Nacional de José Clemente Paz (UNPAZ). Coordinador del Grupo de Trabajo de CLACSO “Transiciones justas y cuidado de la casa común”.

Disciplina académica en la que se inscribe el artículo: Sociología

Subdisciplinas en las que se inscribe el artículo: Sociología del trabajo

Tipo, método o enfoque del estudio: triangulación metodológica



APROXIMACIONES A LA POS PANDEMIA. FORMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL Y DE SOSTENIMIENTO DE LA VIDA EN LOS BARRIOS POPULARES DEL GRAN BUENOS AIRES.

María Maneiro

mariamaneiropinhero@gmail.com

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0945-6130>

Resumen

Este artículo busca estudiar las formas de sostenimiento de la vida en los barrios populares del Gran Buenos Aires. Aquí entendemos este sostén como dispositivos y tramas que construyen arreglos para la reproducción de la vida; estos se ligan a las formas clásicas de protección social, pero no sólo las exceden sino que las entrecruzan. Las modalidades en que se organiza el sostenimiento de la vida han sido especialmente relevantes para hacer frente a la pandemia por COVID-19, sobre todo durante el año 2020, en los meses de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, antes de la puesta en marcha de los programas de vacunación. En esos momentos en los que “la propiedad de sí” como dimensión que posibilita la acción laboral cotidiana para la obtención de recursos fue puesta en suspenso, se reactualizaron redes más complejas de sostén de la reproducción.

La investigación tiene como base empírica una serie de entrevistas semiestructuradas realizadas en barrios periféricos del Gran Buenos Aires, en este caso el eje está puesto en el barrio 9 de Agosto ubicado en Quilmes Oeste. El trabajo de campo fue realizado a fines del año 2021, momento en el cual el “regreso a la normalidad”, si es que puede pensarse de esa forma, aún no se había terminado de producir.

Por la marcada feminización de las estrategias de sostenimiento de la vida, se han seleccionado entrevistas a seis mujeres. Las entrevistadas aún tienen los ecos de la pandemia sobre sí mismas y muchas actividades todavía no habían logrado reorganizarse de manera sistemática. En ese momento, aún transicional, algunas de las formas de protección y desprotección social popular con sus formatos complejos y abigarrados son aún más claramente observables.

Palabras clave: protección social; pobreza; sociología urbana; género; comunidad

APPROACHES TO THE POST-PANDEMIC. WAYS OF SOCIAL PROTECTION AND SUSTAINING LIFE IN THE WORKING CLASS NEIGHBOURHOODS OF GRAN BUENOS AIRES.

Abstract

This article seeks to study the ways of sustaining life in the working-class neighbourhoods of Greater Buenos Aires. Here we understand this sustenance as devices and wefts that construct arrangements for the sustenance and reproduction of life; these are linked to the classic forms of social protection, but exceed them. How life support is organised have been particularly relevant in the face of the COVID-19 pandemic, especially during the year 2020, in the months of Preventive and Compulsory Social Isolation, before the implementation of vaccination programmes. In these moments, when ‘ownership of oneself’ as a dimension that makes daily labour action for obtaining resources possible was put on hold, more complex support networks were reactivated.

The empirical basis of the research is a series of semi-structured interviews carried out in peripheral neighbourhoods of Gran Buenos Aires, in this case the focus is on the 9 de Agosto neighbourhood in Quilmes Oeste. The fieldwork was carried out at the end of the year 2021, at a time when the ‘return to normality’, if it can be thought of in that way, had not yet been completed.

Because of the marked feminisation of livelihood strategies, interviews with six women were selected. The interviewees still have the echoes of the pandemic still hanging over them and many activities had not yet managed to reorganise themselves in a systematic way. At this still transitional moment, some of the forms of popular social protection and disprotection and their complex and mixed formats are even more clearly observable.

Keywords: social protection; poverty; urban sociology; gender; community

Recibido: 30 de abril de 2024

Aceptado: 14 de junio de 2024

Introducción

El neoliberalismo no sólo implica el achicamiento de determinadas áreas de intervención estatal sino una mutación del vínculo de ciudadanía. ¿Esté vínculo ciudadano es semejante en todas las espacialidades? En los barrios pobres y periféricos de las grandes ciudades refiere a una modalidad que Svampa (2005) ha llamado modelo asistencial participativo y que otros autores han denominado estado- socio (Besana, Gutiérrez y Grimberg, 2015). En estas participaciones se pone en juego un fuerte doblez de género.

Es aquí, en la bisagra entre el rol modificado y limitado del estado, en las formas de articulación con las organizaciones de los barrios, en las redes comunitarias, en la familia ampliada y la familia estrecha donde se ejercitan las estrategias de reproducción sobre las que queremos indagar en este artículo.

En este trabajo entendemos al sostenimiento de la vida como los mecanismos que construyen arreglos de reproducción de social; éstos se tejen entre la protección social, las

organizaciones comunitarias y las familias ampliadas¹⁰⁵. Las modalidades en que se organiza dicho soporte han sido especialmente relevantes para hacer frente a la pandemia por COVID-19, sobre todo durante el año 2020, en los meses de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, antes de la puesta en marcha de los programas de vacunación. En estos momentos en los que “la propiedad de sí” como dimensión que posibilita la acción laboral cotidiana para la obtención de recursos fue puesta en suspenso, se reactualizaron redes de sostenimiento más complejas.

La investigación tiene como base empírica una serie de entrevistas semiestructuradas realizadas en barrios periféricos del Gran Buenos Aires, en este caso el eje está puesto en el barrio 9 de Agosto ubicado en Quilmes Oeste. El trabajo de campo fue realizado a fines del año 2021, momento en el cual el “regreso a la normalidad”, si es que puede pensarse de esa forma, aún no se había terminado de producir.

Por la marcada feminización de las estrategias de sostenimiento de la vida, se han seleccionado entrevistas a seis mujeres. Las entrevistadas aún tienen los ecos de la pandemia sobre sí mismas y muchas actividades todavía no habían logrado reorganizarse de manera sistemática. En ese momento aún transicional, algunas de las formas de protección y desprotección social popular y sus formatos complejos y abigarrados son aún más claramente observables.

Los resultados de este trabajo muestran una compleja urdimbre de relaciones sociales que se superponen y se tensionan posibilitando el sostenimiento de la vida. Estas estrategias están enmarcadas en protecciones sociales de índole diversa en las cuales los roles femeninos adquieren centralidad¹⁰⁶.

Algunos trazos teóricos

Es sabido que la sociedad moderna capitalista se estructura con la ruptura de sólidos lazos, no sólo con los medios de vida sino también de convivencialidad y colaboración familiar y local – proceso de ruptura que Marx ha estudiado en el capítulo sobre la acumulación originaria-.

De esta ruptura han ido desarrollándose diversas formas de organización social con diferentes arreglos para la provisión de protecciones. Dentro de esta línea histórica, que entiende las sociedades según un proceso claramente periodizado, Castel (2010) nos muestra transformaciones que van desde una modernidad liberal estrecha, con escasos mecanismos de protección hasta sociedades estatalmente organizadas, sobre todo en las sociedades europeas.

En este trabajo proponemos revisitar esta periodización evolutiva y reflexionar sobre las diversas formas de ejercicio de las protecciones en el marco de un corte sincrónico durante el año 2021, año en el cual los efectos del acontecimiento pandémico todavía mostraban fuertes ecos.

Consideramos que la pandemia y las formas de control de los contagios masivos, con las políticas de aislamiento, evidenciaron más claramente las complejidades en las formas de

¹⁰⁵ Un soporte sobre el que se asienta este trabajo está constituido por los aportes de Esquivel (2011) y Fournier (2017) sobre las formas en que se lleva a cabo el trabajo de cuidados.

¹⁰⁶ Una versión resumida y preliminar de este trabajo fue presentada en las XV Jornadas de Sociología, UBA, 2023. Agradezco los comentarios efectuados en aquella oportunidad por Ariel Farías cuyas sugerencias intenté retomar en la versión que acá se presenta.

construcción de protecciones sociales, las formas heterogéneas de sostenimiento de la vida cotidiana y de los cuidados, dando muestras de los pliegues de género que las constituyen.

Al no ser un trabajo de diacrónico las preguntas que siguen no pueden responderse, sin embargo, son centrales para ser revisitadas en nuevos trabajos ¿Las esferas familiares, locales y comunitarias que la modernidad creía perimidas se han mantenido a flote durante más de un siglo? ¿Estas se han transformado y re-significado? ¿Son redes que se activan ante las crisis? o ¿Han resurgido de formas diversas en los últimos años con las transformaciones del neoliberalismo?

Hubo toda una literatura latinoamericana que activó estas discusiones ya en los años 60 y 70, incluso en pleno auge de los procesos sociopolíticos más integradores; Larissa Lomnitz, fue una clara exponente de este tipo de abordajes (1978).

Párrafos arriba se mencionó que desde las miradas sociológicas clásicas se construyó un prisma evolutivo que enfocaba al estado como el principal organizador de las protecciones sociales, no obstante, desde los años 70 y muy especialmente desde la década del 90, los cambios de organización social y económica de las sociedades fueron tendiendo a la desorganización de esta forma de integración social. De la mano de estos cambios, en términos teóricos, la matriz que preveía una evolución que ampliara y profundizara los roles de promoción de protecciones bajo la intervención estatal o en torno a su mediación conjunta con otras instituciones tales como los sindicatos, fue perdiendo fuerza (Paugam, 2012). En nuestro país, la pérdida de peso de las seguridades sociales tradicionales organizadas estatalmente, ha tenido algunas salvedades; es menester mencionar que hacia finales de la primera década de este siglo se promovieron medidas vinculadas a la ampliación de la previsión social de amplias fracciones de la población adulta mayor, mediante iniciativas de moratoria previsional, y hacia los niños, con la ampliación de las asignaciones familiares para grupos no integrados en las seguridades sociales que brinda el trabajo registrado¹⁰⁷. Sin embargo, estos importantes soportes de protección, no han logrado ser suficientes para la reproducción social de las clases populares.

Como se ha dicho, el neoliberalismo no sólo constituye un achicamiento de determinadas áreas de intervención estatal sino una mutación del vínculo de ciudadanía. ¿Este vínculo ciudadano es semejante en todas las espacialidades? En los barrios pobres refiere a una modalidad que Svampa (2005) ha llamado modelo asistencial participativo que propone que sean las propias comunidades las que con un mínimo de infraestructura estatal garanticen el funcionamiento de centros de integración comunitarios, jardines maternos, comedores, merenderos, etc. En estas participaciones, se pone en juego un fuerte doblez de género, porque son sobre todo las mujeres las que poseen un lugar nodal en estas actividades.

Es aquí, en la bisagra entre el rol modificado y limitado del estado, en las formas de articulación con las organizaciones de los barrios, en las redes comunitarias, en la familia ampliada, la familia estrecha y el papel de las identidades feminizadas donde se ejercitan las estrategias que queremos indagar.

¹⁰⁷ Para mayores precisiones en torno a la protección social en la Argentina se sugiere revisar Protecciones y desprotecciones : la seguridad social en la Argentina 1990-2010 (Hintze y Danani, 2011)

La noción de estrategias de reproducción social (Gutiérrez, 2015) refiere al estudio de las formas de sostenimiento de la vida. Ésta se distancia de los enfoques que ponen el centro de las carencias de recursos y de sostenes que caracterizan la cotidianeidad de la vida en los “barrios populares” para atender en las acciones que son llevadas adelante por sus habitantes para sobreponerse a los devenires de una vida cotidiana precaria. El acento en el estudio de las estrategias implica un abordaje que resalta el dinamismo de quienes las ejecutan como así también la puesta en juego de múltiples recursos que, a pesar de ser limitados, son movilizados para la sostenibilidad de la vida. Esta última noción tomada desde los ecofeminismos interpela no sólo la enorme gama de actividades que se producen en el mundo popular sino, sobre todo, la densa red de actividades de cuidados, altamente feminizados, que ocupan una trama invisibilizada y desvalorizada de la actividad humana (Carrasco Bengoa, 2017)¹⁰⁸.

En este sentido este trabajo busca mostrar las formas en que se lleva a cabo el sostenimiento de la vida, en articulación con dispositivos estatales, comunitarios, familiares, etc. que no sólo brindan aportes dinerarios y/o en especies sino que, suponen toda una serie de quehaceres diversos, poco reconocidos, que se encuentran altamente feminizados.

El tiempo y el espacio de esta investigación

Las formas de sostenimiento de la vida suponen aletargadas formas de transformación. Salvo en momentos de quiebre social, los mecanismos de reproducción conforman prácticas y redes de sostenimiento que tienen raigambre en sociabilidades vitales. El tiempo evidencia modificaciones propias del ciclo de la vida: no es igual una unidad doméstica con niños o personas mayores que sólo con adultos de mediana edad. Sin embargo, los acontecimientos de crisis ponen en entredicho estas prácticas cotidianas instituidas. La pandemia y el aislamiento como medida principal para el control de los contagios masivos supuso un quiebre en la cotidianeidad y rompió las formas de aprovisionamiento de los hogares, sobre todo de aquellos hogares en los que no hay formas de seguridad social garantizadas (Maneiro *et al*, 2023; Fernández Bouzo y Tobías, 2020). En estos momentos críticos, a pesar del escaso reconocimiento formal, las organizaciones sociales y comunitarias mostraron un enorme vigor (Gradin, Rofman y Rosa, 2021).

Veamos por qué fueron necesarias otras formas de protección social. Según datos del INDEC, el 36% de los trabajadores no posee descuentos jubilatorios y más del 23% de los trabajadores se desempeña por cuenta propia (INDEC, 2022a). La mayoría de ellos construye estrategias de aprovisionamiento que se combinan con trabajos parciales, con remuneraciones escasas, sin seguridades sociales. Estos datos son más preocupantes si los restringimos a las identidades feminizadas. Según un informe del Ministerio de Economía que analiza las brechas de género, casi 4 de cada 10 mujeres desarrollan sus actividades laborales en acciones relacionadas con los cuidados (tales como trabajo doméstico, enseñanza, servicios sociales y de salud). Específicamente el 14,2% de las mujeres ocupadas se empleaba en la enseñanza, el 13,5% en servicio doméstico y el 11,2% en servicios sociales y de salud (INDEC, 2022a).

Hacia fines del año 2021, cuando se realiza el trabajo de campo de esta investigación, las formas presenciales de educación, la participación organizada en las cooperativas estatales o a

¹⁰⁸ En otro nivel de abstracción, el trabajo que acá se presenta pretende aportar a la discusión entre Castel y Martuccelli en torno al estatuto de los individuos en sociedades con protecciones sociales estrechas, las bases de estos debates se pueden encontrar en Castel, Individuos por defecto (2010) y Martuccelli, individuos en el sur (2010).

través de organizaciones sociales y la red de trabajos informales de las que dependen muchas de nuestras entrevistadas, aún no habían adquirido su tradicional vitalidad. Es en estos momentos de quiebre, en que las formas de sostenimiento de la vida evidencian redes mucho más complejas que en otros momentos en los que los ingresos dinerarios de los hogares resultaban más sustanciales.

Este quiebre tuvo características diferentes en espacialidades sociales y genéricas. Las desigualdades de género en los “barrios populares”¹⁰⁹ son más profundas que en el resto de los barrios. Según el informe del Observatorio de Géneros y Políticas Públicas (OGyPPs, 2020), apenas el 31% de las mujeres que viven en barrios populares tiene un trabajo con ingreso, mientras que el 73% de los varones se encuentran en esta condición. A su vez, si comparamos con la tasa de ocupación de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) durante el tercer trimestre de 2019, la brecha de ocupación entre varones y mujeres se duplicaba en los barrios populares. Es menester mencionar que para el 34% de mujeres que viven en barrios populares la ocupación más importante corresponde a las tareas domésticas en el hogar (actividades que se ejecutan sin retribución monetaria), y el 12% se desempeña en trabajos informales. Finalmente, el 9% de las mujeres que se dedica al trabajo independiente e informal lo hace fundamentalmente en actividades de comercio barrial, tareas comunitarias y participación en programas sociales (OGyPPs, 2020).

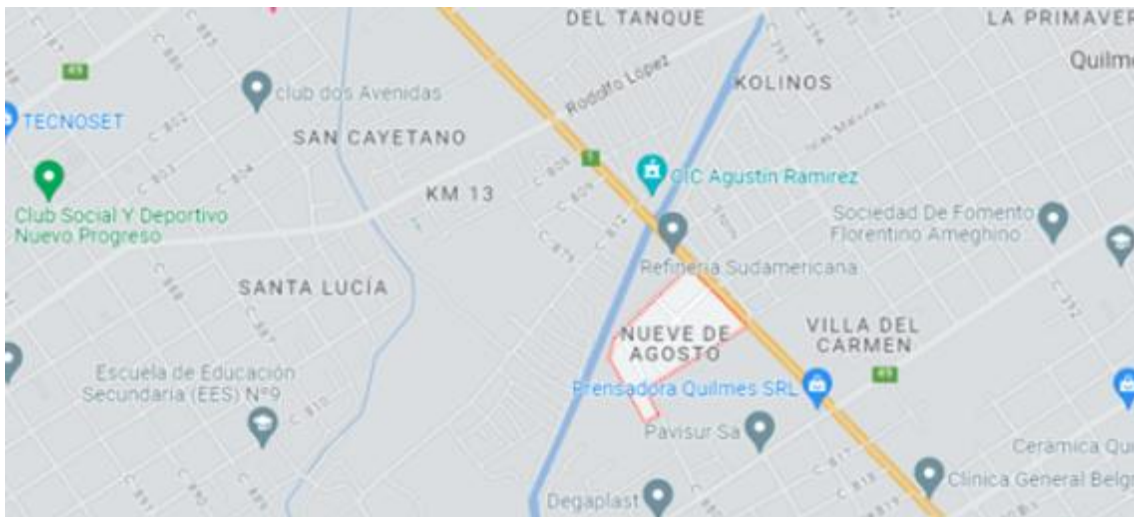
A su vez las desigualdades no sólo se evidencian en la ocupación sino en los ingresos: los deciles de ingreso más bajos están altamente feminizados y poseen una mayor tasa de dependencia. El 68% de las personas que componen el primer decil son mujeres y constituyen el 60% del segundo. A su vez, la proporción de no ocupados por cada ocupado es en el primer decil de 2,7 y en el segundo de 1,8. Por último, los ingresos no dinerarios de las mujeres del primer decil poseen un peso extremadamente relevante constituyendo el 58% de los ingresos y para el segundo decil el 55% (INDEC, 2022b). Sin embargo, más allá de todas estas cifras ¿cuáles son las formas de ejercicio laboral y de obtención de ingresos de estas mujeres?

El Barrio 9 de agosto es un barrio popular de pequeñas dimensiones comparado con otros asentamientos vecinos, pues se compone de apenas cinco manzanas. Su perímetro linda con el arroyo Las Piedras, varios establecimientos industriales y el Camino General Belgrano. Su emplazamiento se encuentra muy cercano al centro del municipio de Quilmes; de hecho se ubica a escasos 200 metros de una de las intersecciones más importantes de Quilmes Oeste, a saber el Camino General Belgrano y la Avenida 12 de octubre.

Al estar inserto dentro de un espacio colmado de empresas industriales, las condiciones de habitabilidad están fuertemente degradadas. Sus orígenes se remontan a la década del ochenta, acercándose a la primera ola de ocupaciones de tierra de la zona, pero inclusive en la actualidad este barrio evidencia precarias condiciones habitacionales.

MAPA 1. Barrio 9 de Agosto. Quilmes Oeste.

¹⁰⁹ La definición de barrio “popular” surge del Registro Nacional de Barrios Populares (ReNaBaP); en este registro se considera barrio popular a todo “conjunto de un mínimo de ocho familias agrupadas o contiguas, en donde más de la mitad de la población no cuenta con título de propiedad del suelo, ni acceso formal a al menos a dos de los servicios básicos: agua corriente, energía eléctrica con medidor domiciliario y/o sistema de eliminación de excretas a través de la red cloacal formal” (SISU, 2022).



Fuente: elaboración propia con base en Google Maps.

Uno de los principales problemas del barrio es la carencia de agua corriente de calidad, pues el barrio utilizaba “mangueras” que transitaban por aguas servidas y zanjias, además de otros problemas ligados a las inundaciones frecuentes. Por todo ello, desde una de las organizaciones sociales que desarrollan tareas en barrios de la zona se presentó un proyecto para comenzar obras de infraestructura barrial. La organización que lo presentó es el Movimiento de Trabajadores Excluidos (MTE). Este trabajo de conexión de la red de agua se está llevando a cabo en los momentos en los que realizamos el trabajo de campo que sustenta esta presentación (desde nuestro equipo de investigación hemos estudiado, también, esta experiencia de trabajo¹¹⁰).

Precisiones metodológicas

Este trabajo constituye un estudio de caso. ¿Qué implica en términos teórico-metodológicos un estudio de caso? Stake (1995) propone una clasificación de los estudios de caso en tres categorías: los intrínsecos, los instrumentales y los colectivos. Desde nuestro punto de vista, la clasificación colabora en el entendimiento, pero se debe tomar críticamente, pues todo estudio de caso, primero que nada, brinda conocimiento específico sobre las personas entrevistadas en el espacio-tiempo que le es específico. En este caso, entonces, el trabajo brinda un abordaje intrínseco en torno a las formas de construcción de la protección social abigarrada de carácter popular en este barrio en el momento liminar de “cierre” de la pandemia. Sin embargo, también consideramos que este trabajo de investigación puede ser una herramienta para construir conocimiento más allá de este estudio concreto, ya que sus hallazgos, aunque no sean generalizables, promueven reflexiones que, con sus precauciones, podrían colaborar en comprender las formas de ejercicio de la protección social en los barrios populares del Gran Buenos Aires. Por todo ello, lo entenderíamos como un caso instrumental.

El sostén empírico de esta investigación se basa en observaciones no participantes, pero sobre todo en entrevistas semi-estructuradas efectuadas a doce habitantes de este barrio popular a finales del mes de octubre del año 2021. Estas entrevistas fueron realizadas en el marco de

¹¹⁰ Los avances sobre esta otra arista de investigación se pueden ver en Maneiro (2023).

un dispositivo de docencia dentro de la Carrera de Sociología de la Universidad de Buenos Aires¹¹¹.

La entrevista semi-estructurada es un instrumento que permite conjugar el abordaje comparativo entre las personas entrevistadas, pues los investigadores que la realizan controlan que las dimensiones de indagación se cumplan de forma adecuada en todos los entrevistados, mientras a su vez posibilita la flexibilidad de un instrumento cualitativo que abre la puerta a las construcciones de sentido singulares de cada una de las personas que se entrevistan. Tal como fue argumentado con antelación, para el desarrollo de esta ponencia se seleccionaron seis entrevistas a mujeres del barrio. La elección de las mujeres se basa en que son ellas las que tramitan mecanismos de protección social, llevan adelante la mayor parte de las responsabilidades de la sostenibilidad de la vida y quienes tienen recursos dinerarios y laborales más escasos, lo cual las interpela en la búsqueda de más vastas estrategias de sostenimiento y protección.

Las estrategias de sostenimiento de la vida pueden ser abordadas desde diversas aristas. Para este trabajo se puso el énfasis en explorar las formas de acceso a recursos dinerarios, las redes de protección social clásica -mediante dispositivos estatales de seguridad social, programas sociales-, los arreglos para el ejercicio de los cuidados -haciendo hincapié en las niñeces- y las tareas domésticas -atendiendo centralmente a las formas de producción y realización de la alimentación-.

Las seis mujeres que componen la muestra son:

Yamila, 25 años, mamá de tres niños de 6, 8 y 10 años. Vive con su pareja, trabajador de la construcción informal sin trabajo por dolencia física al momento de la entrevista. Se define como ama de casa. No finalizó la escuela primaria.

Mayra, 27 años, mamá de un niño de 5 años. Vive con su madre, su abuela y otros miembros de la familia ampliada. La madre es empleada doméstica, ella trabajó en un local comercial, es estudiante universitaria (ingresante en la UNLA) y cocinera en un emprendimiento comunitario con retribución informal.

Belén, 19 años, mamá de un niño de seis meses. Vive con su madre y muchos hermanos. Estos últimos trabajan en la recolección del cartón. Ella no terminó la escolaridad secundaria. El nene no tiene documento y no percibe la Asignación Universal por Hijos.

Beatriz, 36 años, mamá de siete hijos. Percibe la pensión por ese motivo. Compra y vende productos para aumentar sus ingresos. Participó de un comedor en 2017 y “tiene planes de abrir otro”. Participa de las actividades del MTE para la comunicación de las tareas de la cooperativa. Tiene la escolaridad secundaria incompleta.

Bernarda, 54 años, mamá de seis hijos; tres son menores y viven con ella; tienen 16, 14 y 11 años. Vive con su pareja que “está en la cooperativa como ella”, hace ensaladas de frutas, confecciona manualidades con otras vecinas, recicla y limpia materiales y tiene la Asignación

¹¹¹ Fecha: 30/10/2021. Barrio: Barrio 9 de Agosto. Municipio: Quilmes. DATOS CORTADOS PARA MANTENER EL ANONIMATO.

Universal por los tres hijos menores. Tiene la escolaridad primaria incompleta y presenta problemas visuales.

Maria, 53 años, mamá de dos hijos adultos que viven en el mismo terreno pero en otras viviendas. Vive con su pareja que es changarín. Fue trabajadora doméstica no registrada y tiene una pensión por discapacidad.

Los hallazgos

Formas de acceso a recursos dinerarios

Ninguna de las mujeres entrevistadas tiene un trabajo formal. Dos trabajaron fuera del barrio y sólo una trabajó formalmente pero después de la pandemia no logró recuperar su trabajo.

En los casos en que viven con otros adultos se presenta la posibilidad de no ser la única fuente de ingresos. Sucede con dos mujeres que tienen pareja y las que viven con su madre/abuela/hermanos, estos ingresos pueden ser laborales o por diversas formas de previsión social. La unidad doméstica se evidencia, prontamente, como una red de organización económica.

La mayoría de las mujeres poseen ingresos dinerarios heterogéneos. En cada una de ellas se combinan recursos dinerarios y en especies. Aquí describiremos los recursos dinerarios. Dentro de esta dimensión aparece la Asignación Universal por Hijo, los ingresos que surgen de las cooperativas de trabajo -ligadas a programas sociales gestionados por instituciones estatales-, los montos dinerarios provenientes de la previsión social con preeminencia de las pensiones especiales respecto de las jubilaciones, los recursos provenientes de la actividad en algún emprendimiento comunitario y/o cooperativa gestionada por organizaciones sociales y, también, la red de actividades laborales informales que sostienen a estas familias.

En estas actividades laborales confluyen labores realizados por ellas mismas o también por otros miembros del hogar que colaboran en el sostenimiento de la unidad doméstica. Las actividades laborales de las mujeres se centran en el trabajo doméstico y el cuidado de infantes, la elaboración de alimentos, la confección de manualidades, el reciclaje, la venta de indumentaria y la venta de maquillaje por catálogo. Todas estas actividades tienen un carácter informal y poseen remuneraciones de subsistencia que sólo pueden ser comprendidas desde la perspectiva de la complementariedad. Las actividades laborales de los varones están centradas, en este barrio, en el reciclaje y, secundariamente, en la construcción. El reciclaje es la actividad laboral más ampliamente desarrollada en el barrio. La ubicación geográfica del emplazamiento habitacional, que queda entre decenas de industrias y muy cercano a importantes avenidas, se torna una ventaja para la recolección, su almacenaje, clasificación y/o su limpieza (en el caso de los grandes bidones).

Hemos de sistematizar los aspectos concernientes a los recursos dinerarios mencionados en este apartado y, luego, cuando profundicemos las formas de garantizar la alimentación, nos abocaremos a los recursos en especies, que como se verá, están ligados de manera exclusiva a la garantía de la alimentación. Sistematicemos estas combinaciones de recursos económicos dinerarios:

TABLA 1. Tipos de recursos dinerarios

Entrevistada	Recursos dinerarios c/ financiamiento estatal	Recursos en dinerarios c/ financiamiento estatal de gestión social	Recursos dinerarios por actividades laborales informales
Yamila	AUH, Crédito de Anses. Cooperativa (a la que no asiste porque tiene niñxs pequenos)		Pareja trabajador de la construcción sin trabajar por dolencia física.
Mayra	Salario familiar por el padre del nene (separado). Abuela jubilada.	Cocinera en un comedor.	Madre, empleada doméstica y cuidadora de niñxs.
Belén			Hermanos son recicladores
Beatriz	Pensión de 7 hijos		Compra- venta de indumentaria. Maquillaje por catálogo.
Bernarda	AUH.	Cooperativista en licencia por enfermedad visual. Pareja cooperativista.	Pareja reciclador. Ella confecciona manualidades: ensaladas de frutas
María	Pensionada por discapacidad		

Fuente: elaboración propia.

La tabla da cuenta de dos fuentes de recursos complementarios en las economías domésticas. La primera remite al ingreso proveniente de la matriz estatal, con un fuerte énfasis en los recursos de la seguridad social: pensiones, jubilaciones, Asignación Universal por Hijx, Salario Familiar. Estos son dispositivos tradicionales y/o más nuevos que ha creado la estatalidad para la provisión de seguros contra los riesgos sociales. La organización de mediano plazo de los recursos de las unidades domésticas tiene asiento fundamental en este tipo de recursos.

Sin embargo, los recursos mencionados no dan cuenta de los heterogéneos mecanismos de provisión de ingresos mediante fuentes estatales, los programas socio-laborales organizados mediante cooperativas bajo gestión propiamente estatal o mediante otros efectores gestionados por organizaciones sociales emergen como otra de las líneas de financiamiento. Es menester resaltar aquí algunas divergencias entre estas dos líneas, mientras las primeras pertenecen más claramente a la provisión de recursos mediante las “ventanillas del estado”, fundamentalmente a partir de la gestión (mayormente virtual) en torno a las oficinas de la Anses, las segundas, bastante menos prominentes, suponen una forma más directamente personalizada y espacializada de acceso al recurso y sobre la cual se solicita (aunque se observan excepciones) una contraprestación laboral o de estudio con una periodicidad cotidiana.

Por otro lado, se identifica otra fuente de ingresos proveniente de actividades laborales informales. Dos dimensiones, cabe señalar, respecto de esta red de mecanismos de obtención

de recursos dinerarios. La primera de ellas es la matriz fuertemente espacializada de ellos y la segunda es la evidencia de que ésta se encuentra organizada en una red de cercanías físicas y sociales.

Desglosemos este argumento. Más allá de un trabajador de la construcción, que ahora no está trabajando por un accidente y de la madre de una entrevistada que trabaja fuera del barrio, el resto de las actividades mencionadas se efectúan bajo la categoría de trabajo de cercanías. En los párrafos que siguen se ilustran las diversas modalidades.

La recolección se efectúa con un carrito en un perímetro de mil metros a la redonda, los galpones de almacenamiento están en el propio barrio y la limpieza de materiales se realiza en las mismas viviendas.

R: Mis hermanos trabajan de... en un coso de, ¿cómo se llama? Que venden cartones, todo eso.

E: Tus hermanos... y la gente que trabaja de tu casa, ¿sabés donde trabajan? ¿sabés si lo hacen por acá o en otro lado?

R No, bueno ellos, lo hacen por acá en la casa de mi tío Chino. Porque tiene un no sé cómo se dice... (el bebé balbucea)

E: ¿Un depósito donde guardan?

R: Sí, es un depósito. Eso, no me salía. Es un depósito

E: ¿Cómo hacen para llegar hasta allá?

R: Caminando si es acá cerquita, sí (Señala a una calle) (Belén, 19 años)

Las cooperativas y/o comedores también se sitúan a menos de mil metros.

R: Yo soy catequista de esa comunidad, soy catequista de confirmación.

E. ¿En la Parroquia donde funciona la cooperativa? Sí, la que queda a la vuelta.

E. Sí. Yo, cocino, estoy con Elba, a la mañana.

E: ¿Cuántas horas trabajas ahí cocinando?

R: 4 - 5 No me acuerdo. De las siete y media, hasta la una, más o menos. Doce y media, una (Mayra, 27 años).

La venta de alimentos, indumentaria y maquillaje se efectúa entre los propios vecinos.

E: No, no, si lo pude recuperar después, pero era cómo que, a lo primero de la pandemia como un pánico me agarró, tanto ver noticiero... tenía miedo... dije no (recuerda). No laburo más y no laburo más. Si me hice un capital, porque yo cobro una pensión de madre de siete hijos. Y... Con el capital compro ojotas, vendo ojotas. Y con lo que vendo ojotas, compro zapatillas, y así.

E: Entonces ahora te estás dedicando a comprar y vender ojotas y zapatillas. Y dónde hacés todo esto ¿En tu casa?

R: Si acá en mi casa. Voy a la Salada, traigo. Y vendo acá en mi casa. Tengo un puestito, un cosito que me hizo mi hijo, y vendo ahí o lo pongo en el whatsapp.

Me siento a la tarde a tomar mate ahí (señala fuera de su vivienda). Todos los días no, porque es más lo que vendo por whatsapp. Porque doy fiado, me dan la mitad y así le doy a pagar. No me gusta que la gente pase lo que yo pasé.

E: Entonces los vendés acá a gente del Barrio

R: Si gente del barrio... (Beatriz, 36 años).

Las manualidades se realizan mediante una red de tipo vecinal constituida por mujeres.

E: Ahora estoy con las ensaladas de fruta, porque está difícil conseguir para las manualidades, pero hacíamos... Siempre hice bolsas de papel o moñitos del corpiño.

E: ¿Y más o menos cuánto tiempo le dedicaba a ese trabajo?

R: Me llevaba tiempo cuatro o cinco horas por día , después armamos mazo de cartas, eso sí te lleva tiempo.

E: ¿Y alguien les daba los materiales, trabajaba para alguien?

R: Enfrente las cartas me las daba la señora, después yo traía para las chicas de acá sin ganancia para mí, traía y repartía a las chicas y hacía yo... Ahora voy a ver si volvemos... (Bernarda, 54).

Todos los relatos expresan no sólo la cercanía física de las actividades laborales, sino también la cercanía social de todas estas faenas. Se evidencia una urdimbre de relaciones tejidas en el territorio para el sostenimiento de la vida. Urdimbre densa, ligada a las organizaciones sociales y las relaciones de parentesco que emergen como otra de las aristas del sostén cotidiano.

Se pueden resumir las heterogeneidades de estas formas de obtención de recursos, por un lado, la retribución de la seguridad social sin redes de mediación personalizadas, por otro los programas sociolaborales personalizados y espacialmente condensados y finalmente la urdimbre de actividades laborales insertas en la propia trama barrial.

Recursos en especie y la centralidad de la alimentación

La alimentación es la necesidad más apremiante en todas las unidades domésticas estudiadas. Comprar o conseguir los alimentos es una actividad realizada de forma casi exclusiva por las mujeres o a la que “mandan” a los hijxs, pues son ellas son las que organizan las modalidades de alimentación de los hogares.

Todas las entrevistadas relatan haber ido a buscar comida o mercadería a algún comedor del barrio. Esta acción fue mucho más importante durante la pandemia y estaba mostrando una tendencia a la disminución para el momento en el que se realizaron las entrevistas. Las entrevistadas que tienen hijxs en edad escolar refieren a la búsqueda de mercadería en instituciones escolares y/o a que sus hijxs almuerzan en el comedor. Son estas mismas

entrevistadas las que mencionan el uso de la Tarjeta Alimentar¹¹². El recurso de compra proveniente de esta tarjeta fue altamente valorado en los tiempos del ASPO e incluso en algunos casos se había comenzado a utilizar pocos meses antes del momento del trabajo de campo.

Más allá de que el recurso de la vianda en los comedores haya aparecido como un aspecto recurrente, la alimentación comprende mucho más que una comida diaria durante los días de semana. La alimentación doméstica está en todos los casos entrevistados bajo la responsabilidad y casi la completa ejecución de las mujeres. Tarea feminizada (salvo algún evento especial en el que los hombres realizan un asado) que se efectúa con recursos dinerarios del propio hogar, con recursos estatales y/o con recursos comunitarios.

TABLA 2. Tipos de recursos en especies

Entrevistada	Recursos (dinerarios) con fines alimentarios o en especie con financiamiento estatal	Recursos en especies con financiamiento estatal pero gestión social
Yamila	Tarjeta Alimentar. Mercadería del comedor.	Mercadería y comida elaborada en el comedor.
Mayra		Mercadería y comida en el Comedor.
Belén		Comedor.
Beatriz	Tarjeta Alimentar. Comedor escolar	Comedor.
Bernarda	Tarjeta Alimentar. Comedor escolar	Mercadería y comida elaborada en el comedor.
María		Comedor.

Fuente: elaboración propia.

La mercadería y la tarjeta Alimentar

E: ¿Y vos, más o menos, cómo te vas manejando con la plata de las ventas?

R: Y bien. La piloteo porque yo recibo mercadería de la escuela y hace dos meses empecé a recibir la Tarjeta Alimentar y con eso compro todo carne, y tengo... Entonces ya ahí me voy manejando con eso.

¹¹² Cabe mencionar que la Tarjeta Alimentar es un dispositivo vinculado a la AUH para posibilitar el acceso a bienes alimentarios de la canasta básica. Es real que se trata de una transferencia monetaria y no en especies *tout court*, sin embargo por estar acotada al acceso –mediado por dinero– de bienes específicos alimentarios decidimos colocarla en este apartado en el que se abordan los recursos que se inscriben en el financiamiento alimentario de los hogares.

E: ¿Y con la pensión y la tarjeta alimentar cómo te vas manejando con los gastos?

R: Y acá en único gasto, porque no pago luz, gasto de verdura o... pan, comida.

E: ¿Vos comprás todos los días, por semana?

R: Compro por mes.

E: ¿Y Dónde?

R: Acá en la avenida (señala General Belgrano). Donde acepten la tarjeta directamente, en la carnicería... (Beatriz, 36 años)

En los hogares en los que hay niñxs en edad escolar, la recepción de mercadería y la Tarjeta Alimentar tienen un impacto significativo en la organización doméstica. Estos recursos dotan a los hogares de cierta previsibilidad y posibilitan una planificación de los gastos. A su vez, la tarjeta, supone un corrimiento de las coordenadas espaciales barriales abriendo los límites hacia mercados más abastecidos y de mayor escala. Mientras que el retiro de la vianda o la comida en los comedores es un recurso que se actualiza diariamente (incluso con algún margen de imprevisibilidad), la compra de comida con la Tarjeta Alimentar implica, recurrentemente, salidas del espacio barrial más acotados y una previsión de menús para una temporalidad más amplia, por ello afirmamos que a contrapelo con las evidencias de las otras dimensiones este aspecto amplía los márgenes espaciales y temporales de las entrevistadas.

El comedor barrial

E: ¿Alguna vez fuiste a un comedor del barrio?

R: Sí, al comedor de acá de 9 de agosto.

E: ¿Y vas todos los días?

R: No, ya no voy más

E: Cuando ibas, la comida que te daban ¿la pasabas a buscar?

R: Sí, mis hermanos iban.

E: ¿Y comían allá?

R: No, lo traían acá a mi casa

E: ¿Y alcanzaba para todos los miembros de la familia?

R: Sí porque comían los más chicos nada más... (Belén, 19 años)

Belén relata una forma muy característica. El comedor fue un recurso central en pandemia. La comida que retiraban servía para alimentar a algunos miembros de la familia, pero no a todos. El dilema de la miseria muestra una de las facetas más complejas. Otras entrevistadas, afirmaban solicitar alimentos en varias instituciones.

E: ¿Alguna vez tuvieron que recurrir a algún comedor o algo?

R: Sí, vamos, o sea los nenes van a retirar acá y después van al fondo [señalando dos comedores diferentes].

E: ¿Eso una vez por semana?

R: No, todos los días.

E: ¿Le dan la comida o una bolsa de alimentos?

R: No, la comida, la comida.

E: ¿Comen ahí?

R: No, no, traen para la casa. (...) (Bernarda, 54 años)

La entrevistada relata una multiplicidad de ámbitos superpuestos para la búsqueda de mercaderías y viandas. La búsqueda de comida en más de una institución barrial aparece como otra forma compleja de complementación alimentaria. Ir a más de un comedor para buscar la vianda asegura que la comida alcance para todos los miembros de la mesa.

En términos de obtención de recursos en especie se puede afirmar que hay una organización en tres tiempos. El tiempo mensual/ quincenal de la entrega de alimentos secos en las escuelas o los comedores, el tiempo diario de la búsqueda de viandas en los comedores y el tiempo semana o mensual de la compra de los alimentos frescos con la Tarjeta Alimentar. La previsión alimentaria del hogar se maneja en esos tiempos y en estas espacialidades comunitarias, estatales y mercantiles.

Sin embargo, como ya se ha dicho, hay toda una serie de tareas eclipsadas en las estrategias de alimentación de las familias. La hechura de las comidas es una actividad cotidiana, demandante –más en familias con muchos miembros- que no resulta problematizada como actividad laboral en las entrevistadas. El sólo hecho de lograr poner en palabras la tarea fue un desafío complejo. La cuestión de la alimentación emerge fundamentalmente cuando se tematiza como un déficit de recursos y mucho menos como un formidable recurso femenino para el sostenimiento de la vida; por otro lado, cuando los referentes masculinos realizan una actividad de este carácter, son altamente valorados (el asado, por ejemplo, aparece como un símbolo de alegría, reconocimiento masculino, celebración y placer).

E: ¿Y le pasó muchas veces así como que se quedó sin nada y tuvo que volver a rebuscar?

R: No, en realidad siempre nos rebuscamos, más por los chicos, por ahí había días que no teníamos para cocinar y mi hijo el más chico su comida era arroz hervido y lenteja y le tenía arroz hervido y lenteja en la heladera y comía como un manjar y comían ellos y nosotros tomamos mates. Pero la mayoría de las veces siempre tengo para cocinar y me rebusco. Yo hago magia con lo poco que tenga... (...) (Bernarda, 54 años)

Los quehaceres domésticos y el cuidado de las niñeces como tareas eminentemente feminizadas y ejecutadas en el seno de las familias serán la última de las dimensiones analizadas en esta ponencia.

Quehaceres domésticos y cuidado de las niñeces

¿Por qué incluimos a los haceres de la reproducción dentro de las formas de sostenimiento de la vida? Los incluimos porque entendemos que hay una brecha entre la obtención de recursos y la ejecución real de acciones de protección y sostén. No sólo es preciso tener los medios para lograr el sostenimiento de la vida, sino ponerlos en circulación para crear con ello la reproducción misma. Este trabajo altamente feminizado se eclipsa a la hora de pensar a los recursos dinerarios o en especies como los únicos garantes de la reproducción social.

TABLA 3. Actividades de sostenimiento de la vida

Entrevistada	Cocinar	Limpiar	Cuidar a los niñxs
Yamila	Ella sola. El marido hace asado. "Le sale todo bien"	Ella sola aunque esté enferma	Ella sola
Mayra	Cocina la madre o ella.	Las mujeres de la casa con ayuda ampliada de personificaciones masculinas.	Ella, su madre o la familia ampliada.
Belén	Cocina la madre	Limpia la hermana de 15 años	Ella cuida a su bebé.
Beatriz	Ella y sus hijas	Los más grandes de la familia	Ella y sus hijas
Bernarda	Ella sola	Ella con ayuda de los chicxs	Ella sola
María	Ella sola	Ella sola	Cuida a sus nietos.

Fuente: elaboración propia.

En este apartado vamos describir las formas en que se llevan adelante estas dimensiones centrales del sostenimiento de la vida.

E: ¿Y cómo te organizás para hacer esas tareas?

R: ¿Las tareas? Y cuando me levanto, tomo unos mates y bueno... y después me pongo a limpiar antes que se venga todo el calor y bueno...

E: ¿Y alguna otra persona te ayuda en esas tareas?

R: Noo.. Yo sola hago todo.

E: ¿Vos sola?

R: Sí.

E: ¿Y te parece justo que vos tengas la mayor parte de las tareas?

R: Noo, no me parece, pero bueno, no hay otro que (comienza a reírse)

E: ¿Y por qué no te parece justa esa división?

R: Y qué sé yo, porque ya estoy cansada. Tantos años trabajar, tantos años venir, trabajar y después seguir trabajando y así (se ríe) ¡Nunca tenés descanso!

E: Claro... ¿Y crees que podría haber una forma más justa de dividir esas tareas acá en tu casa?

R: Y sí, si mi marido ayudara un poco más podría ser.

E: Pero no ayuda...

R: Naaa, él no, él viene y se sienta porque él ya salió a trabajar (María, 53 años).

María da cuenta de una forma instituida de organización de las tareas domésticas. La actividad se realiza en el seno del mundo privado, de forma diaria y rutinaria. María que no tienen niños pequeños, pero conociendo otras actividades que realizan muchas de las entrevistadas, los quehaceres domésticos suponen un exhaustivo dominio de los tiempos y los horarios; esta entrevistada afirma que apenas se levante, luego del desayuno, ya se pone a trabajar en el hogar. Sucede que para tener las tareas finalizadas en el momento de buscar niños en el colegio, o hacer frente a las colaciones o comidas de todos los días, niños o adultos, a los horarios instituidos se debe construir una dinámica de acción organizada.

La naturalización de la feminización de las tareas domésticas tiene algunos reveses. Si bien en todos los casos analizados se narra una actividad realizada monopólicamente o muy mayoritariamente por mujeres. Algunas de ellas alzan su voz crítica. El “cansancio” por la doble jornada laboral es narrado, más o menos tímidamente y muestra algunos signos de transformación cotidiana.

Es promisoriamente llamativo que en las entrevistadas aparezca un relato acerca de la necesidad de criar a los niños por igual, sin distinciones de género. El orgullo acerca de que se les enseñe a todos los niños a realizar las actividades domésticas aparece como modalidad narrativa muy difundida.

E: Claro. ¿Y a vos te parece que estas tareas se nos enseñan igual a varones y a mujeres? Estas tareas domésticas...

R: Y yo pienso que sí... Yo le he enseñado a mi hijo, yo le he enseñado a cocinar, a que barra, porque así cuando él podía me ayudaba, o yo cuando trabajaba él me ayudaba y mantenía la casa limpia (Beatriz, 36 años).

Sin embargo, al relatar la vida cotidiana, son mayoritariamente las mujeres las que se ocupan de aseo y la comida. Es este último tópico y el cuidado y acompañamiento de los niños son las dimensiones que aparecen más plenamente feminizadas.

E: ¿Acá cómo organizan las tareas de la casa, quién las hace?

R: peleando un poco con mi hija (risas) en realidad limpia mi hija y no me gusta, no lo hace cómo lo hago yo y en realidad yo estaba trabajando limpiando vasos de los baile, lavando y como no me pagaron no trabaje más. Y yo terminaba de trabajar ponele entraba a las 8 y salía a las 5 y entraba acá a limpiar hasta las 10 de la noche y tenía que cocinar.

E: ¿Todo usted, cuando fue que estaba en el baile limpiando?

R: porque ahí traen los vasos, lo que viene del baile lo limpiamos acá, los lavamos para después reciclar y nada después cuando amanecen bien se pone a limpiar, el nene de 11 años te limpia.

E: ¿se reparten las tareas?

R: En realidad como yo les digo que la única obligación que tienen es estudiar, así que tengan que estar ahí sentados les digo estudiando todo el día sin hacer nada no me importa, prefiero limpiar yo pero que ellos se pongan a estudiar, aunque si están libres pueden ayudar un poco (...) (Bernarda, 54 años)

Bernarda organiza las tareas de la casa de manera vertical pero solicita ayuda de sus hijxs. Sobre todo, de la adolescente (que además es mujer) y no está conforme con su forma de trabajo. Pese a ello prioriza que los hijxs estudien y no menciona al marido entre los posibles colaboradores del hogar. En los relatos, las personificaciones masculinas aparecen realizando sólo actividades emergenciales, transitorias y limitadas.

E: Claro... Y en caso de que vos te enfermes ponele, ¿Quién hace las tareas? ¿Cómo se organizan ahí?

R: Y ahí sí tiene que hacer mi esposo (se ríe recordando). La otra vuelta hace poquito estuve enyesada, porque me había caído baldeando el piso y se me quebró la muñeca. Hace poquito me sacaron el yeso. Y él tuvo que cocinar (tentada de risa) ¡Venía a las puteadas! Qué le vamos a hacer (continúa riéndose)

E: jaja Se tuvo que encargar él...

R: ¡¡Y sí!!

E: ¿Incluso el cuidado de los nietos?

R: Naa, eso no. Eso mi hija o mi hijo no la mandaba a la nena y así. (María, 53 años)

Es interesante reconocer que las instituciones que emergen como sostenedoras del cuidado, la educación y el ocio de los niños son en primera medida la escuela y en segunda instancia la escuelita de fútbol. Está, tiene carácter barrial-comunitario y es resaltada por las entrevistadas como un ámbito de socialización y esparcimiento. Sin embargo quien los lleva, los busca y se ocupa de todo lo necesario para que los niños puedan estar adecuadamente en estas actividades son las mujeres de la casa, centralmente las madres, aunque el cuidado ampliado familiar también es resaltado.

Es claro, entonces que las principales redes para la alimentación y el cuidado de las niñas están feminizadas y no sólo eso sino fundamentalmente maternalizadas. La familia ampliada

brinda un sostén, sobre todo en torno a sus miembros femeninos (en este plano es el abuelazgo secundariamente es el que más aparece) pero no hay otros soportes que colaboren en la ejecución del sostenimiento de la vida.

En este contexto es lógico que las actividades laborales de las mujeres se ejecuten en ámbitos de cercanía pues es esta la que posibilita la yuxtaposición, sobreposición, alternancia y conjunción de actividades de cuidado, de sostén y de obtención de recursos dinerarios y no dinerarios.

A modo de cierre

Las matrices teóricas que nos precedieron, aquellas que aún hoy nos siguen guiando en muchos aspectos, imaginaron sociedades cuyas formas de protección fueran mucho más simples, más sólidas y centradas sobre algún eje: la familia, el mercado, el estado, etc.

En tales matrices, asimismo, se representaba una distinción fuerte entre la esfera de la producción y de la reproducción social; mientras esta última era poco problematizada, los estudios sobre las formas de la producción social fueron los más importantes en las ciencias sociales. Es así como una forma de comprender el trabajo, en su forma típica: asalariada, con seguridades sociales, etc. (de la Garza, 2011) ocultaba no sólo otras formas de trabajo productivo (en un sentido estrecho), sino sobre todo una gran argamasa de acciones de cuidado y sostén que constituían la condición de posibilidad de aquella forma de trabajo.

Actualmente, muchos estudios contemporáneos nos muestran que las modalidades encontradas en los barrios son más complejas tanto en torno a las formas en que se construye la protección social como el sostenimiento de la vida. Redes familiares ampliadas, lazos comunitarios, formas de estatalidad territorializada y participativa se ponen en juego mediante combinaciones diversas y mecanismos disímiles. Formaciones sociales abigarradas, dijo Zabaleta Mercado (1986) desde Bolivia, nosotros estamos pensando que estas protecciones se pueden interpelar bajo la noción de temporalidades sincrónicas, lo que supone repensar modalidades de reactivación, de tensión y de articulación entre formas de protección que se pensaban caducas. Por ello proponemos revisar los estudios que piensan al tiempo como períodos estancos para interpelarlos como capas superpuestas que conforman otras tramas.

Es cierto que la seguridad social, lograda tras años de luchas de los trabajadores, constituye un soporte central para el reaseguro de los hogares populares, pero este zócalo resulta demasiado limitado para dar cuenta de la sostenibilidad de la vida. Identificamos redes espacializadas en las propias tramas barriales, organizadas por familias ampliadas u organizaciones comunitarias, reconocimos protecciones que se ligan a las “ventanillas del estado” e ingresamos en las formas en que se construyen prácticas laborales diversas en las cercanías físicas y sociales. Pero, sea como fuere, entre todas ellas hay un elemento que aparece en común sea en el plano familiar, sea en las organizaciones comunitarias, a través de una tarjeta o una política social, o en los dispositivos de la seguridad social; son las mujeres las que las tramitan, las viabilizan y las ejecutan. En este sentido, las actividades domésticas: limpiar, cocinar y cuidar a los niños poseen escasas colaboraciones más allá del ámbito familiar garantizado por las mujeres-madres (o abuelas, para el cuidado de niños). Es en la limpieza donde se vislumbra mayor participación masculina aunque esta sigue siendo residual. Más allá de la obtención de recursos, el abismo que supone la concreción de esos recursos en sostenimiento de la vida está llevado adelante por mayoritariamente por las mujeres.

Todos los anillos que describimos son precarios, pese a ello la reproducción y sostenimiento de la vida sólo se logra por cientos de miles de Yolandas, de Marias, de Bernardas, de Belenes, de Beatrices y de Mayras. Repensar las formas de protección social es nodal para cubrir de mayores y más profundos soportes a más vastos segmentos sociales, pero cambiar de forma nodal la división genérica de las tareas es urgente; toda esa hechura del sostenimiento de la vida tiene cuerpos de mujeres agobiadas. Una sociedad mejor es una sociedad que se haga responsable en forma equitativa de la reproducción social.

Bibliografía

Besana, P., Gutierrez, A. Grimberg, S. (2015). Pobreza urbana, comunidad local y Estado-socio en Argentina: la provisión de servicios públicos en un asentamiento de la Región Metropolitana de Buenos Aires. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, (225), 79-102.

Carrasco Bengoa, C. (2017). La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción. *Ekonomiaz*, (91), 53-77.

Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura.

De la Garza, E. (2011). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Vol. I. CAICyT-CLACSO.

Esquivel V. (2011). *Atando Cabos, Deshaciendo Nudos. La economía del cuidado en América Latina. Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. PNUD.

Fernández Bouzo, S. y Tobías, M (2020). Barrios a la Intemperie. Desigualdades socioespaciales, salud ambiental y ecofeminismos en el AMBA. *Revista Ensamblés*, (13), 12-42.

Fournier, M. (2016). La labor de las trabajadoras comunitarias de cuidado infantil en el conurbano bonaerense ¿una forma de subsidio de “abajo hacia arriba”? *Trabajo y Sociedad*, (28), 83-108,

Gradin, A., Rofman, A, Rosa, P. C. (2021). Organizaciones sociales en tiempos de pandemia. Aportes desde el mapeo colaborativo de Territorios en Acción. En A. Horcasitas Martínez, et al. *Experiencias de colaboración en primera voz: gestión del covid-19 en América Latina*. Asuntos del Sur. Pp. 36-56.

Gutiérrez, A. (2015). *Pobre'... como siempre. Estrategias de reproducción social de la pobreza*. Eduvim.

Hintze, S. y Danani, C. (2011). *Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en la Argentina 1990-2010*. UNGS.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2022a). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)*. (Trabajo e Ingresos Nro. 6 Vol 4). Primer trimestre. Ministerio de economía.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2022b). *Evolución de la distribución del ingreso (EPH)*. (Trabajo e Ingresos Nro. 6 Vol 5). Primer trimestre. Ministerio de economía.

Lomnitz, L. (1978). *Como sobreviven los marginados*. Siglo XXI.

Maneiro, M. *et al.* (2023). Las dimensiones socio-espaciales de la salud en tiempos de pandemia. El impacto del COVID en el Sur del Conurbano Bonaerense. *DT 88*. IIGG.

Maneiro, M. (2023). Tensiones y oportunidades identitarias en el trabajo colectivo en una cooperativa de construcción. Ponencia presentada en el *III Encuentro de Asentamientos Populares*. San Miguel de Tucumán. Mayo.

Martuccelli, D. (2010). *Existen individuos en el Sur*. LOM.

OGyPPs (2020). Informe “Desigualdad social y desigualdad de género. Radiografía de los barrios populares en la Argentina actual”. Observatorio de Géneros y Políticas Públicas. Abril 2020. <https://www.observatoriodegeneros.com/post/desigualdad-social-ydesigualdad-de-g%C3%A9nero>

Paugam, S. (2012). Protección y reconocimiento. Por una sociología de los vínculos sociales. *Papeles CEIC*, (82), 1-19.

Prieto, S. *et al.* (2022). *El costo de Cuidar. Las brechas de género en la economía argentina*. 1° semestre 2022. Ministerio de Economía.

Secretaría de Integración Socio Urbana (2022). *Manual para la conformación y actualización del registro de barrios populares*. ReNaBap. Secretaría de integración Socio Urbana. Ministerio de Desarrollo Social. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/05/manual_para_la_conformacion_y_actuacion_del_renabap_mayo_2022.pdf

Stake, R. (1995). *The Art of Case Study Research*. Thousand Oaks, SAGE.

Svampa, M. (2005). *La sociedad excluyente*. Taurus.

Zavaleta Mercado, R. (1986). *Lo nacional-popular en Bolivia*. Siglo XXI.

Semblanza

María Maneiro

Licenciada en Sociología y Magíster en Investigación en Ciencias Sociales por la UBA, Doctora en Ciencias Humanas con mención en Sociología por IUPERJ (Brasil). Investigadora adjunta en el CONICET con sede en el IIGG/UBA. Profesora adjunta a cargo del Seminario de investigación “Explorando la periferia: Sociabilidades y representaciones sociales en los barrios segregados del Gran Buenos Aires” de la Carrera de Sociología de la UBA. Se especializa en estudios sobre las formas de sostenimiento de la vida en barrios de la periferia de GBA.

Organismos colaboradores: Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica Proyecto Plurianual de Ciencia y Tecnología. Habitat y participación social en los barrios populares de San Francisco Solano entre 1985 y 2021.

Disciplina académica y subdisciplinas: Sociología

Tipo, método o enfoque del estudio: Cualitativa



TIEMPO Y TRABAJO EN LA ARGENTINA CONTEMPORÁNEA: ENTRE LO PÚBLICO CUESTIONADO Y LO COMUN FRAGMENTADO.

Analía Minteguiaga

analiamente@hotmail.com

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

ORCID <https://orcid.org/0000-0001-6588-5311>

Malena Victoria Hopp

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

malenavhopp@gmail.com

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0532-0164>

Resumen

Bajo el interés general de analizar la (re)orientación de los términos y principios desde los cuales se define la disputa política por el sentido y legitimidad de las políticas sociales en la Argentina actual, a partir de la reconstrucción de los modos de problematización de las relaciones entre trabajo, condiciones de vida y política social, el artículo presenta los resultados de una investigación cualitativa basada en grupos focales con distintas categorías de trabajadores/as representativas del mundo laboral en Argentina, realizada entre 2022 y 2023. La relevancia de tales problemas estriba en que expresan principios valorativos y categorías de percepción que organizan el sentido común en torno a la relación Estado-sociedad y, en consecuencia, participan de la producción de las estructuras y el tipo de lazos que organizan la vida social. Para este artículo se seleccionaron *ex profeso* dos sectores de trabajadores/as no asalariados/as: trabajadores/as de plataformas de reparto y transporte de pasajeros y trabajadores/as de la economía social y popular los cuales dejan ver la envergadura de la crisis de la sociedad salarial en clave local. Los hallazgos revelan que es el cambio en el orden del tiempo, en la organización (*krónos*-horarios) y en los sentidos temporales (*kairós*-cómo se vive

el tiempo) lo que asume un carácter explícitamente problemático. A través de tal problematización se expresan nuevas significaciones en torno a lo común sustentadas en procesos de deslegitimación de lo público que hablan de renovadas configuraciones en la producción de lo social.

Palabras clave: tiempo; condiciones de vida; condiciones laborales; política social; Argentina

TEMPO E TRABALHO NA ARGENTINA CONTEMPORÂNEA: ENTRE O PÚBLICO QUESTIONADO E O COMUM FRAGMENTADO

Resumo

No interesse geral de analisar a (re)orientação dos termos e princípios a partir dos quais se define a disputa política pelo sentido e pela legitimidade das políticas sociais na Argentina atual, a partir da reconstrução dos modos de problematização das relações entre o trabalho, condições de vida e política social, o artigo apresenta os resultados de uma pesquisa qualitativa baseada em grupos focais com diferentes categorias de trabalhadores representativos do mundo do trabalho na Argentina, realizada entre 2022 e 2023. A relevância de tais problemas reside em como eles expressam princípios avaliativos e categorias de percepção que organizam o senso comum em torno da relação Estado-sociedade e, conseqüentemente, participam da produção das estruturas e do tipo de vínculos que organizam a vida social. Para este artigo foram selecionados especificamente dois setores de trabalhadores não assalariados: os trabalhadores das plataformas de entrega e transporte de passageiros e os trabalhadores da economia social e popular, que revelam a magnitude da crise da sociedade assalariada em chave local. Os resultados revelam que é a mudança na ordem do tempo, na organização (*krónos*-horários) e nos significados temporais (*kairós*-como o tempo é vivido) que assume um carácter explícitamente problemático. Através dessa problematização, novos significados são expressos em torno do comum, apoiados em processos de deslegitimação do público que falam de configurações renovadas na produção do social.

Palavras-chave: tempo; condições de vida; condições de trabalho; políticas sociais; Argentina

TIME AND WORK IN CONTEMPORARY ARGENTINA: BETWEEN THE QUESTIONED PUBLIC AND THE FRAGMENTED COMMON

Abstract

Under the general interest in analyzing the (re)orientation of the terms and principles from which the political dispute over the meaning and legitimacy of social policies in present-day Argentina is defined, based on the reconstruction of the problematization modes of the relationships between work, living conditions, and social policy, the article presents the results of a qualitative research based on focus groups with different categories of representative workers from the labor world in Argentina, conducted between 2022 and 2023. The relevance of such issues lies in expressing evaluative principles and categories of perception that organize common sense around the State-society relationship and, consequently, participate in the production of the structures and the type of bonds that organize social life. For this article, two sectors of non-wage workers were deliberately selected: platform delivery and passenger transportation workers, and workers from the social and popular economy, which reveal the

magnitude of the crisis of the salaried society at the local level. The findings reveal that it is the change in the order of time, in the organization (*krónos*-schedules) and in the temporal meanings (*kairós*-how time is lived) that assumes an explicitly problematic character. Through such problematization, new meanings about the common are expressed, supported by processes of delegitimization of the public, which speaks of renewed configurations in the production of the social.

Key words: time; living conditions; working conditions; social policy; Argentina.

Recibido: 30 de abril de 2024

Aceptado: 14 de junio de 2024

Introducción

El artículo se inscribe en un trabajo de investigación que tuvo como propósito analizar la (re)orientación de los términos y principios desde los cuales se define la disputa política por el sentido y la legitimidad de las políticas sociales en Argentina actual, a partir de la reconstrucción de los modos de problematización de las relaciones entre trabajo, condiciones de vida y política social. La relevancia de comprender tales problematizaciones es que en ellas se expresan principios valorativos y categorías de percepción que organizan el sentido común en torno a la relación Estado-sociedad y, en consecuencia, participan de la producción de las estructuras y el tipo de lazos que organizan la vida social. Es decir, hablan de cómo y bajo qué términos se produce sociedad. En este marco, entre 2022 y 2023, realizamos grupos focales con distintas categorías de trabajadores/as representativas del mundo laboral contemporáneo argentino. A partir de ello, emergió como cuestión significativa para comprender cómo se vive y se trabaja hoy en día, el orden del tiempo, tanto respecto de aquella dimensión “objetiva” que refiere a su organización (*krónos* o *cronos*-horarios) como a la “subjetiva” de los sentidos temporales (*kairós*-cómo se vive el tiempo)¹¹³. Esto conlleva, a su vez, efectos sobre la producción de lo social.

El escrito se centra en el análisis de dos sectores de trabajadores no asalariados que expresan con contundencia las transformaciones recientes en el mundo del trabajo y las nuevas dinámicas de precariedad laboral y social, a saber: trabajadores/as de plataformas de reparto y transporte de pasajeros y trabajadores/as de la economía social y popular. La problematización de la temporalidad en ambos conjuntos manifestó la envergadura que adquiere la crisis de una sociedad articulada en torno al trabajo asalariado. La deriva actual de esta larga metamorfosis se expresa, en el lenguaje corriente de quienes participaron en los grupos focales, en una experiencia problemática en torno a los tiempos dedicados al trabajo, a la familia, al ocio, a las sociabilidades y a (re)producir la vida propia y la de las personas bajo dependencia. El tiempo interviene en los procesos de legitimación o deslegitimación del Estado, de sus intervenciones (políticas), así como de la acción de otras esferas (como el mercado, la comunidad, la familia,

¹¹³ Observación que se inscribe en una aproximación sociológica del tiempo (Valencia García, 2007) en la que ambas nociones expresan una “concepción bidimensional del tiempo cuyos polos encuentran mediación” haciendo no sólo posibles y fáciles sino inerradicables “los tránsitos entre uno y otro” (Ramos-Torre, 2008: 183). Mientras *krónos* refiere al “entorno que fluye por sí mismo y en el que se sitúan (y son situables) los acontecimientos; *kairós* alude a la vivencia temporal del sujeto que desea la eternidad, pero está desgarrado en un presente en el que recuerda y espera” (Ibidem). Ambas dan cuenta de una temporalización de lo social.

las organizaciones sociales, etc.) que redefinen su participación en el ámbito de la protección social. Esferas que, como veremos, conseguirán un destacado protagonismo a partir de distintas formas de cuestionamiento de los soportes institucionales, bienes y servicios considerados públicos.

Si bien existe siempre una presencia del tiempo en las valoraciones de los sujetos, el punto es que en el escenario de descomposición (y de reconfiguración) observado, éste parece asumir no sólo mayor sino un nuevo tipo de visibilidad. Una suerte de cualidad distintiva, ligada al predominio del tiempo de trabajo, su intensificación, sobre otros tiempos de vida que conllevará efectos o productividades de nuevo cuño.

Lo indicado adquiere inteligibilidad bajo una definición sustantiva de la relación salarial y sus implicancias, es decir entendida como un “conjunto de condiciones jurídicas e institucionales que rigen el uso del trabajo asalariado, la reproducción de la fuerza de trabajo y el modo de existencia de los trabajadores” (Boyer, 2016, citado en Neffa, 2020: 94). También en tanto vínculo que integra a aquellos/as que ven producida y reproducida su vida a partir de dicha relación, sean o no trabajadores/as. Asimismo, de una relación que no se definió sólo por su grado de concreción y/o extensión sino de las expectativas que despertaba en los sujetos respecto a la potencial inscripción en tal vínculo. Es decir, involucra un aspecto simbólico con incidencia prospectiva que conlleva efectos concretos en tanto orientadora de las prácticas. En igual sentido, por la posibilidad de organización de los cursos de vida a partir de un tiempo de estudio o formación para la inserción laboral y la proyección del retiro futuro. La sociedad salarial supuso un horizonte sobre lo que significaba asentarse laboral o profesionalmente; esto es, involucró transiciones en vistas de la maduración laboral (Castel, 2010). Cuestiones, todas, que hoy se ven puestas en jaque.

El artículo se organiza del siguiente modo. Primero, se presenta la metodología utilizada, justificando la pertinencia de la selección de los sectores laborales analizados. Seguidamente, se da cuenta de la crisis de la sociedad salarial, en tanto dinámica global y local, como proceso de largo aliento, pero con puntos de inflexión significativos, en particular para el caso argentino. Luego se aborda la emergencia del tiempo como problematización predominante y su relación con el mundo del trabajo y las protecciones sociales. Finalmente, en las reflexiones finales se sintetizan las implicancias de los hallazgos en términos de producción de lo social y dinámicas tendientes a la (des)integración social, en particular a partir de un escenario donde se vislumbra que en la Argentina contemporánea es la discontinuidad (y no la continuidad) lo que deviene en regla del “hacer sociedad” (Offe, 1994).

Metodología

Para abordar el objeto de estudio planteado se utilizó una metodología cualitativa en base a grupos focales con distintos colectivos ocupacionales representativos del mundo del trabajo en la Argentina actual. Los grupos focales son una técnica de investigación que permite construir, a partir de una guía preestablecida, una situación de interacción social bajo condiciones controladas para captar las visiones, acuerdos y controversias sobre determinados temas. Como trabajamos en investigaciones previas, esta herramienta permite aprehender articulaciones entre el discurso social, el sentido común y la expresión individual (Grassi y Hintze, 2018). En esta línea, “el grupo actúa como una retícula que fija y ordena (...) el sentido social correspondiente al campo semántico [propuesto]” (Scribano y Fraire, 2008: 117). Este instrumento permitió captar las problematizaciones, experiencias y sentidos que construyen distintos sectores de

trabajadores acerca del trabajo, el Estado y las políticas sociales, considerando especialmente los fundamentos de su legitimidad (o falta de ella).

Los grupos focales fueron conformados de acuerdo con una segmentación por categorías ocupacionales *ad hoc* que nos permitieran captar las transformaciones del mundo del trabajo en curso¹¹⁴. Partimos de la hipótesis según la cual la inserción laboral tiene un peso preponderante en la determinación del lugar social de los sujetos, es decir, de la posición desde la cual construyen representaciones y visiones del mundo, significan el trabajo y las condiciones de vida. Además, en cada uno de los grupos se procuró que los/as participantes se distribuyeran de modo de lograr un balance entre proximidad social y heterogeneidad en las inserciones ocupacionales concretas, género y edad, puesto que estas dimensiones marcan las distintas experiencias de trabajo y de vinculación con la estatalidad. En cuanto a la residencia, la mayor parte indicó la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y distritos del primer cordón del conurbano bonaerense. Entre mayo de 2022 y junio de 2023 se realizaron seis grupos focales¹¹⁵ con:

- Trabajadores/as manuales y de servicios de baja calificación.
- Trabajadores en relación de dependencia de los sectores público y privado.
- Profesionales con formación universitaria, con un ejercicio liberal-autónomo.
- Trabajadores/as de la economía social, vinculados/as a cooperativas de trabajo.
- Trabajadores/as de la economía popular de distintas ramas de actividad pertenecientes a diferentes organizaciones sociales.
- Trabajadores de plataformas de reparto y transporte de pasajeros.

En este artículo se analizan los últimos tres grupos, considerando que se trata de dos sectores no asalariados del mundo del trabajo. La selección de trabajadores/as de la economía social y popular y de plataformas se fundamenta en varias razones. Primero, ante la mencionada pérdida de peso del trabajo asalariado formal, estas actividades se encuentran en expansión¹¹⁶. En segundo lugar, comparten rasgos ligados a condiciones laborales precarias, informales y de bajos ingresos que implican desprotección e incertidumbre en la vida cotidiana. Sus ingresos no son fijos, sino que dependen de una combinación de la cantidad de horas trabajadas, su capacidad y experiencia en el oficio y la disponibilidad de medios de trabajo propios (individuales, familiares o colectivos). Estas condiciones se vinculan, en gran medida, con el carácter autogestionado y la débil regulación estatal de estas formas laborales (Hopp, 2024). Sin embargo, existe una diferencia crucial vinculada con la organización del trabajo que hace interesante analizar la problematización del tiempo en las experiencias de estos dos sectores.

¹¹⁴ Como han hecho otras investigaciones (Grassi y Danani, 2009; Danani y Hintze, 2011; Grassi y Hintze, 2018) que tratan de capturar transformaciones en ciernes del mercado de trabajo argentino, delimitamos agrupamientos más sensibles a tales mudanzas y que no son considerados en las estadísticas tradicionales.

¹¹⁵ Cabe señalar que esta investigación se realizó siguiendo los “Lineamientos para el comportamiento ético en las Ciencias Sociales y Humanidades” del CONICET (Resolución N° 2857 del 11 de diciembre de 2006), respetando los principios éticos y garantizando la privacidad y el anonimato de las personas entrevistadas, cuyos nombres son ficticios.

¹¹⁶ Si bien no existen estadísticas oficiales que logran captar plenamente el trabajo en estos dos sectores, el Registro Nacional de Trabajadores/as de la Economía Popular cuenta con 3.618.606 trabajadores/as registrados/as (RENATEP, 2023). De acuerdo con datos de la Plataforma Valor Argentino: “En Argentina hay más de 25.000 entidades de la economía social que expresan más del 15% del PBI y nuclean 27 millones de argentinas y argentinos que construyen día a día las soluciones colectivas a los problemas de nuestras comunidades (...)”. (Valor Argentino, 2023). Por su parte, una de las actividades que más se expandió durante la pandemia en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), fue el trabajo de reparto a través de plataformas (Haidar, 2020; López Mourelo y Pereyra, 2020).

En el caso de los/as trabajadores/as de la economía social y popular que participaron de los grupos focales, el trabajo cotidiano se desarrolla de forma colectiva, ya sea porque se encuentran bajo la organización cooperativa o porque su labor se inscribe en una organización social que provee gran parte de los soportes materiales y subjetivos para el trabajo y el sostenimiento de la vida. Por el contrario, la organización del trabajo de plataformas es individual y desterritorializada¹¹⁷. Por último, si bien en ambos sectores se observa una importante presencia de población joven (con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral formal), en el caso de la economía social y popular se trata de un sector feminizado (RENATEP, 2023). Por el contrario, el trabajo de plataformas es un ámbito de inserción laboral predominantemente masculina¹¹⁸ (López Mourelo y Pereyra, 2020). Estos grupos en sus similitudes y diferencias resultaron una vía de entrada interesante para comprender las formas de relación con las protecciones, las instituciones y el trabajo que constituyen los soportes materiales y simbólicos de sus vínculos con lo público y lo común, entendido como la forma específica que adquiere el vínculo social en un momento social e histórico determinado (Minteguiaga, 2006, 2009; Alvaro, 2020, 2022; Minteguiaga y Hopp 2022).

Crisis de la sociedad salarial: entre el largo aliento y los puntos de inflexión

Desde hace varias décadas, distintas investigaciones han dado cuenta de gravitantes transformaciones en el mundo del trabajo enfatizando el debilitamiento del trabajo asalariado, comprendido como un vínculo no sólo en términos económico-productivos sino fundamentalmente sociales. Crisis de la “sociedad salarial” (Castel, 1997); del “trabajo” (De la Garza, 2000; 2001); “del empleo” (Salvia, 2004), de la “condición salarial” (Castel, 2010), o de la “relación salarial” (Neffa et al., 2010) fueron las nociones que dieron cuenta de ello. En palabras de Neffa, las transformaciones aludidas dan cuenta de una crisis de “las instituciones y las reglas que establecen las condiciones de uso y reproducción de la fuerza de trabajo” (2010: 6). Vínculo “producido”, porque supone una regulación y una institucionalidad deliberadas. Lejos de cualquier explicación naturalista, debe reconocerse el carácter estructuralmente intervenido de tal relación. Se trata de una crisis de enormes dimensiones tomando en cuenta, además, que con esa modalidad laboral se accedía no sólo a ingresos vitales sino a un conjunto de protecciones que participaban también en la producción y reproducción de la vida.

Este proceso se vincula estrechamente con las transformaciones del sistema capitalista, sus diversas crisis de acumulación en torno a la tendencia a la caída de las tasas de ganancia provocada por límites económicos, técnicos y sociales y un aumento sin precedentes de la concentración económica (Picketty, 2014; Maito, 2014). Se trata de una dinámica iniciada en la década de 1970 que hasta la fecha no parece registrar ningún piso de estabilización. Entre las razones destacan la globalización y la apertura indiscriminada hacia comercio exterior que suspendieron los procesos industrializadores sustitutivos de importaciones y apalancaron dinámicas de abierta y salvaje competencia. A ello se sumó la jerarquización de las finanzas por sobre la economía real orientando el ahorro desde la inversión hacia la especulación junto a la preponderancia del peso adquirido por las actividades terciarias en detrimento de la industria y

¹¹⁷ Si bien en Argentina existen espacios de organización colectiva ligados a esta actividad como la Asociación de Personal de Plataforma -APP- (Míguez y Menéndez, 2023), quienes participaron de los grupos no los integraban.

¹¹⁸ Esto marcó la imposibilidad de convocar a mujeres para participar de este grupo focal.

la agricultura (Neffa, 2003). También, un cambio tecnológico acelerado y ampliamente difundido que habilitó “la deslocalización de la producción hacia los países con economías en desarrollo donde los costos laborales y fiscales son menores y cuya irrupción en la escena modifican los flujos del comercio internacional de productos manufacturados” (Neffa, et al., 2010: 9). Se trata en definitiva de mutaciones que han supuesto un cuestionamiento radical hacia aquella relación laboral ligada al trabajo asalariado, registrado y estable y lo que este implicaba en términos de movilidad social ascendente e integración social, a través de los medios considerados en tal contexto como legítimos, de la protección y el reconocimiento, ligados a la condición de trabajador/a.

En la Argentina, el cuestionamiento de la relación salarial registra distintos puntos de inflexión. Dinámica que incluye procesos ligados al capitalismo global junto a otros de orden doméstico. En este marco, se registró la mencionada ola desindustrializadora y el inicio del pasaje hacia una economía centrada en los servicios entre 1976 y 1983, esto es durante la última dictadura militar (Wainer y Shorr, 2022). Posteriormente, un fuerte proceso de apertura que, entre 1989 y 1999 encontró su fase más profunda e incluyó una portentosa desregulación económica, privatizaciones, flexibilización laboral, entre otras (Orlansky y Makon, 2003; Basualdo y Aspiazu, 2004; Palomino, 2005; Tomada, Schleser y Maito, 2018). También la privatización de la seguridad social que comprendió tanto el componente previsional (vía las Administradoras de Fondos de Jubilación y Pensión -AFJP-) como el sanitario (mediante la desregulación de obras sociales y habilitación de “prepagas”, empresas de medicina privadas) (Alonso, 2000; Schulthess y Demarco, 2008; Fidalgo, 2008).

Luego de una crisis social profunda que tuvo su punto de inflexión en 2001, se abrió un periodo entre 2003 y 2015 en el que se intentó volver a hacer eje en la relación salarial y revertir las principales reformas de la década previa. En esa dirección se restableció el carácter público y solidario del sistema previsional junto con la ampliación de la cobertura y la incorporación de trabajadores informales y desocupados, históricamente excluidos de ella. La política de Moratoria Previsional y la creación de componentes no contributivos como la Asignación Universal por Hijo fueron ejemplos de estas innovaciones que tuvieron amplio alcance¹¹⁹ y marcaron un quiebre en la seguridad social argentina, “alterando el sujeto que ésta había reconocido como propio y tensionando la relación históricamente establecida con el campo asistencial” (Hopp y Lijterman, 2019: 69). En consonancia con la orientación general de una política pública que concebía el trabajo como eje central de la integración social, se instrumentó un plan de promoción del trabajo asociativo y cooperativo destinado a grupos en situación de vulnerabilidad, pobreza y/o desocupación (Hopp, 2018).

Entre 2015 y 2019, con la asunción de Mauricio Macri a la presidencia, inicia un proceso de restauración neoliberal que impulsó un desarme de lo previamente actuado (Grassi y Hintze, 2018). Luego con la pandemia y sus efectos, las tendencias iniciadas en los '70 se consolidaron y se agravaron. Las estadísticas laborales muestran estos cambios, entre los que se destacan la caída de la participación relativa del trabajo asalariado frente a la emergencia de nuevas formas laborales atípicas, el incremento de trabajos no registrados (Maceira, 2021; Donza, 2022) y de trabajadores/as pobres, que no logran acceder a ingresos suficientes, a niveles de bienestar aceptables, ni garantizar estabilidad, protección, reconocimiento y seguridad (Poy y Alfageme, 2022). Además, la recuperación de la actividad económica luego de la pandemia acrecentó el

¹¹⁹ Se incorporaron más de 3,7 millones de jubiladas/os por moratoria y 3,3 millones de niños/as al régimen de Asignaciones Familiares a través de la Asignación Universal por Hijo (ANSES, 2015).

sesgo regresivo que ya presentaba la distribución del ingreso. La masa salarial perdió 5,2 puntos de participación respecto de la situación previa a la emergencia sanitaria. El excedente bruto de explotación se expandió en 11,2 puntos de participación como resultado de la estrategia inflacionaria impulsada por el capital concentrado. El resultado fue que el 1% más rico concentrara un cuarto de la riqueza nacional, “25 millones de personas no llegan a fin de mes, 18 millones son pobres y 4 millones pasan hambre” (Lozano y Rameri, 2023: 14).

Este es el marco en el cual lo público, en tanto soportes institucionales ligados al trabajo y la protección social, se deslegitima de manera acelerada -proceso que registra también un largo derrotero (Follari, 2003; Minteguiaga, 2006; Rabotnikof, 2008)- para dar lugar a nuevos sentidos de lo común. Como se verá a partir del análisis de los grupos focales realizados, estos aparecen conectados a la intensificación de estrategias individuales de reproducción de la vida; de estrategias familiares ancladas en lo comunitario o colectivas micro ligadas a organizaciones sociales o cooperativas como *locus* fundamental de atención de las necesidades materiales para garantizar la subsistencia y simbólicas ligadas al reconocimiento y la pertenencia social.

Tiempo, trabajo y vida: tensiones, oposiciones y solapamientos

El tiempo asume una centralidad en los discursos de quienes participaron en los grupos focales y deviene en piedra de toque para expresar las mutaciones en el mundo del trabajo. Esto puede verse cuando hablan de la dedicación al trabajo frente al tiempo destinado a otras actividades y esferas de la vida, cada vez más escasos. Desde este lugar se alude a cambios en la organización de los tiempos, en su distribución y en los “horarios” (*krónos*). También cuando refieren a cómo se experimenta esa nueva organización de los tiempos, cómo se vive tal reconfiguración (*kairós*) y qué efectos tiene en términos de producción de lo social.

En el grupo de trabajadores de plataformas de reparto y transporte observamos un reconocimiento de la descomposición de esa sociedad salarial que se expresa con claridad cuando afirman que, si bien “no hay empleos” (Federico), el trabajo sobra en la Argentina: “Trabajo, hay que inventar... hay de todo para hacer en este país, no se hace nada, nada... Está todo así, como: ‘mañana empezamos’” (Martín). Justamente conciben el trabajo que realizan desde este lugar de “invención”, uno distinto al “típico” bajo relación de dependencia. Esto será compartido también con los y las trabajadoras de la economía popular cuando se autodefinan como un sector excluido del mercado formal que inventó su propio trabajo. Pero, en el grupo de plataformas, esto se refuerza cuando aclaran, una y otra vez, que para ellos es una salida temporal y rápida ante la necesidad de ingresos. Dicho esto, si bien la motivación o la intención inicial no está en “quedarse” con esta “opción laboral” a poco de ser enunciada resulta relativizada ya que, por diferentes circunstancias, terminó siendo de carácter permanente:

Ya hace ya casi cuatro años... primeramente era algo de medio tiempo porque yo soy metalúrgico, pero con la pandemia me dediqué a tiempo completo a la aplicación. Busqué y no encontré más que esto, era por poco tiempo, quería libertad.
(Alex)

La justificación no sólo tiene que ver con hallar una salida expedita ante la necesidad de contar con ingresos sino con la “administración de los tiempos”. Aquí también se apalanca la “opcionalidad” de este tipo de trabajo frente a otros existentes. La posibilidad de manejar los

horarios u organizar tiempos dedicados al trabajo frente a otras actividades consideradas valiosas como el estudio, la recreación o la familia deviene clave. De esta manera, el trabajo en plataformas se contrapone a otras modalidades laborales en las que tal “libertad” no es garantizada.

En mi caso como dije... yo fui comerciante más de 20 años... a mí me llegó esto, la opción rápida, tenía el auto... me sirvió, me resolvió la economía y me dio la posibilidad de tener tiempo, si administras los tiempos... nada, yo en el medio terminé el secundario, hice tres años para terminar el secundario, no sé si hubiera tenido tiempo teniendo un trabajo fijo, quizás sí... con el esfuerzo que se hace, pero a mí lo que me da la aplicación es esto, la posibilidad de tener tiempos... (Víctor)

Empero, la “libertad” que este trabajo asegura, también devendrá cuestionada, revelando una conceptualización particular en la que las protecciones ligadas al trabajo le son ajenas. Así, se develará una tensión entre la sentida demanda por más libertad en el ámbito laboral y el “precio” que debe pagarse por ella.

Para mí es una duda el trabajo, yo hasta el 2006 trabajé en sistemas... tuve un surménage y no pude tocar nunca más una computadora (...) me compré una moto y así arranqué, con una moto y cada vez me fui enterrando más y cambio de moto... y me voy enterrando cada vez más, es una locura. (Martín)

Esta demanda “por el manejo de los tiempos” se introduce, en algunos casos, bajo el concepto de “flexibilización”, noción cara para la historia del mundo laboral argentino si se consideran los sentidos que albergó durante el largo ciclo neoliberal iniciado en los ‘90 (Grassi, 2003). Ahora reemerge positivizándose bajo el mantra de la “libertad”, aunque también relativizada cuando se constata la desprotección que entraña.

Lo único bueno que tiene esto es la flexibilidad. Llegué a esto porque quebró la empresa donde estaba, salí, volví a entrar en otra, volvió a quebrar y apareció esto y dije: ‘Sigo en esto porque ya me cansé’. Entro en una empresa, un año, dos años, quiebra... un año, dos años... quiebra y apareció esto y como me daba tiempo, decidí estudiar por comodidad, pero después el resto es precarización, salud, es un desastre. (Alex)

De esta manera, si trabajar en plataformas se presenta como una inscripción laboral que les permite “tener tiempo” para otras actividades, termina siendo una nueva modalidad de explotación, o más precisamente una “auto explotación”, como expresa uno de los participantes, que se vuelve autoevidente para el propio trabajador a través de la variable temporal. Así, como si fuera un trabalenguas el razonamiento sería: invierto tiempo para tener tiempo y me termino quedando sin tiempo. Sin tiempo y sin protecciones, debiera agregarse. La flexibilización visualizada como buena o positiva no puede escapar a un contexto de extrema precarización.

(...) el alto grado de precarización que existe o sea esto termina siendo una forma de auto explotación digamos y es raro... decís: ‘Pero yo me estoy auto explotando. ¿Como puede ser que llegó hasta ahí?’, entonces esto, vos te ponés a buscar herramientas, yo invierto la mitad de mi tiempo en trabajar para tener más tiempo o sea fui comerciante durante muchos años, no me formé, no tengo un oficio, no me formé profesionalmente, ahora tengo un oficio y después de 25 años cerré el negocio de un día para el otro, cuando pensé que tenía resuelta mi vida y me encontré con que no. (Víctor)

En el relato se observa la ruptura inesperada del curso de vida que se pensaba como garantizado. A poco de avanzar en el debate propuesto al grupo focal se pone de manifiesto que los tiempos dedicados a trabajar no sólo no se manejan, sino que resultan ingentes. Tiempo y dinero deben invertirse para poder generar ingresos. Desde impuestos específicos, mantenimiento de las unidades de transporte, hasta cursos ligados al Registro Único de Transporte de Mensajería Urbana y/o Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias (RUTRAMUR) en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires. El Estado aparece en su rol de regulador de las condiciones laborales y se percibe como externo, ajeno y sesgado a favor de las empresas. También como obstaculizador del trabajo por cuenta propia.

Víctor: (...) y ahí a lo mejor necesitaríamos que el Estado intervenga con la participación... regularizando eso, terminando de blanquear y no para sacarle gaita al laburante para que siga poniendo para una oblea o para una foto, un registro, una firma, un certificado.

Alex: Pensaron el impuesto para nosotros, pero no para las empresas.

Tampoco estará el Estado para asegurar las condiciones de vida del propio trabajador. Así, se manifiesta la imposibilidad de tener vacaciones pagas o incluso de contar con protecciones tan vitales como el tiempo de reposo cuando se está enfermo. Esto se evidencia en el siguiente intercambio:

Martín: Yo me quedo con lo anterior [relación de dependencia]... me iba de vacaciones, pagaba dios, pagaba la empresa...

Víctor: La libertad de permitirte enfermarte en un laburo, estás en relación de dependencia, sabes que te enfermás y nada, podés quedarte haciendo un reposo en tu casa.

Martín: Hemos salido con 38° en moto en invierno.

Víctor: Descompuesto... decís 'tengo que salir sí o sí, la tengo que hacer'.

Martín: Lluvia, viento, frío...

Víctor: Y no hablamos de vacaciones o beneficios, hablamos del día a día.

De los fragmentos citados se desprende que, en este grupo ocupacional, la problematización del tiempo se experimenta en una clave no sólo individual sino individualizante, que contiene un efecto antiolectivo inmediato y mediato. Por un lado, se vive y se siente individual y aisladamente. En este trabajo, en esta forma de obtener ingresos, se está sólo, abandonado a la suerte de cada quién. Esto opera como la contracara de la supuesta "libertad" que promete esta forma de inserción laboral. Como si ésta tuviera sus costes y la desprotección fuera uno de ellos. Por otro lado, en esa experimentación del tiempo de trabajo, el presente adquiere una presencia totalizadora, que hace difícil pensar (por la incertidumbre que genera) un futuro. Y cuando se lo piensa, con todos los obstáculos del caso, se lo hace en términos también profundamente individuales, no compartidos ni solidarios. Por ejemplo, cuando se habla de la jubilación: desde el "cada uno según sus aportes" o un presente que fagocita cualquier idea de previsión. Esto último se confirma cuando se habla de que para estos trabajadores el tiempo pasa rápido (y, por tanto, debe ser aprovechado al máximo) y, en paralelo, el futuro se vislumbra tremendamente

lejano. En realidad, se percibe así porque no se puede ver dónde y cuándo va a asegurarse una sobrevivida que no dependa “todo el tiempo” de estar vendiendo la fuerza de trabajo.

Moderador/a: Ah, eso te iba a preguntar ¿Pensás en jubilarte o el resto?

Martín: Yo tengo aportes... no me queda tanto...

Moderador/a: ¿El resto piensa en eso o no es una preocupación?

Luis: La verdad que ni pienso en esas cosas, lo veo muy lejano... por ahora, sé que el tiempo pasa rápido.

Víctor: Yo no lo veo lejano, si veo lejana la posibilidad de resolver mi futuro... me preocupo y trabajo para eso, pero... me cuesta verla clara. (...) Aparte tengo aportes como autónomos... tengo muchísimos años de aportes, siempre el futuro y la jubilación fue una incertidumbre para quienes dejan de trabajar, sabes que con lo que te jubilas no vas a poder vivir entonces creo que la preocupación tiene que ver con eso.

Las tensiones respecto del tiempo dedicado al trabajo, la incertidumbre presente y la dificultad para trazar un proyecto futuro es algo que atraviesa también al otro sector de trabajadores/as no asalariados/as que participaron en la investigación. En el grupo focal de trabajadores/as de la economía social, se observa que reaparece como problemática la prioridad que asume el tiempo dedicado al trabajo a fin de garantizar ingresos fundamentales para sobrevivir. Esto va a mostrarse en esa primera dimensión temporal de la que hablamos previamente: la organización y distribución de los tiempos, expresada en los horarios. Por ejemplo, cuando se alude a la imposibilidad de fijar una jornada que separe el trabajo de otras actividades y esferas fundamentales de desarrollo personal y social como la familia, el ocio, la recreación. Empero, en esta categoría ocupacional, veremos que esta dimensión está atravesada por otra concepción del trabajo, que involucra de manera inescindible la organización colectiva. Esto hace que la experiencia en torno a ese tiempo de trabajo troque. Esto se revela en el siguiente diálogo que surge a partir de la pregunta ¿qué lugar ocupa el trabajo en sus vidas?

Santiago: (...) hace nueve años que es prioridad número uno. No me puedo despegar, por eso digo nueve años porque hace diez años que estoy en una empresa recuperada y estoy tratando hace casi un año que de a poco pase a segundo plano [risas]. Porque es permanente como dice Laura, te juntas y aunque no sea de la economía social o compañeros que estén en el palo del cooperativismo, siempre tenés consultas, preguntas ‘y por qué ustedes no pagan ganancias’, y es permanente la entrevista que te hacen.

Moderador/a: ¿Y quién te hace, otros compañeros de cooperativas o en general?

Santiago: No, no, en línea general. O sea, no podés despegar nunca.

La dificultad de separar el tiempo de trabajo de otras esferas de la vida toma aquí otros sentidos porque el trabajo se concibe como una actividad inscrita en el marco de un esfuerzo complejo y mancomunado como condición *sine qua non*. Por ello, termina definiéndose como una “militancia”. Esto da cuenta de un complejo haz de sentidos involucrados en la idea de trabajo. A diferencia de los trabajadores de plataformas, aparece la idea de un apoyo deliberado a un proyecto colectivo. Así, el trabajo cooperativo emerge como una elección más robusta y

la referencia a la militancia conecta con una acción colectiva. No se trata sólo de un trabajo para obtener recursos, bienes o servicios, es una actividad que se da en el marco *de* una organización, *por* y *para* esa organización a la que pertenecen y que les pertenece. En el desarrollo del trabajo se produce la organización. Finalmente, alude a una acción de carácter continuo, constante, sostenido en el tiempo. El proyecto laboral común, su carácter colectivo y los lazos asociativos que implica, ofrece un contexto de mayor estabilidad.

El trabajo, por tanto, no puede ser pensado como mera diligencia particular. Su fin no se reduce a garantizar las condiciones de vida del o de la trabajadora o de las personas a su cargo, excede esto ampliamente. Hay otros propósitos, ligados a la organización misma y, en este sentido, involucra a “otros/as”. Esto se vislumbra de manera compleja: como un “estilo de vida” y hasta como “comunidad de pertenencia”. Así, la vida “autogestiva” no es entendida como emprendedurismo (como vimos en el sector de plataformas), sino como vida asociativa y cooperativa. Garantizar los medios de subsistencia en el marco de una organización de la economía social pareciera plantear para sus miembros esa imposibilidad de separar trabajo y vida.

Luciana: En mi caso lo que pasa es que siento que en realidad (el trabajo) es como una militancia permanente. Digo, desde el lugar del trabajo, del ocio, de la familia (...) No siento que ocupa un porcentaje de tiempo. Qué sé yo, de repente estamos en una reunión o vamos a una reunión de amigos, que obviamente uno se rodea con lo mismo que convive y vive y va transitando en la vida, y de repente nos ponemos a charlar de laburo, pero no porque sea ‘ay tenemos que hablar de trabajo’. Es como un estilo de vida, una militancia, esto de ser trabajadora autogestionada, de pertenecer a la comunidad social (...)

Pedro: Yo coincido con ella en que la forma de organización del trabajo en la cooperativa tiende a borrar un poco la barrera, no es un trabajo en relación de dependencia que uno va de nueve a seis, fichás entrás, fichás salís. (...) no creo que esté mal tampoco que se mezcle con el resto de la vida, que sea difícil de identificar qué puesto ocupa o cuánto tiempo uno le dedica. Y uno le dedica claramente mucho más que las horas formales de trabajo.

Santiago: Es que no tiene horario.

Pedro: Sí también es difícil no perderse en eso porque también es como alienación, podría llegar a ser alienación tanto como un laburo en relación de dependencia.

Lo expresado por las/os trabajadoras/as de economía social, frente a los de plataforma, no resta problematización a esa primera dimensión en torno al tiempo. Por el contrario, la dota de otras características y asume un carácter totalizante en un nuevo sentido. La imposibilidad de escindir el tiempo del trabajo del resto de la vida es tan profunda que se extiende a todo el núcleo familiar que resulta involucrado en esta forma de asegurar condiciones de vida.

En los relatos esto conlleva una serie de tensiones que vuelven a poner sobre la mesa distintas maneras de concebir y procesar la desconfiguración de la sociedad salarial. Por un lado, las generaciones adultas expresan con claridad los límites actuales para integrarse en el mundo laboral vía una relación salarial. Desde este lugar, se busca fortalecer la autogestión como alternativa laboral valiosa y como parte de un proyecto societal distinto. Por el otro, las nuevas generaciones que parecen no encontrar un horizonte de sentido aspiracional ligado al trabajo (en cualquiera de sus formas).

No tienen un proyecto, no todos ¿no? pero la mayoría de los pibes no tienen un proyecto para dónde ir, terminan el colegio secundario y qué hacemos, vamos a la universidad, trabajamos, no sé. Por ahí nuestros hijos que están más cercanos a nosotros que ya estamos laburando en cooperativas, uno entra en una cooperativa, otro entra en otra o en las mismas, a veces tampoco es lo que quieren hacer ¿no? No todos quieren ser autogestionados ni cooperativistas (...) El tema de los jóvenes a mí me preocupa hoy. Tengo tres hijas justamente jóvenes (...) y me preocupa el tema del trabajo. Porque no es fácil también ser cooperativista y tampoco es fácil hoy el acceso al trabajo a los jóvenes (...) (Luciana)

Esto plantea una realidad compleja donde en ese conflicto intergeneracional se pone en primer plano la segunda dimensión temporal a la que aludíamos: cómo se vive y experimenta el tiempo. Esto es un asunto basal para ver los puntos de contacto y diferencias respecto al grupo de trabajadores de plataforma. Así, como se expresa en la voz de Laura que “no es fácil ser cooperativista” por el nivel de entrega que requiere y por esa misma razón, “no todos quieren serlo”. En un mundo con cada vez menos trabajo en relación de dependencia, el rechazo a una salida cooperativista dejaría “opción” a salidas individuales e individualizantes.

(...) la derechización del mundo, (...) y de Argentina en particular, que va llevando a salidas individuales, va potenciando esos argumentos, va banalizando el pensamiento crítico y va instalando salidas como muy individuales y un capitalismo extremo con esos discursos tan libertarios, tan falaces sobre la libertad, un discurso vacío que parte de la falacia de que el individuo está solo y me parece que está prendiendo muchísimo y me preocupa realmente mucho. Pero me preocupa por los pibes, justamente, porque a la gente de nuestra generación, o de mi generación por lo menos, no le hace tanto juego, no es tan fácil entrar en un discurso así, pero me parece que a los más jóvenes está siendo como muy eficaz, y me preocupa muchísimo (Blanca).

De alguna manera para estos/as trabajadores/as una dificultad de nuevo cuño se cierne ante las nuevas generaciones que frente a la descomposición del mundo del trabajo formal no están dispuestas a una labor y vida cooperativas y al mismo tiempo están inmersos en un “mundo derechizado” donde las “salidas individuales” son la regla. Lo antedicho hace eco en aquella clásica distinción marxista entre “clase en sí” y “clase para sí”. La primera referida a la existencia de una clase como tal y la otra a quienes la conforman pero que además son conscientes de su posición y situación histórica. Así las generaciones adultas de este sector que experimentaron un sinuoso recorrido por el mundo laboral argentino y ante la certidumbre de la imposibilidad de restaurar masivamente la relación salarial, esgrimen deliberadamente la vía cooperativa como la mejor “opción” frente a las existentes: individualizantes y desprotectivas. Por el otro, los y las jóvenes sin ese recorrido se hallan más lejos de alcanzar tal convicción y pueden terminar en un escenario aún más peligrosamente desestructurante.

Es interesante ver cómo la mencionada conciencia (o su ausencia) se vislumbra en otras referencias fundamentales. Por ejemplo, cuando se alude al Estado. Aquí surge una concepción diametralmente distinta a la que observamos en los trabajadores de plataforma. Se pierde esa noción que remarcaba su exterioridad y ajenidad y pasa a ser considerado como una relación social históricamente determinada, producida o constituida a partir de la actuación de todos y todas. En contraposición a la idea antagonista de un “Estado (que) te quiere controlar” éste se concibe como “un pacto común que tenemos” (Marcelo).

A su vez, esta mirada sobre el Estado se va a proyectar sobre otra cuestión fundamental ligada al procesamiento de la desconfiguración de la sociedad salarial. A cómo pensar desenlaces alternativos ante tal escenario. Un procesamiento que en esta categoría ocupacional incluye un diagnóstico más preciso: se está frente a un parteaguas histórico en términos del mundo del trabajo y deben repensarse las formas para garantizar la reproducción ampliada de la vida de las personas. Cuestión que religa acumulación y regulación: ¿cómo se produce riqueza más allá de la relación salarial y cómo se la distribuye? Desde tal lugar, la solución es inherentemente colectiva. Así, el reclamo hacia ese Estado se traduce en demanda por “reconocimiento” de un sector económico considerado “productivo y valioso”. En este punto se vuelve con fuerza a aquella segunda dimensión temporal a la que nos referíamos al inicio. Se desprende de los testimonios una mirada de futuro que incluye a la economía social y popular y al trabajo asociativo y cooperativo como alternativa al proyecto capitalista.

Por ello la necesidad de reconocer desde el Estado su valor e importancia. Más no se trata de cualquier tipo de reconocimiento. Pueden existir políticas para el sector, pero si éstas siguen siendo fragmentadas y siguen dándole un lugar residual, el reconocimiento efectivo no está garantizado. Para hacerlo debe asumir a la economía social y popular como sector económico y productivo. Esto es lo que sucede hoy día, cuando expresan que este sector es sistemáticamente invisibilizado, por ejemplo, en la encuesta permanente de hogares (EPH) del INDEC o en el último Censo Nacional realizado en 2022.

No, lo quería poner en términos como más de política pública, más en general. Yo lo que vengo percibiendo desde hace 10 años o más es que hay mucha política pública fragmentaria apuntada hacia el sector de la economía social creo que hay muy buenos funcionarios y técnicos en los niveles intermedios, pero que la decisión política de reconocer al sector... Por eso traje lo del censo, porque yo vengo con esa calentura de no querés reconocer que la mitad de tu país está en la economía social, popular y solidaria, porque hay una resignación y me parece que también tiene que ver con cuestiones medio lógicas a nivel política. Nadie está haciendo la revolución en el país y está bien, pero seamos sinceros y sepamos que el empleo no es lo que está motorizando la economía del país. Y me parece que el censo sí va a dar alguna orientación en ese sentido, yo no he visto números de EPH ni encuestas semejantes, pero realmente desde la población económicamente activa cuánta gente está empleada en relación de dependencia. Y hay una cantidad de esfuerzos dedicados a ese sector, paritarias, salario mínimo, no sé cuánto y discusiones, cuando a lo mejor es el 20% y el otro resto es changa, cuentapropista o de la economía social (Blanca)

Así, el reclamo por el reconocimiento empieza no sólo por exigir regulaciones y políticas integrales para el sector, sino por visibilizar este ámbito, por reconocer su *status* de sector económico con pleno derecho, y en pleno crecimiento, y con éste a sus trabajadores/as. Su aporte a la generación de riqueza y a su distribución. Lo que se pide reconocer es que este sector involucra otra manera de comprender no sólo la producción de la riqueza, sino también de concebir la distribución primaria y secundaria del ingreso. Una alternativa a la clásica relación capital-trabajo (Danani, 2004). Esto se observa en el siguiente diálogo:

Blanca: Lo primero es reconocer el sector. Reconocer es mirarlo, y mirarlo y medirlo es poner en un censo [se ríe] la opción de la economía social.

Luciana: “Trabajador de la economía social”. (...)

Pedro: Como un sector productivo, no solamente como un sector...

Blanca: Como un sector productivo, exactamente.

Pedro: Si no parece como que estuviera siempre en recesión y son políticas...

Luciana: Claro, o como que siempre necesitamos asistencialismo. Necesitamos trabajo genuino.

Esta categoría ocupacional expresa una conciencia en torno a las implicancias del sector de la economía social como alternativo y superador del capitalismo. Por ello, la demanda por reconocimiento debe inscribirse en un lugar distinto. No sólo de generación de valor de cambio sino de valor de uso, de construcción colectiva y dignidad.

Hay generación de valor y generación de valor en términos muchísimos más dignos que el sector capitalista privado, y eso no es recompensado de ninguna manera. (...) nosotros hacemos comercialización, de nuestros ingresos, el 70% va a los productores directo. Al mes, a menos de un mes, al día, en general el 90% de nuestras compras son al día y el resto en 15 días o un mes como mucho. Decime qué cadena de supermercado hace eso, qué compensación tenemos por hacer eso, nada, pagamos IVA, pagamos ingresos brutos porque además hacer los trámites y qué se yo. Es como difícil, y me parece que hay economistas que están hace muchos años diciendo que hay una porción del PBI bastante sustanciosa que está generada por la cooperativa y por la economía social y se sigue como... Entonces me parece que todas esas intenciones de funcionarios y técnicos intermedios están muy bien, pero no hay una política de Estado queriendo reconocer que el trabajo en el país está siendo cada vez más autogestivo que el empleo. (Blanca)

Ahora bien, dicho esto es importante establecer algunas particularidades dentro del sector de la economía social y popular a fin de capturar las distinciones reveladas por la investigación de campo. La economía social está integrada por personas que no necesariamente han sido excluidos/as del mercado formal de trabajo. En algunos casos su opción por esta salida laboral se debe, por ejemplo, a un cuestionamiento de la relación salarial u a otras cuestiones igualmente de fondo. Además, sus esfuerzos laborales se inscriben dentro de ramas reconocidas como productivas: de corte tradicional como innovadoras tales como textiles, editoriales, software, etc. También lo que se conoce como empresas recuperadas. En cambio, las y los trabajadores de la economía popular delimitan su universo en los/as excluidos/as del mercado formal de trabajo, a partir de la idea de “economía del descarte” y la demanda explícita de restitución de derechos (Maldovan, 2018). Una de las principales ocupaciones en la economía popular está vinculada con la provisión de bienes y servicios ligados al bienestar y el cuidado socio-comunitario; ligada a procesos de desresponsabilización estatal. También a actividades consideradas productivas, pero no necesariamente estables a lo largo del tiempo, muchas veces para productos puntuales y con bajos niveles de productividad. Esto es clave para entender algunas diferencias que se presentan en la problematización del tiempo.

Al igual que los otros dos grupos analizados, la problematización en el de economía popular se expresa en una organización en la que el trabajo asume un papel primordial y preponderante frente a la relegación de otros ámbitos de desarrollo personal y social, dada por la necesidad de garantizar el sustento vital.

Pero para el trabajo en estos tiempos, con todo lo que está, lo pones en primer lugar a tu trabajo que, a tu familia, que debería ser lo contrario, tendría que ser tu familia lo primordial y después venir tu trabajo. Pero en este tiempo, lo primero es el trabajo, porque andás a las corridas, es el trabajo, si no, no vas a llegar a fin de mes. Y por ahí a veces hasta te descuidás de tus hijos. No sé, vos tenés que trabajar 8 horas, llevás trabajando 10 horas, son dos horas que estás descuidando a tu familia. Por qué, porque no llegas, si vos vas a trabajar las 8 horas no te alcanza, tenés que aumentar los horarios. (Alicia)

El predominio del tiempo de trabajo frente a otros tiempos de la vida fue recurrente en las discusiones desplegadas en los grupos focales. Esto aparece expresado, especialmente en el caso de las mujeres, por ejemplo, a partir de la idea de “descuido” familiar (asociada al rol tradicional de mujer-madre-ama de casa) que plantea Francisca. La relegación de otras esferas de la vida, también se hace ostensible ante la disyuntiva entre trabajar y estudiar. Estas situaciones se experimentan como dilema, no como elección, en la que el tiempo de trabajo gana la partida. “Lo que pasa cuando estudiás y trabajás. Tenés que elegir entre trabajar y estudiar, porque tenés que vivir”, planteaba Alberto.

No obstante, a diferencia del trabajo de plataformas no se trata de un tiempo de trabajo individual ni individualizante. Vuelve a aparecer el escenario de la organización, la importancia del trabajo en el marco de una acción colectiva que plantea un cambio societal de fondo. Dicho esto, también se evidencian algunos matices respecto a los expresado por los y las trabajadoras de la economía social:

(...) el mundo ideal dice jornadas de 8 horas, pero en el cooperativismo... Sobre todo, cuando uno está dedicado a que la cooperativa crezca, ahí no hay horas. Y en torno a eso, obviamente afecta al entorno familiar, mucho más cuando... J., mi hijo, es un pibe que se crió en asamblea y reuniones y nada, por eso también, hoy por hoy tiene 13, y las odia. Pero después va a entender que capaz que su papá, que su mamá, cuando estuvo, tomaron esa definición de que no salimos solos, no partimos solos. Porque si no, la familia ideal sería bueno, yo me voy a trabajar 8 horas, vuelvo, estoy todo bien con mi familia y listo, pero no transformo nada, no llego a nada. Bueno, su papá y su mamá prefirieron que las personas como aporte a la sociedad también tienen que hacer, cargarse sobre esas horas de descanso, la posibilidad de organizarse. (...) es parte de que esta sociedad se transforme ¿no? (Jorge)

En este grupo aparecen otras referencias a la organización, dándole un sentido más pragmático:

Entre todos nos mandamos, no hay jefe. (...) todos nos ponemos, nos reunimos, decimos hasta qué hora trabajamos, cómo lo hacemos, de dónde lo iniciamos, cuánto aportamos para el hilo, para la aguja. Es una forma de organizarnos para poder llegar a fin de mes, porque si sos una sola tampoco puedes llegar (...) sí o sí nos tenemos que organizar y de a poquito todos juntos salir. Y es lo mismo con la economía popular, si nosotros nos organizamos, obviamente que vamos a salir también. (...)

En el área textil lo que mejoraría es que nos ayuden con el área de las maquinarias. (...) Por ejemplo, en la pandemia no nos valorizaron con el tema que nosotros sí confeccionamos los barbijos y hemos hecho todo el trabajo. Pero ahí también con qué nos desvalorizaron o desmoralizaron a nosotros: fue que trajeron las

maquinarias grandotas que generan, por ejemplo, si yo costuro 100 barbijos en una hora, esa maquinaria me va a hacer en una hora, no sé, unos 2000 o sea el doble de lo que yo. (Alicia)

La demanda de reconocimiento en este caso se centra en la valoración social de la labor realizada, en el reconocimiento de que lo que hace este sector es un trabajo en sí mismo. La organización de sus esfuerzos se vuelve indispensable y es parte de la necesidad por la que transitan: organizarse vs. caer en exclusión, organizarse vs. no salir adelante. Por eso demandan apoyo para la compra de maquinarias que mejoren la productividad del trabajo y les permitan desarrollarse en mejores condiciones.

En cuanto al vínculo con el Estado, observamos una distancia con el grupo de la economía social que propone una “alternativa al capitalismo imperante”. Básicamente, porque en la economía popular aparece la apelación a alcanzar, a través de la política estatal, ese mundo del trabajo asalariado (ser “como trabajadores comunes”; alcanzar el “trabajo en blanco, sí, con recibo” (Gabriela)). La participación en la intervención estatal viene dada justamente porque ésta promete “formalizar” o “blanquear” el trabajo realizado. Esto es clave; ya que según los testimonios se trata de una política que permitiría establecer un equilibrio entre las horas dedicadas al trabajo y otras actividades igualmente vitales y dignas de ser vividas.

Alberto: Decían que, en una época, más adelante, los iban a poner como trabajadores comunes, a los que trabajaban en comedores y todo eso los iban a poner como empleados, y no, quedó ahí. (...) Y a las empleadas que están ahí adentro también cocinando y todo eso, no les pagan ni como cocineras ni como ayudantes, les dan un plan, en vez de darles como si fuera un trabajo formal, viste.

Gabriela: Trabajo en blanco, sí, con recibo.

Alberto: Ponele como si fuese empleada del Estado, viste, pero no, ahora son planeras. Por eso se enoja mucha gente cuando le dicen ‘eh, vos sos una vaga, planera’, si estás trabajando...

Estos intercambios aluden a propuestas plasmadas en proyectos de ley elaborados por las organizaciones de representación del sector cuyo objeto es el reconocimiento económico del trabajo de cuidados socio-comunitario que realizan principalmente las mujeres que integran a economía popular¹²⁰.

Reflexiones finales. Entre lo público cuestionado y lo común fragmentado

El artículo se propuso comprender los modos de problematización de las relaciones entre trabajo, condiciones de vida y protección social desde la perspectiva de distintas categorías de trabajadores/as no asalariados/as, particularmente de plataformas de reparto y transporte y de

¹²⁰ Estos trabajos se realizan en gran medida en el marco de programas sociales alimentarios y de promoción de la economía popular como el “Potenciar Trabajo”, implementado durante la gestión de Alberto Fernández entre 2020 y 2023. Al momento de la publicación de este artículo el tratamiento y sanción de los proyectos de Ley no ha avanzado.

la economía social y popular, cuyas experiencias expresan nuevas dinámicas de precariedad implicadas en transformaciones radicales que viene sufriendo el trabajo como medio fundamental para garantizar la vida. Desde allí surge la puesta en cuestión del tiempo, sus sentidos y cómo éste resulta un catalizador de los procesos de legitimación o deslegitimación del Estado, de sus intervenciones, y de la acción de otras esferas como el mercado, la familia, la comunidad o las organizaciones sociales que, en este contexto, deben redefinir sus formas de participación en el ámbito de la protección social para cubrir aquellas necesidades que no están garantizadas por los servicios estatales ni pueden ser cubiertas a través del mercado. Desde distintas impugnaciones hacia los soportes institucionales estos ámbitos cobran protagonismo en el sostenimiento de las condiciones de vida y en las estrategias laborales de estos sectores que generan su propio trabajo. La problematización de la temporalidad en los grupos indagados manifiesta la envergadura de la crisis de una sociedad organizada a partir de un ideal del trabajo asalariado que parece representar cada vez menos a la Argentina contemporánea.

El análisis realizado mostró cómo se vinculan la categoría ocupacional y la configuración de distintos sentidos del tiempo con un correlato en las significaciones que adquieren otras nociones fundamentales como lo público y lo común, que dan cuenta del tipo de lazos sociales que se van gestando y del grado de responsabilidad que se asume en torno a la vida de “otros/as” en tanto miembros de la sociedad. Esto adquiere importancia cuando se consideran tales conceptos como categorías sociológicas con potencia descriptiva y analítica del *status* en tanto estado de cosas de los vínculos sociales en cada momento histórico (Minteguiaga, 2006; 2009). Concomitantemente, también aquellas nociones que surgen como sus contrarios (lo individual, lo privado, lo corporativo, etc.), que como opuestos permiten otorgarles identidad¹²¹. Desde este lugar debe entenderse que el objetivo de la pesquisa no fue primariamente la indagación respecto a estas nociones, sino que éstas emergieron (la disputa en torno a cómo se las concibe, el lugar que ocupan, por dónde pasan sus fronteras) como resultado de las problematizaciones analizadas.

Al respecto, se identifican diferencias, pero también puntos comunes en los distintos sectores indagados, principalmente la desprotección, la precariedad y la incertidumbre que caracterizan sus experiencias de trabajo y de vida. En la atipicidad de los trabajadores de plataforma, lo público se encuentra desdibujado y lo común detonado. Sus sentidos están atravesados por una experiencia laboral individual e individualizante, que se vive desde la excepcionalidad y transitoriedad, no sólo porque brinda una salida laboral rápida sino porque habilita márgenes de acción que no se consiguen bajo otras formas en relación de dependencia. A diferencia del sector de la economía social y popular, que sostiene formas de organización laboral ancladas en lo colectivo, aparece una recurrente apelación a la libertad individual en el manejo y administración de los tiempos que otorga esta inscripción laboral. Esto opera bajo la creencia de que existe una suerte de control casi personal sobre tales dedicaciones. No obstante, esta autonomía revela límites, considerados “costes” (como la autoexplotación o la imposibilidad de separar los tiempos del trabajo y de la vida) que deben aceptarse y transitarse también de forma individual. En este marco se va a contemplar el vínculo con la empresa de plataforma para la que trabajan y con el Estado. Si bien hablan recurrentemente de las desprotecciones que experimentan, también aparece la idea de que se trata de un vínculo que une empresas de servicios y trabajadores bajo un “régimen de autónomos”, a través de aplicaciones. Este es un punto clave para comprender la productividad que alumbró esta

¹²¹ En la teoría política que hace eje en la noción de hegemonía refiere al “exterior constitutivo” (Laclau, 2000).

modalidad en la Argentina. Si bien se denuncian tales desprotecciones, al mismo tiempo parecieran relativizarse o justificarse por el tipo de vínculo laboral que consagran.

Por su parte, lo público se yuxtapone a lo estatal cuando se alude a las condiciones laborales. Así, el exceso de regulaciones impuestas para poder vender su fuerza de trabajo es cuestionado. También el hecho de que éstas recaigan más sobre los trabajadores y trabajadoras que sobre las empresas. No hay tampoco en este grupo referencias a la búsqueda de un reconocimiento específico como un nuevo sector económico y productivo (quizás porque se piensa como algo transitorio). Tampoco se vislumbran como parte de una construcción colectiva, menos aún de una organización social capaz de buscar alternativas a las modalidades laborales imperantes o demandar mejoras en sus condiciones laborales. Esto construye un común como mera suma de partes aisladas. La excepcionalidad y transitoriedad antes mencionada colocan el presente como dimensión temporal dominante. El futuro, bajo tal esquema, es algo que no se permite (o no se soporta) vislumbrar, porque el provenir es pura incertidumbre.

A diferencia del trabajo de plataformas, en la economía social y popular organizarse colectivamente para el trabajo es un medio y un fin en sí mismo. En el caso de la economía social, no sólo no hay salida individual posible, sino que esta debe concebirse como superadora de lo existente en términos estructurales (del capitalismo). Esto permite la configuración de un común orgánicamente atado a la reproducción material de la vida, una forma de producción de lo social que adquiere un sentido más allá de la mera subsistencia. Ahora bien, este común que no separa mundo de la vida del mundo del trabajo, en un contexto como el de la Argentina, genera tensiones. Por la propia lógica de la organización del trabajo, se concibe como modo de vida y militancia. El trabajo en y por la organización tiende a ocupar todas las relaciones y todos los tiempos. Se presenta como elección valorada al igual que como responsabilidad que pesa por la intensidad del tiempo que insume. Pero también por la precariedad, por el lado negativo, deviene en una suerte de heteronomía que pone en jaque las posibilidades reales de emancipación. Si bien supone la idea de organizar el trabajo de manera novedosa donde el valor no es la acumulación, sino la dignidad humana y la sostenibilidad de la vida, paralelamente la imposibilidad de distinguir tiempo de trabajo y tiempo para otras actividades igualmente vitales hace repensar cómo y desde qué lugar se piensa la transformación social que persiguen desde sus organizaciones.

Lo público en tanto estatal es interpelado. Por un lado, porque no reconoce esta laboriosidad que dignifica. Empero no involucra una mirada exterior, de ajenidad de lo estatal, porque el Estado es también parte del problema y de la solución. Ese capitalismo que se busca franquear desde la economía social, o sus rasgos más excluyentes que se quieren erradicar desde la economía popular, está atado a una formación estatal que debe ser revisada. Esto impacta sin duda en las fronteras y escalas respecto de la construcción de lo común, reduciéndola por ahora, a un espacio territorial-comunitario. Se trata de un común con dificultades para escalar, en el que el nosotros está atado a la organización: el ser cooperativista o trabajador/a de la economía popular parece integrar sólo a quienes ya son parte de ese colectivo. Si bien hay una idea de provenir, de futuro (la idea de militar por otro mundo posible y, en ese sentido, por producir un social diferente, con derechos, reconocimientos, valores distintos, replanteando la relación entre vida y trabajo) es un común alimentado y producido por acciones cotidianas donde se registra una preponderancia del presente.

En el mundo de la economía popular aparece de forma manifiesta la idea de organizarse para poder sobrevivir que se planteará casi como un dilema: organizarse o morir. Lo colectivo

asume así un carácter fundamentalmente de medio más que de fin. Desde sus organizaciones se busca desplegar acciones frente a la deserción estatal en la provisión de protecciones, constituyéndose en un soporte material fundamental tanto por los recursos que provee como para garantizar la propia posibilidad de trabajar. También simbólico, asociado al reconocimiento como parte de un colectivo de trabajadores/as, cuya identidad muchas veces les es socialmente sustraída.

En síntesis, si las problematizaciones analizadas muestran la idea de un tiempo detonado por la mayor expansión e intensidad del trabajo, y esto impacta en las concepciones de lo público y de lo común, la producción de lo social observada parece apalancar dinámicas de desintegración social. Se trata de un hacer sociedad en el que el porvenir es pura incertidumbre, puro riesgo, amenazando la posibilidad de pensar un futuro compartido. Estas tramas de la desigualdad que atraviesan el trabajo y las condiciones de vida, estos modos de construcción de lo común estallados, plantean un interrogante respecto de la más elemental convivencia democrática, abonando salidas autoritarias de nuevo cuño y procesos de deslegitimación de aquellos soportes estatales y sociales que hacen posible no sólo la reproducción de la vida sino los propios mecanismos de integración social que garantizan la continuidad frente a la profundización de la dinámica disgregativa propia de las sociedades capitalistas.

Bibliografía

- Administración Nacional de la Seguridad Social. (2015). *Libro blanco de gestión*. Buenos Aires: ANSES.
- Alonso, G. (2000). *Política y seguridad social en la Argentina de los 90*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores/FLACSO-Argentina.
- Alvaro, D. (2020). Notas sobre la comunidad y lo común en Marx. *Revista de Filosofía*, (39): 151-164.
- Alvaro, D. (2022). Lo común: reflexiones en torno a un concepto equívoco. *Trans/form/ação: Revista de Filosofia*, 43(4): 89-110.
- Basualdo, E. y Aspiazu, D. (2004). Las privatizaciones en la Argentina. Génesis, desarrollo y los impactos estructurales. Petras, J. y Veltmeyer, H. (comps.) *Las privatizaciones y la desnacionalización de América Latina*, pp. 55-112. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Maldovan Bonelli, J. (2018). *La economía popular: debate conceptual de un campo en construcción*. Buenos Aires: UMET.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.
- (2010). *El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Danani, C. y Hintze, S. (2011). *Protecciones y desprotecciones: la Seguridad Social en la Argentina*. Buenos Aires: UNGS.
- De la Garza Toledo, E. (2000). *La Formación Socioeconómica Neoliberal. Debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina*. México D.F.: Plaza y Valdés Editores.
- (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En De la Garza Toledo, E. y Neffa, J. C. (coords.) *El futuro del trabajo - El trabajo del futuro*, pp. 11-31. Buenos Aires: CLACSO.
- (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*, Vol. I., pp. 111-140. Buenos Aires: CAICYT/CLACSO.

Fidalgo, M. (2008). *Adiós al derecho a la salud. El desarrollo de la medicina prepaga*. Buenos Aires: Espacio Editorial.

Follari, R. (2003). Lo público revisitado: paradojas del Estado, falacias del mercado. En Feldfebert, M. (comp.). *Los sentidos de lo público. Reflexiones desde el campo educativo. ¿Existe un espacio público no estatal?*, pp. 47-67. Buenos Aires: Noveduc.

Gamallo, G. (2022). *De Alfonsín a Macri. Democracia y política social en Argentina (1983-2019)*. Buenos Aires: Eudeba.

Grassi, E. y Danani, C. (2009). *El mundo del trabajo y los caminos de la vida*. Buenos Aires: Espacio.

Grassi, E. y Hintze, S. (coords.) (2018). *Tramas de la desigualdad. Las políticas y el bienestar en disputa*. Buenos Aires: Prometeo.

Haidar, J. (2020): *La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método*, Informes de Coyuntura, (11): 9-96.

Hopp, M. (2018). Sostenibilidad y promoción del trabajo asociativo, cooperativo y autogestionado en la Argentina actual. *Otra Economía*, 1(20): 156-173.

----- (2024). Capítulo 7: Políticas públicas durante la pandemia, una mirada a la luz de los casos de vendedores/as callejeros/as y trabajadores/as de plataformas de reparto en Argentina. En Maldovan Bonelli, J. y Del Bono, A. (coord.) *Cuando el trabajo se vuelve esencial: incertidumbre y encrucijadas de vida en ocupaciones precarias*, pp. 155-180. Buenos Aires: Miño y Dávila.

Hopp, M. y Lijterman, E. (2019). Trabajo, derechos sociales y protección social en Argentina de la reconstrucción neoliberal. *Revista Katálysis*, 22(1): 66-79.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2024). Trabajo e ingresos, 8 (1), Encuesta Permanente de Hogares (EPH) total urbano. Principales tasas del tercer trimestre de 2023. Buenos Aires: INDEC.

https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/eph_total_urbano_02_24BD4906E91E.pdf

Laclau, E. (2000). *Nuevas reflexiones sobre la revolución de nuestro tiempo*. Buenos Aires: Nueva Visión.

López Mourelo, E. y Pereyra, F. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. *Estudios del Trabajo*, (60): 2-35.

Lozano, C. y Rameri, A. (2023). *La disputa por los ingresos y la riqueza: Renta Básica Universal y empleo garantizado en la Argentina*. Buenos Aires: Coyunturas.

Maito, E. (2013). La transitoriedad histórica del capital. La tendencia descendente de la tasa de ganancia desde el siglo XIX. *Razón y Revolución*, (26): 129-159.

Míguez, P. y Menéndez, N. (2023). Trabajo y Plataformas. Desafíos para la organización de trabajadores de plataformas en América Latina. *Trabajo y Sociedad*, (40): 251-268.

Mintegiuga, A. (2006). *Redefiniciones de los sentidos de la educación pública. El escenario de la reforma educativa de los '90 en la Argentina*. Tesis de Doctorado en Investigación en Ciencias Sociales con mención en Ciencia Política. México D.F.: FLACSO-México.

----- (2009). *Lo público de la educación pública: la reforma educativa de los noventa en Argentina*. México D.F.: FLACSO-México.

Mintegiuga, A. y Hopp, M. (2022). Introducción al dossier: Lo común en la encrucijada. Disputas político-culturales, condiciones de vida y trabajo en tiempos de pandemia y postpandemia. *Argumentos. Revista de crítica social*, (26): 1-16.

Muñoz, M. A. (2006). Laclau y Rancière: algunas coordenadas para la lectura de lo político. *Andamios. Revista de investigación social*, 2(4): 119-144.

Neffa, J. C. (1988). *Modos de regulación, regímenes de acumulación y sus crisis en Argentina (1880-1996): una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación*. Buenos Aires: Eudeba.

----- (2020). Proceso de trabajo, relación salarial y salud de los trabajadores de plataformas. *Voces en el Fénix*, (80): 92-100.

Neffa, J. C.; Oliveri, M. L.; Persia, J. y Trucco, P. (2010). La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados. *Empleo, desempleo & políticas de empleo*, (1): 5-43.

Offe, C. (1994). *La política social y la teoría del Estado*. En *Contradicciones en el Estado de Bienestar*, pp. 75-104. Madrid: Alianza.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2016). *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas*. Presentación resumida del informe. Ginebra: OIT, pp. 1-48.

Orlansky, D. y Makon, A. (2003). De la sindicalización a la informalidad. El caso de Repsol-YPF. *Revista Argentina de Sociología*, 1(1): 7-26.

Palomino, H. (2005). Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales. Suriano, Juan (comp.), *Nueva Historia Argentina: dictadura y democracia (1976-2001)*, pp. 377-443. Buenos Aires: Sudamericana.

Piketty, T. (2014). *El Capital en el Siglo XXI*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Rabotnikof, N. (coord.) (2008). Dossier: El retorno de lo público: Usos, narrativas y expectativas. *Revista Metapolítica*, 12(57): 40-73.

Ramos Torre, R., (2008). Reseña de "Entre cronos y kairós. Las formas del tiempo histórico" de Guadalupe Valencia García. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (122): 183-185.

Registro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular (2023). *Informe – Datos a abril de 2023. Juventudes y Economía Popular en el ReNaTEP*. Buenos Aires: Ministerio de Desarrollo Social de la Argentina. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/08/informe_juventudes_y_economia_popular_en_el_renattep_28_sep_2023.pdf

Salvia, A. (2004). Crisis del empleo y fragmentación social en la Argentina. Diagnóstico necesario y condiciones para su superación. *Argumentos. Revista de crítica social*, (4): 1-11.

Schulthess, W. y Demarco, G. (2008). *El financiamiento del régimen previsional público en Argentina después de la reforma*. Santiago de Chile: CEPAL.

Tomada, C.; Schleser, D. y Maito, M. (2018). *Radiografía de la sindicalización en Argentina. Documento de trabajo*. Buenos Aires: CETyD-IDAES-UNSAM.

Valencia García, G. (2007). *Entre cronos y kairós. Las formas del tiempo sociohistórico*. Barcelona: Anthropos/México: UNAM.

Wainer, A. y Schorr, M. (2022). La desindustrialización argentina en el largo ciclo neoliberal (1976-2001): una aproximación a la trayectoria de las clases y fracciones de clase. *América Latina en la historia económica*, 29 (2): 1-22.

Fuentes

Valor Argentino (2023). Plataforma Valor Argentino, ¿Quiénes Somos? <https://somosvalorargentino.com.ar/#quienes-somos> Recuperado el 15 de diciembre de 2023.

Semblanza de las autoras

Analía Minteguiaga: Doctora en Investigación en Ciencias Sociales con especialización en Ciencia Política por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO - México), Magíster en Políticas Sociales, Especialista en Planificación y Gestión de Políticas Sociales y Licenciada en Ciencia Política por la Universidad de Buenos Aires (UBA - Argentina). Investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina y del Instituto de Investigaciones Gino Germani de la UBA. Co-coordinadora del Grupo de Estudios en Políticas Sociales y Condiciones de Trabajo de dicho Instituto y del Grupo de Investigación en Políticas Públicas y Protección Social de la Asociación Latinoamericana de Ciencia Política (ALACIP). Entre sus últimas publicaciones destacan:

Minteguiaga, A. y Lijterman, E. (2023). Protección social y satisfacción de necesidades: aportes teórico-metodológicos desde una renovada noción de capacidad estatal. *Caderno CRH*, Salvador, Vol. 36, pp. 1-15. <https://dx.doi.org/10.9771/ccrh.v36i0.53672>

Minteguiaga; A; Midaglia, C. y Sátyro, N. (Eds.) (2022). Protecciones sociales en América Latina en tiempos de pandemia: miradas en torno a la capacidad acumulada de bienestar público. Buenos Aires: Teseo Editorial. <https://dx.doi.org/10.55778/ts877233490>

Malena V. Hopp: Licenciada en Trabajo Social, Magíster en Políticas Sociales y Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina y del Instituto de Investigaciones Gino Germani de la UBA. Co-coordinadora del Grupo de Estudios en Políticas Sociales y Condiciones de Trabajo de dicho Instituto. Profesora de la UBA. Investigadora del Centro Cultural de la Cooperación (CCC). Entre sus últimas publicaciones destacan:

Hopp M. V. (2024). Trabajo no asalariado, políticas públicas y estrategias de atención de necesidades ante el COVID-19 en Argentina. *Política y Sociedad*, 61(2). <https://doi.org/10.5209/poso.87626>

Hopp, M. V. (2023). Economía Popular y políticas públicas durante la pandemia en Argentina. *GIZAEKOA-Revista Vasca de Economía Social*, (20). <https://doi.org/10.1387/gizaekoa.24744>

Organismos colaboradores: CONICET. Agencia Nacional de Promoción Científica. Universidad de Buenos Aires.

Disciplina académica y subdisciplinas en las que se inscribe el artículo: Ciencias sociales. Sociología, Sociología política, Ciencia política, Trabajo social.

Tipo, método o enfoque del estudio: metodología cualitativa, enfoque político-cultural.



LA GESTIÓN HÍBRIDA DE LA POLÍTICA SOCIAL: EXPERIENCIAS DE JÓVENES RECEPTORES DEL PROGRAMA EMPEZAR EN LA PROVINCIA DE SAN LUIS (ARGENTINA)

Yussef Becher

yussefbe@gmail.com

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Universidad Nacional de San Luis.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1256-3890>

RESUMEN

En este trabajo se comparten los primeros análisis de datos obtenidos en el marco de una investigación posdoctoral sobre experiencias de los/as jóvenes acerca del único programa social de empleo –denominado Empezar- dirigido a los/as mismos/as en la provincia de San Luis (Argentina). La gestión de dicho programa devela regulaciones o dispositivos -algunos ya presentes en el diseño- que trasladados a las experiencias de los/as jóvenes instauran una mixtura, o hibridez como se sugiere, entre la intervención social del Estado y la participación del sector económico privado, prevaleciendo -en muchas circunstancias- la segunda. En consecuencia, el objetivo de este artículo es describir y analizar tres ejes que evidencian la gestión híbrida de la política social a través del Empezar: a) ingreso al programa; b) vínculo con los/as capacitadores/as; c) contacto con la administración. Se comienza contextualizando el programa, lo cual contribuye a comprender la propuesta de la gestión híbrida y, luego, se detallan aspectos metodológicos. Seguidamente, se presentan los datos y sus primeras lecturas. Por último, se ofrecen reflexiones finales que sintetizan las ideas centrales del artículo y plantean aristas para seguir investigando en torno a estas temáticas.

Palabras clave: política social; gestión; juventudes; empleo; experiencias

THE HYBRID MANAGEMENT OF SOCIAL POLICY: EXPERIENCES OF YOUNG RECIPIENTS OF THE EMPEZAR PROGRAM IN THE PROVINCE OF SAN LUIS (ARGENTINA)

Abstract

In this work, the first analyses of data obtained in the framework of a postdoctoral research on experiences of young people about the only social employment program - called Empezar - aimed to them in the province of San Luis (Argentina) are shared. The management of the program reveals regulations or devices – some already present in the design – that, when transferred to the experiences of young people, establish a mixture, or hybridity as suggested, between the social intervention of the State and the participation of the private economic sector,

the second prevailing – in many circumstances. Consequently, the objective of this article is to describe and analyse three axes that demonstrate the hybrid management of social policy through Empezar: a) entry to the program; b) link with the trainers; c) contact with the administration. It begins by contextualizing the program, which contributes to understanding the hybrid management proposal, and then methodological aspects are detailed. Next, the data and its first readings are presented. Finally, final reflections are offered that summarize the central ideas of the article and propose aspects for further research around these topics.

Keywords: social policy; management; youth; employment; experiences

A GESTÃO HÍBRIDA DA POLÍTICA SOCIAL: EXPERIÊNCIAS DE JOVENS BENEFICIÁRIOS DO PROGRAMA EMPEZAR NA PROVÍNCIA DE SAN LUIS (ARGENTINA)

Resumo

Neste trabalho são compartilhadas as primeiras análises de dados obtidos no âmbito de uma pesquisa de pós-doutorado sobre experiências de jovens sobre o único programa de emprego social - denominado Empezar - voltado a eles da província de San Luis (Argentina). A gestão do referido programa revela regulamentações ou dispositivos – alguns já presentes na concepção – que, ao serem transferidos para as experiências dos jovens, estabelecem uma mistura, ou hibridismo como sugerido, entre a intervenção social do Estado e a participação do sector privado económico, prevalecendo o segundo – em muitas circunstâncias. Consequentemente, o objetivo deste artigo é descrever e analisar três eixos que demonstram a gestão híbrida da política social por meio do Empezar: a) ingresso no programa; b) ligação com os formadores; c) contato com a administração. Inicia-se contextualizando o programa, o que contribui para a compreensão da proposta de gestão híbrida, e em seguida são detalhados aspectos metodológicos. A seguir são apresentados os dados e suas primeiras leituras. Por fim, são oferecidas reflexões finais que resumem as ideias centrais do artigo e propõem aspectos para futuras pesquisas em torno desses temas.

Palavras chave: política social; gerenciamento; jovens; emprego; experiências

Recibido: 31 de marzo de 2024.

Aceptado: 20 de mayo de 2024.

Introducción

El objetivo de este artículo es describir y analizar tres instancias de la implementación del programa social Empezar que, a través de las experiencias de los/as jóvenes receptores, evidencian la gestión híbrida de la política social: a) ingreso al programa; b) vínculo con los/as capacitadores/as; c) contacto con la administración. El Empezar es un Programa de Transferencias Condicionadas (PTC), creado mediante la ley VIII-1051-2021 en el ámbito de la Secretaría de las Juventudes de la provincia de San Luis, dirigido a jóvenes de 16 a 24 años, que busca fomentar la capacitación laboral a través de la inserción en comercios o en empresas

privadas para motivar el establecimiento de un vínculo formal¹²². A cambio del cumplimiento de la condicionalidad –en este caso, la capacitación laboral– los/as jóvenes reciben una suma de dinero que, al momento de realización de este estudio, oscila entre los \$30.000 y los \$36.000, según la modalidad¹²³.

En un acercamiento preliminar al Empezar (Becher, 2023), se analiza toda la normativa oficial sobre el mismo. A partir de ello, se identifican dispositivos instaurados por tal normativa que podrían contribuir a la reproducción de desigualdades entre los/as jóvenes. En primer lugar, se detecta que la focalización, en particular el impedimento de acceso al programa si se cuenta con empleo tres meses previos a la inscripción, carece de una mirada de “largo aliento” y multidimensional sobre las trayectorias laborales de los/as jóvenes; no considera la precarización e informalidad como un aspecto determinante de las mismas, contribuyendo a la concentración de receptores/as en la categoría dirigida a los/as “ni-ni”. En segundo lugar, y asociado con la condicionalidad, el Empezar no contiene ninguna exigencia o disposición acerca de la formación laboral que se le brinda a los/as receptores/as, ni fija instancias de seguimiento por parte de la Secretaría de Juventudes sobre la inserción y el desarrollo de los/as jóvenes en los comercios o empresas privadas. En tercer lugar, se advierte que las modalidades –que más adelante se explican en detalle- al exigir que sea cada joven quien “negocie” el convenio con los comercios o las empresas para acceder al programa, suponen individualizar las desigualdades, responsabilizando a los/as jóvenes de su propia situación. Por último, se sugiere que si bien el Empezar se ejecuta desde un organismo específico de juventud no transversaliza la perspectiva generacional, proponiéndose como una acción individual –sin dialogar con otras políticas gubernamentales- orientada a la juventud que reproduce desigualdades sociales (Becher, 2023).

En esta oportunidad, y avanzado con los objetivos de la investigación posdoctoral, interesa detenerse –tras iniciar la etapa de entrevistas- en las experiencias de los/as jóvenes receptores/as del programa, aunque enfatizando aquellos dispositivos del mismo que develan una gestión híbrida de la política social. En cuanto a la noción de experiencias, y relacionado con la teoría de la política social en intersección con juventudes, se apela a la definición de Beretta y Soldano (2023). Tales autores señalan que la categoría experiencias sociales de bienestar procura articular registros del orden socio-político (la estructura que da forma a las condiciones de vida y las prácticas de reproducción social), entendiendo que entre ambos se ubica el sentido común, un nivel de conocimiento experiencial, potente para orientar dichas rutinas cotidianas y con capacidad para “suturar” simbólicamente las fracturas de una sociedad atravesada por la desigualdad socioeconómica. Por otro lado, en materia de política social, se han utilizado diferentes denominaciones para referir a las distintas fases de su aplicación: implementación, ejecución, gestión, entre otras. El último concepto integra diferentes dimensiones de la política

¹²² Dicha provincia se encuentra ubicada en el centro geográfico de Argentina y conforma la Región de Cuyo junto a Mendoza y San Juan. Según información del último censo nacional (2022), San Luis tiene 542.069 habitantes.

¹²³ Vale aclarar que si bien el “Empezar” se inicia en 2019, y posee receptores/as desde aquel momento quienes –incluso- trabajaron en asociaciones o fundaciones sin fines de lucro, la ley que lo regula –por motivos relacionados a la pandemia por COVID 19- se sanciona en 2021. Asimismo, desde diciembre de 2023, tras asumir la gobernación una gestión distinta a la anterior, se suprime la Secretaría de Juventudes, aunque el programa continúa vigente habiendo sido reubicado en el actual Ministerio de Desarrollo Humano.

social, resaltando el momento de su puesta en práctica a través de programas sociales; de allí que

(...) la gestión es vista como un espacio privilegiado de reproducción y/o transformación de la política social a través de los actores que juegan allí sus apuestas estratégicas. Así concebida, la gestión opera como “espacio de mediación” entre los procesos macro y la vida cotidiana de la población (Chiara y Di Virgilio, 2009: 60).

En una línea similar, Isacovich (2013), desde los estudios de políticas de juventud, afirma que lejos de distinguir entre formulación e implementación resulta necesario hilar prácticas y relaciones sociales que produjeron y van produciendo, reproduciendo y dando forma a tales políticas, en consecuencia, es de importancia atender a las relaciones entre trabajadores/as estatales, funcionarios/as de gobierno y los/as jóvenes.

En efecto, colocando el foco en la etapa de gestión del programa social Empezar, se identifican regulaciones o dispositivos –algunos ya presentes en el diseño- que trasladados a las experiencias de los/as receptores/as instauran una mixtura, o hibridez como se sugiere, entre la intervención social del Estado y la participación del sector económico privado, predominando –en muchas circunstancias- la segunda.

Seguidamente se detallan aspectos metodológicos y, a continuación, se exponen los datos y sus primeras lecturas. Por último, se ofrecen reflexiones finales que sintetizan las ideas centrales del artículo y plantean aristas para seguir investigando en torno a estas temáticas.

Metodología

Dado que se busca conocer y profundizar en las experiencias situadas de jóvenes receptores de un programa social en la provincia de San Luis, se adopta un enfoque metodológico cualitativo. Éste se define por su flexibilidad, de allí que –como señala Maxwell (1996)- involucra virajes hacia atrás y adelante entre diferentes componentes del diseño. En rigor, comprende la posibilidad de introducir cambios a partir de las exigencias del proceso investigativo.

A partir de tal enfoque, se acude a entrevistas y observación participante. En ese sentido, en este artículo se comparten los datos y primeros análisis de cinco entrevistas. La muestra se define en función de criterios teóricos, comenzando de forma aleatoria y siguiendo a través de la estrategia de “bola de nieve”, de modo que se incorporan casos en la medida que aporten nuevos datos al estudio y cuando se produce la reiteración de los mismos, se considera que la muestra se encuentra saturada. Dicho tipo de muestreo permite la revisión constante de los datos recolectados y la vuelta al campo cuando se quiere ahondar en alguna dimensión que emerge tras los primeros análisis (Glasser y Strauss, 1967).

Las entrevistas realizadas hasta el momento son presenciales. La primera surge de un contacto que brinda una joven becaria integrante del mismo proyecto de investigación que el autor del texto y de allí se continua con contactos que cada entrevistado/a sugiere. Los encuentros –en algunos casos más de uno con la misma persona- se concretan en cafés de la ciudad de Villa Mercedes (provincia de San Luis) donde se desarrollan las actividades académicas. Las entrevistas –tras pedir la autorización de los/as jóvenes- se registran con grabador tipo periodista y son desgrabadas por el autor del artículo. Tal proceso permite una exhaustiva revisión de los discursos de los/as jóvenes y posterior solicitud de un nuevo encuentro para recabar más datos o incluir preguntas en una próxima entrevista.

A continuación, se expone un cuadro que describe las principales características de los/as jóvenes entrevistados/as:

Nombre asignado para preservar la identidad	Edad	Ocupación	Género	Estrato socio-económico	Modalidad del Empezar a la que pertenece
Blanca	24	Estudiante universitaria avanzada	Mujer	Medio	Aprendiz
Carolina	22	Estudiante universitaria avanzada	Mujer	Medio	Aprendiz
Mateo	20	Estudiante universitario inicial	Varón	Medio	Entrenamiento
Luisa	19	Trabajo informal	Mujer	Medio	Entrenamiento
Tomás	20	Trabajo informal	Varón	Medio	Entrenamiento

Finalmente, vale agregar que para el examen de los datos se utiliza el análisis temático (Braun y Clarke, 2006). Ello implica efectuar una primera lectura general de todo lo recolectado, mientras que en las subsiguientes (segunda y tercera) se identifican núcleos temáticos. A partir de tales núcleos, se jerarquizan temas y descartan otros; tras ello, siguen revisiones de cada tema y categoría a fin de obtener un mapa o cartografía que denote los principales ejes discursivos y, en tanto tal, guíe el análisis de los datos.

Ingreso al programa: capitales propios y merecimiento

El Empezar posee tres líneas a través de las cuales los/as jóvenes –que cumplan, principalmente, con los criterios de edad y no tener empleo en los tres meses previos a la inscripción al programa- pueden acceder al mismo:

a) Modalidad Entrenamiento: Desde TRES (3) y hasta DOCE (12) meses sin ningún costo para el capacitador. Esta modalidad no genera relación de dependencia entre el beneficiario y el capacitador ni entre éste y el Estado Provincial. La carga horaria será de hasta OCHO (8) horas diarias o VEINTE (20) horas semanales;

b) Modalidad Aprendiz: Desde TRES (3) y hasta DOCE (12) meses sin ningún costo para el capacitador. Esta modalidad no genera relación de dependencia entre el beneficiario y el capacitador ni entre éste y el Estado Provincial. La carga horaria

será de hasta OCHO (8) horas diarias o VEINTE (20) horas semanales. Podrán acceder a esta modalidad, aquellos jóvenes que se encuentran participando del sistema educativo, o que asistan a diversos Cursos de Formación en Oficios que se dictan en Instituciones públicas o privadas, y efectúen una práctica formativa, en un ambiente de trabajo en empresas privadas afines a su formación. También se incluyen en esta modalidad los jóvenes profesionales que posean título terciario y/o universitario, o acrediten un avance del CINCUENTA POR CIENTO (50%) en este último;

c) Modalidad Primer Empleo: Se establece una relación laboral formal entre la persona humana o jurídica y el beneficiario. El empleador que incorpore en su planta de personal al beneficiario en cualquier momento del Programa, podrá descontar del sueldo neto del trabajador el beneficio que éste perciba del Programa Empezar por hasta DOCE (12) meses. La carga horaria y sueldo será la que corresponda según el régimen legal aplicable a la rama de actividad (Ley VIII-1051-2021, art. 7).

Vale aclarar que la modalidad entrenamiento posibilita el acceso a jóvenes que se encuentren por fuera del sistema educativo formal y sin trabajo en el ámbito productivo, los/as conocidos/as como “ni-ni”; en tanto que quienes se hallan escolarizados/as deben presentar la respectiva constancia (art. 2, resolución 09-2022 SJ). Según información oficial, la modalidad que posee mayor cantidad de receptores/as es entrenamiento, seguida por aprendiz y, finalmente, por primer empleo (ANSL, 2022)¹²⁴.

En las tres líneas del programa el ingreso depende de la instancia privada de los/as jóvenes quienes deben contactarse con los comercios o empresas para lograr un convenio que les permita acceder al Empezar:

“... le escribí a XX que era la trabajadora social, si había una posibilidad y me dijo, sí acercate; y ahí hablé con la comisión directiva y ellos no tuvieron problemas... aparte también me decían, te conocemos, sabemos que venís de la facultad, sabés cómo nos manejamos un poco acá y bueno” (Carolina).

Como muestra el testimonio, cada joven pone en práctica sus capitales al momento de contactar al comercio, empresa o fundación sin fines de lucro en el caso de Carolina, quien intenta ingresar al programa, al mismo lugar y por idénticos motivos, junto a su compañera de estudios Blanca¹²⁵. Ambas son estudiantes del último año de trabajo social (UNSL) y realizan sus

¹²⁴ Al momento de la última actualización, el programa cuenta con 2.226 jóvenes en la categoría entrenamiento, con 108 en la categoría aprendiz y con 24 en la correspondiente a primer empleo (ANSL, 2022).

¹²⁵ Gutiérrez (1994) –basándose en la teoría de Bourdieu- explica que el capital puede definirse como un conjunto de bienes acumulados que se producen, se distribuyen, se consumen, se invierten, se pierden. Afirma que Bourdieu libera a este concepto de la sola connotación económica y lo extiende a cualquier tipo de bien susceptible de acumulación, “En este sentido, los campos sociales pueden ser considerados como mercados de capitales específicos” (p. 24).

prácticas pre profesionales en un taller de capacitación laboral y trabajo protegido para personas con discapacidad; de allí que se contactan con la trabajadora social del taller y le consultan si es posible que suscriban el convenio en calidad de capacitadores. Sin embargo, el nexo con la universidad -en tanto capital social e intelectual- no sólo es facilitador del vínculo con dicha fundación, sino también estimula el interés de la misma por el ingreso de las jóvenes “que venían de la facultad”; ello haría suponer que ya poseen conocimientos “útiles” para la dinámica de la organización. No obstante, por motivos que ambas desconocen, sólo una de ellas logra entrar al taller, mientras que la otra consigue el convenio con una clínica privada. Por el contrario, Mateo “*tiró currículum*” en un comercio y le preguntan si le interesa trabajar allí a través del programa; él también es estudiante universitario y, tal como explica en la entrevista, “(...) *ella (la dueña del comercio) usa esos programas también para dar la oportunidad a los que estudian; todas mis compañeras son estudiantes*”.

Más allá del capital vital que iguala a todos/as los/as jóvenes, la forma de obtener el acceso al Empezar dependería, según las experiencias de los/as receptores/as registradas hasta el momento, de contactos previos; recursos acumulados que, ya sea por su peso simbólico o real, generan un interés particular en los/as capacitadores/as. Ahora bien, tal preferencia de parte de los/as dueños/as de comercios, empresas o integrantes de asociaciones, representa una desventaja para quienes no cuentan con dichos capitales específicos (sociales e intelectuales). Junto a ello, estos recursos que poseen los/as jóvenes previo al ingreso al programa también definen la línea en la que son categorizados/as (entrenamiento, aprendiz o primer empleo) con las consiguientes diferencias en los estipendios. En efecto, esta etapa de convenios dependiente de instancias privadas –ergo, sin intervención estatal- implicaría reproducir desigualdades.

En materia de estudios sobre juventud, desde hace un tiempo, se viene mostrando la influencia del componente generacional en la construcción de las asimetrías sociales. Para ello, se parte de una concepción multidimensional de la desigualdad, superando el sesgo economicista que caracteriza los orígenes de tal categoría (Kessler, 2016), e interseccional. Tener en cuenta la generación de pertenencia de cada joven permite reconocer el atravesamiento de condiciones sociales desfavorables estructurales y coyunturales. “En otras palabras, no todos los niños, niñas y jóvenes tienen el mismo punto de partida, y esos posicionamientos iniciales están condicionados por eventos previos, de los que fortuitamente fueron -o no- testigos” (Mayer, Domínguez y Lerchundi, 2020: 10). Sucede que no todos/as los/as jóvenes acumulan las mismas “ventajas o desventajas”, por consiguiente, la disposición del Empezar relativa a la búsqueda personal del convenio con los/as eventuales capacitadores/as equipara simbólicamente a los/as receptores/as frente a una realidad que no es tal: la diversidad de circunstancias materiales de existencia se da de bruces con aquello, por cuanto no todos/as poseen los mismos capitales económicos, sociales, culturales, intelectuales.

Por otro lado, esta forma de acceder al programa “atada” a los recursos personales de cada joven favorecería prácticas y discursos individualizantes y meritocráticos. Dubet (2020) señala que actualmente se asiste a una transformación del régimen de las desigualdades; se viven como una experiencia singular, una prueba individual, una puesta en entredicho del valor propio, una expresión de desprecio y una humillación. Tal corrimiento se vincularía con el desplazamiento gradual de la desigualdad de posiciones –basada en la estructura social y fundamentalmente en las diferencias de clase- a la sospecha de la desigualdad de los individuos. Entonces, al percibirse cada uno como dueño de su propio destino se cree que las posibilidades de ascenso, y su contracara: las dificultades de progreso, son responsabilidad personal en donde no cabe

intervención externa (por ejemplo, estatal) alguna. Ello activa discursos meritocráticos según los cuales todo lo que ofrece el Estado es una oportunidad y no la garantía de un derecho y, al mismo tiempo, quien logra acceder a la misma lo hace como producto de su propio esfuerzo; en definitiva, es la objetivación del mantra “sí, se puede”. Asimismo, como advierte Pérez (2023), el discurso meritocrático constituye una barrera para pensar a los/as jóvenes como parte de un colectivo social, pues se trata de una mirada en la cual “(...) los “logros” de los más favorecidos tienden a atribuirse a cualidades o capacidades personales, como el mérito, el esfuerzo o la inteligencia. Así, se despolitiza la condición de clase y la desigualdad se legitima y naturaliza (Bayón y Saraví, 2019)” (Pérez, 2023: 23). En ese sentido, el Empezar al no regular ningún dispositivo que iguale las situaciones de los/as jóvenes al conseguir el convenio que les permite el ingreso al programa lo deja librado al “mercado de los capitales o recursos personales” que cada uno/a posee¹²⁶. Sumado a ello, y desde una perspectiva de género e interseccional, en un estudio empírico anterior se advierte que las mujeres jóvenes receptoras de un programa provincial de empleo tienen severas dificultades para cumplir con los mecanismos meritocráticos que posibilitan el traspaso del programa a un trabajo registrado (asistencia, horas “extra”, ir fines de semana y feriados), pues todas ellas realizan un muy intenso trabajo de cuidado respecto de sus hijos/as (Becher, 2021).

El siguiente apartado se detiene en las imposiciones que los/as jóvenes receptores/as del Empezar aceptan de los/as capacitadores/as en relación a las condiciones de trabajo tras la firma de los respectivos convenios.

Vínculo con capacitadores/as: reglas poco claras y ausencia del Estado

El art. 5 de la ley VIII-1051-2021 fija las condiciones que debe reunir el capacitador/a:

- a) Estar inscripto regularmente en la Dirección Provincial de Ingresos Públicos (DPIP) y tener la habilitación comercial municipal correspondiente;
- b) Ser comercio minorista o prestador de servicio con el límite de facturación anual, a establecerse por la Reglamentación de la presente Ley;
- c) No sustituir trabajadores ya vinculados a la empresa con un contrato laboral –bajo cualquier modalidad– para incorporar beneficiarios del Programa Empezar (Ley VIII-1051-2021, art. 5).

En este programa, tal vez a diferencia de otros, el/la capacitador/a constituye un actor relevante del mismo, pues tiene la facultad de “moldear” la gestión de la política, definiendo o alterando

¹²⁶ Juan Pablo Pérez Sainz (2016) indica que la expansión del proyecto neoliberal desencadena cuatro procesos que tienen un profundo impacto en la estructura laboral: el declive del empleo público; la precarización de las relaciones salariales; la constitución de la empleabilidad en tanto responsabilidad individual; la emergencia del desempleo estructural como rasgo inherente y definitivo del nuevo modelo de acumulación.

la concreción de sus objetivos (Chiara y Di Virgilio, 2009)¹²⁷. Sin embargo, tal como surge de la normativa citada, no se precisa ninguna pauta o criterio acerca de la capacitación que los/as dueños/as de los comercios brindan a los/as receptores/as, como tampoco el Estado provincial insta una figura (referentes, tutores/as adultos/as o pares) que den seguimiento a los procesos de inserción de los/as jóvenes en el trabajo. A partir de ello, y tal como evidencian los testimonios, las condiciones laborales manan de imposiciones de parte de los/as dueños/as de comercios:

“Una de las chicas durante el entrenamiento le dijo: a mí me llamaron y me dijeron que no podía trabajar los feriados y sábados. Entonces ella le dijo, vos tenés la opción de no venir, obviamente, pero si ustedes quieren seguir nosotros trabajamos todos los días” (Tomás).

En ese sentido, ante la falta de regulación e intervención estatal se produciría un *deslizamiento* de la figura de capacitador/a a la de empleador/a. La primera carece de contenido, pues, como se señala, la administración del Empezar no le atribuye ninguna función ni control, mientras que la segunda se produce de modo informal en tanto todos/as los/as jóvenes son receptores/as de un programa social. No obstante, tras la firma del convenio, si bien cada uno/a consigna los horarios en un cronograma aprobado por el Estado, ello no es tenido en cuenta y los/as jóvenes son incorporados/as a la dinámica organizacional como si fueran un “*empleado más*”. Ello implica que cumplen los mismos horarios que todo el personal del comercio o institución sin considerar feriados, fines de semana o –para los/as que estudian- fechas de exámenes, aunque se respetaría, según adujeron los/as entrevistados/as, el máximo de 20 horas semanales (ley VIII-1051-2021, art. 7). Los/as jóvenes no sólo tendrían que tolerar la asimetría propia del vínculo con el empleador/a adulto/a, sino también la basada en las diferencias de edad (adultocentrismo); sistema de dominio que permite el control y la subordinación de las personas jóvenes por parte de las generaciones adultas (Duarte, 2002).

Las decisiones unilaterales de los/as dueños/as de comercios o directivos de asociaciones también abarcan las tareas a realizar:

“(…) supuestamente yo ingresaba para estar con la trabajadora social y seguir formándome (...) y después ocupé como un rol de multitareas. En febrero hubo una reunión de todo el personal antes de empezar de nuevo con el ciclo y ahí sí, por falta de personal, me ponen en la parte de panificación, específicamente, masitería” (Blanca).

¹²⁷ Belmartino (1998) -citado por Chiara y Di Virgilio (2009)- afirma que algunos actores ocupan posiciones periféricas en el proceso de gestión y, aun cuando su incidencia sobre la toma de decisiones no es directa, obstaculizan, bloquean o demoran las posibilidades de otros actores –estos sí estratégicos- de producir las transformaciones que se esperan en el curso de la intervención.

Blanca ingresa al programa a través de la línea Aprendiz, por lo que, tal como establece la ley que regula al Empezar, debe haber una vinculación entre su formación –trabajo social- y la tarea asignada. Si bien el primer mes realiza actividades junto a la trabajadora social del taller de capacitación laboral y trabajo protegido para personas con discapacidad, cuando tiene que reincorporarse tras el receso de verano el director de la asociación le informa que pasa a la “*parte de panificación*”; en dicho taller se preparan y venden productos de ese tipo. Por su parte, Tomás cuenta que una amiga iba a estar a cargo de la recepción en un centro de fisioterapia, pero, tras unos días de trabajo, le piden que asuma la administración de todo el centro, lo que conlleva el trato con las obras sociales; termina renunciando por el estrés que le provoca tal labor. Finalmente, Carolina dice que una amiga no continua con el programa porque no la trataron de modo apropiado y la obligan a ir durante la pandemia, poniendo en riesgo a sus familiares convivientes.

El Empezar se propone como objetivo capacitar y entrenar a los/as jóvenes para que adquieran conocimientos y habilidades que promuevan la transición al empleo formal (ley VIII-1051-2021, art. 2). Sin embargo, la ausencia de intervención estatal supone la “desprotección” de los/as jóvenes ante las imposiciones de los/as capacitadores/as (devenidos/as empleadores/as informales) tras concretarse la firma de los convenios. Los/as jóvenes, según la categoría del programa, ingresan con la certeza que desarrollarán un trabajo igual a la actividad del comercio o institución de que se trata, pero adaptada a los objetivos del programa; ergo, ellos/as creen que se les brindará destrezas y formación general para un empleo y, en muchos casos, que tienen la oportunidad concreta de continuar como empleados/as registrados/as. Por lo tanto, atravesar situaciones como las antes relatadas tiene un impacto muy significativo en sus subjetividades, lo cual será analizado a medida que avance la investigación posdoctoral.

Por centrarse el texto en la instancia de gestión del Empezar, parece necesario preguntarse nuevamente por el rol del Estado. La administración del programa no sólo se halla ausente en la etapa relativa al acceso y desempeño laboral de los/as jóvenes, sino también refuerza dispositivos que conducen a aceptar las reglas del capacitador o ser excluidos/as del Empezar. Tal como relata el Secretario de Juventudes:

“(…) si el capacitador nos trae una nota indicando que no quiere más a un chico o chica, nosotros les pedimos a estos últimos un descargo, que tiene 72 horas para hacerlo. Si el capacitador no lo quiere tener más y la chica o el chico dice que no quiere ir más, pero que le encantaría seguir bajo este programa, le damos un tiempo, que hoy está cerca de un mes, o mes y medio, para que busque otro lugar donde firmar un convenio. Si en el nuevo lugar tiene el mismo problema, se le da de baja (comunicación personal)”.

En efecto, se prioriza la decisión del comercio o de la empresa sin una evaluación por parte de la Secretaría sobre el desempeño laboral del receptor/a y las eventuales dificultades que hayan surgido.

En definitiva, el Empezar podría contribuir a una estrategia de precarización encubierta - por la aparente formalidad que brinda- al replegarse el Estado en su capacidad de intervención en momentos clave de la gestión del programa, tal como la relativa a las condiciones de inserción y tareas de los/as jóvenes en los comercios o instituciones. Por ende, los/as jóvenes siguen reforzando la precarización de sus trayectorias laborales, sometiéndose involuntariamente al “negocio” de los programas sociales, pues para el sector privado (capacitadores/as), ante la ausencia del Estado, podría quedar reducido a ello¹²⁸.

El contacto con la administración del Empezar: virtualidad e individualización de la acción estatal

En el marco de las entrevistas con los/as jóvenes, una pregunta que se reitera, en particular ante experiencias como las del apartado anterior, es si conocen instancias del Estado a las cuales recurrir por dudas o reclamos. Todos/as ellos/as mencionan canales o vías de comunicación virtuales:

“Tenés la opción de un chat con la secretaria a través de la página y te sale una parte que es como un mensajito. Yo tenía varios chats porque me había quejado de que no había cobrado la primera vez” (Luisa).

Durante la pandemia se produce el cierre de la “ventanilla del Estado” con efectos diversos en cuanto a la gestión de políticas y programas sociales (Perelmiter y Arcidiácono, 2020). Un fenómeno que se impone a partir de tal momento es la virtualización de las vías y canales de comunicación con el Estado, con diferentes intensidades según la etapa epidemiológica en la que se hallare el país. No obstante, y a partir de allí, se continua con las modalidades virtuales, reemplazando –como ocurre con el Empezar- casi cualquier posibilidad de contacto presencial. Los/as jóvenes receptores/as del programa cuentan con las consultas a través de la web y, cuando ello resulta insuficiente, tienen la posibilidad de llamadas telefónicas a un número que –como dice una de las jóvenes- “no siempre funciona”.

En trabajos previos (Becher, 2021), se reconoce que en materia de políticas dirigidas a la juventud suele haber una asociación casi lineal entre el colectivo sociogeneracional y la virtualidad. Si bien tales jóvenes son considerados “nativos digitales”, la pandemia pone en evidencia las brechas en el acceso a internet y dispositivos tecnológicos, como también la visión adultocéntrica acerca de la relación de los/as jóvenes con la virtualidad. Por un lado, según datos del Ministerio de Educación, citados por OAJ-UBA (2020), durante la pandemia sólo entre el 36 y 37% de los/as jóvenes estudiantes poseen internet de alta velocidad y acuden principalmente al celular. En rigor, y por otro lado, la perspectiva adultocéntrica oculta el

¹²⁸ Recuérdese el testimonio de Tomás quien asevera que accede al programa porque “su jefa” le propone trabajar en el comercio a través del mismo. Es decir, los/as propietarios/as de comercios o directivos de instituciones tendrían claro las conveniencias de sumar jóvenes receptores de programas como trabajadores, en particular, por las diferencias en los valores de los salarios respecto de empleados registrados.

acceso, uso y apropiación diferencial que realizan los/as jóvenes de las tecnologías y su estrecha relación con las desigualdades socioeconómicas (Paulín et al., 2021).

En efecto, las brechas digitales ponen límites concretos a las posibilidades de los/as receptores/as del Empezar de transmitir a la administración pública inquietudes o quejas por irregularidades vinculadas al programa. Asimismo, y tal como se viene señalando, el cerco que se coloca al encuentro presencial con los/as representantes del Estado y los/as otros/as receptores/as, refuerza mecanismos de individualización; de hecho, tal como aduce una de las jóvenes entrevistadas:

“(…) ha quedado bastante individualizado, o sea, hice el contacto, tramité eso (…) Después de eso desconocía si se hacía algún encuentro y el vínculo con el programa era ir y cobrar todos los meses a través del cajero, o sea, que no había tampoco relación con la administración” (Blanca).

En ese sentido, no sólo se restringe el nexo con lo público, sino también el acercamiento entre los/as jóvenes receptores/as del Empezar. En las entrevistas todos/as valoran favorablemente la oportunidad de compartir con sus congéneres las experiencias en relación al programa y su inserción en el trabajo. Se ha demostrado que muchas veces tales programas tienen serias dificultades para modificar condiciones de vida a nivel objetivo, pero terminan constituyendo reservorios de lazos afectivos que permiten revalorizar la autopercepción, impactando en la subjetividad (Llobet, 2013). En el trabajo propio que se cita antes, se reconoce que la conformación de grupalidades entre jóvenes receptores de un programa provincial – quienes detentan condiciones muy vulnerables por bajos niveles educativos y provenir de sectores populares- consolida una identidad social en torno al mismo que supone una reivindicación de su posición personal y ante los/as demás. Junto a ello, se aprecia que esa desposesión de capitales o recursos económicos, culturales, sociales al ser puestos en común a través de las experiencias compartidas en los grupos, construye relaciones más equitativas entre los diferentes sexos-géneros y edades (Becher, 2021).

En síntesis, la casi total virtualidad de la administración del Empezar podría conducir a reforzar la individualización de la acción estatal –“se privatiza”-, lesionando eventuales mecanismos de solidaridad que se estimularían por medio del encuentro presencial con el Estado y entre los/as jóvenes receptores/as.

Reflexiones finales

En el texto se propone aportar en torno a la denominada gestión híbrida de la política social en tanto categoría de análisis que permitiría visibilizar los márgenes difusos de la intervención estatal en programas –tales como el Empezar- que otorgan amplias facultades al sector privado, tanto por disposiciones concretas como por falta de regulación. Un aspecto a destacar es que este esquema de gestión de la política se replica durante un gobierno provincial de tinte progresista, por lo que no habría una necesaria articulación entre estas modalidades de

implementación y orientaciones neoliberales. Aunque, quizá, ante gobiernos que comulguen con tal modelo económico y social se podría profundizar la presencia de este tipo de gestión híbrida, que implica –en resumidas cuentas- limitar la presencia del Estado en la ejecución de programas sociales.

A partir del concepto antes enunciado, y según las experiencias de los/as jóvenes receptores, se revisan tres áreas del Empezar que muestran la forma que adquiere la gestión que combina acción estatal –reducida- con actores del sector privado, siendo representados en este programa por dueños/as de comercios, empresas y una asociación civil. En primer lugar, la forma de ingreso al programa revela la recurrencia a los capitales propios de los que disponen los/as jóvenes, quienes no poseen los mismos contactos o recursos; de allí que se configura una situación de desigualdad generacional, que, a su vez, potencia la emergencia de discursos y prácticas meritocráticas e individualizantes. En efecto, el destino laboral de los/as jóvenes receptores/as quedaría sujeto al “mercado de los capitales” donde cada dueño/a de comercio o empresa se apropia del que más le interesa. En segundo lugar, el vínculo con los/as capacitadores/as patentiza el deslizamiento de tal figura a la de empleador/a y, en consecuencia, asumen la total definición de las características del trabajo que llevan a cabo los/as jóvenes; ello conduce a aceptar imposiciones so pena de ser excluidos/as del Empezar, añadiendo la asimetría que proviene de las diferencias de edad (adultocentrismo). Por eso se plantea que el programa contribuiría a una estrategia de precarización encubierta de los/as jóvenes que constituye un “negocio” para los actores del sector privado. Por último, en cuanto a la administración del programa, la virtualización plena que restringe el contacto presencial con los agentes públicos, como también los encuentros entre los/as jóvenes, sería otra acción que estimula la individualización de la experiencia “receptor/a de programa social” y limita la emergencia de solidaridades entre los/as jóvenes.

Como afirma Isacovich (2013), las políticas pueden ser entendidas como dispositivos que tienden a imponer normas y regulaciones sobre las conductas de las personas, procurando producir categorías de sujetos. En ese sentido, la gestión híbrida de la política social repercute en las subjetividades de los/as receptores/as del programa y, si bien se espera avanzar en tal línea de análisis, se podría concluir que las experiencias registradas denotan que el Estado “deja solos/as” y sin protección a los/as jóvenes ante las condiciones precarias que les ofrece el mundo laboral. Lejos de una mirada paternalista la perspectiva generacional conduce a reparar en tales realidades y asumir la multidimensionalidad e intersección de las desigualdades basadas en la edad.

Bibliografía

Becher, Y. (2021). *Historias juveniles en programas sociales. Sentidos y experiencias en la construcción de subjetividades*. Tesis doctoral (inédita). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Argentina. Recuperado <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/17524>

_____ (2023). Políticas de juventud en la provincia de San Luis, Argentina. Análisis del programa «Empezar»: entre derechos y desigualdades. *Revista Argentina de Estudios de Juventud*, 17. Recuperado <https://doi.org/10.24215/18524907e079>

Beretta, D. y Soldano, D. (2023). Entre el verdugueo y el confinamiento comunitario. Experiencias juveniles durante la pandemia de COVID-19 en la periferia de Santa Fe. En P. Vommaro y E. Pérez (Comp.), *Juventudes, democracia y crisis. Pandemia, post-pandemia y después* (25-44). Buenos Aires: Grupo Editor Universitario.

Braun, V. y Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77-101.

Chiara, M. y Di Virgilio, M. M. (2009). Conceptualizando la gestión social. En M. Chiara y M. M. Di Virgilio (Orgs.), *Gestión de la política social* (53-86). Buenos Aires: Prometeo Libros.

Dubet, F. (2020). *La época de las pasiones tristes. De cómo este mundo desigual lleva a la frustración y el resentimiento, y desalienta la lucha por una sociedad mejor*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Duarte, K. (2002). Mundos jóvenes, mundos adultos: lo generacional y la reconstrucción de los puentes rotos en el liceo. Una mirada desde la convivencia escolar. *Última Década*, 10 (16), 95-113. CIDPA. Universidad de Chile. Recuperado <https://ultimadecada.uchile.cl/index.php/UD/article/view/55972/59178>

Glasser, B. & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.

Gutiérrez, A. B. (1994). *Pierre Bourdieu: las prácticas sociales*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.

Isacovich, P. (2013). Hacer el estado, regular la vida: una etnografía de políticas de juventud. *Avá*, 22, 33-56. Recuperado <http://www.ava.unam.edu.ar/images/22/pdf/n22a02.pdf>

Kessler, G. (2016). *Controversias sobre la desigualdad (Argentina, 2003-2013)*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Llobet, V. (2013). Estado, categorización social y exclusión de niños, niñas y jóvenes. En V. Llobet (Coord.), *Sentidos de la exclusión social. Beneficiarios, necesidades y prácticas en políticas sociales para la inclusión de niños y jóvenes* (23-50). Buenos Aires: Biblos.

Maxwell, J. (1996). *Qualitative research design. An interactive approach*. New York: Sage Publications.

Mayer, L., Domínguez, M. I. y Lerchundi, M. (2020). Presentación. En L. Mayer, M. I. Domínguez y M. Lerchundi (Comps.), *Las desigualdades en clave generacional hoy. Las juventudes y las infancias en el escenario latinoamericano y caribeño* (9-18). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).

Observatorio de Adolescentes y Jóvenes (OAJ). Instituto de Investigaciones Gino Germani. Universidad de Buenos Aires (UBA) (2020). *Pandemia en Argentina. El tiempo detenido de adolescentes y jóvenes*. Recuperado

<https://observatoriojovenesiigg sociales.uba.ar/2023/08/25/pandemia-en-argentina-el-tiempo-detenido-de-adolescentes-y-jovenes-junio-del-2020/>

Paulín, H. L., García Bastán, G., D’Aloisio, F., Caparelli, M. F., Pinto, M. E., Arias, L. A., Arce Castello, V., Carreras, R., Lemme, D. y Ferreyra, M. F. (2021). Derechos juveniles en cuarentena: significaciones, malestares subjetivos y estrategias de referentes adultos en barrios populares de Córdoba. En J.C. Godoy y P. Paz García (Coords.), *Salud mental, pandemia y políticas públicas* (119-148). Córdoba: IIPSI - Instituto de Investigaciones Psicológicas.

Perelmiter, L. y Arcidiácono, P. (2020). Asistencia en modo remoto. Cien días que sacudieron al Estado. *Anfibia*. Universidad Nacional de San Martín. Recuperado <https://www.revistaanfibia.com/cien-dias-que-sacudieron-al-estado/>

Pérez, E. (2023) ¿Qué tienen para decir las juventudes? La pedagogía de la escucha como premisa de gestión. En P. Vommaro y E. Pérez (Comp.), *Juventudes, democracia y crisis. Pandemia, post-pandemia y después* (15-24). Buenos Aires: Grupo Editor Universitario.

Pérez Sainz, J. P. (2016). Globalización y relaciones asalariadas en América Latina. Entre la generalización de la precariedad y la utopía de la empleabilidad. En D. Castillo Fernández, N. Baca Tavira y R. Todaro Cavallero (Coords.), *Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral* (19-37). México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Fuentes

Agencia Nacional San Luis (ANSL) (30 de octubre de 2022). El Programa “Empezar” facilita la inserción laboral a más de 2300 jóvenes. Recuperado <https://agenciasanluis.com/2022/10/30/829348-el-programa-empezar-facilita-la-insercion-laboral-a-mas-de-2-300-jovenes/>

Semblanza

Yussef Becher

Dr. en Ciencias Sociales (FLACSO), Profesor e investigador de la UNSL, Becario posdoctoral CONICET, Integrante del Grupo de Trabajo Interdisciplinario Derechos Sociales y Políticas Públicas (UBA). Últimas publicaciones: “Juventudes: protagonistas sin ficciones. Análisis y propuestas” en Colección: Las juventudes argentinas hoy: tendencias, perspectivas, debates (Ed. Grupo Editor Universitario, 2024, libro compilado junto a Graciela Castro.); “Políticas de juventud en la provincia de San Luis (Argentina). Análisis del programa «Empezar»: entre derechos y desigualdades” en Revista Argentina de Estudios de Juventud (2023); “Jóvenes cuidadoras de la provincia de San Luis. Una aproximación a través de una encuesta” en Kairós-Revista de Temas Sociales (2023).

Disciplina académica: Sociología/antropología.

Subdisciplina: Estudios sobre políticas de juventud.

Tipo, método o enfoque del estudio: Cualitativo/entrevistas.

GENERALES



DESAFÍOS METODOLÓGICOS EN LA IMPUTACIÓN DE INGRESOS: UN ANÁLISIS CRÍTICO DEL USO DE APRENDIZAJE AUTOMÁTICO EN ENCUESTAS DE HOGARES.

Luis Nahuel Fernández

fernandezluisn@gmail.com

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

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9197-7700>

Resumen¹²⁹

La corrección de la no respuesta a ingresos es un problema importante en el preprocesamiento de los datos que se utilizan para la construcción de estadísticas sociales sobre la base de encuestas de hogares. En el presente trabajo se busca indagar la utilidad de dos herramientas de aprendizaje automático como árboles aleatorios y regresión lineal robusta y, por otro lado, una técnica estadística 'tradicional' como *hot-deck* para la imputación de la no respuesta. Para su testeó se utilizó la respuesta efectiva al ingreso de la ocupación principal correspondiente a la base de personas de la Encuesta Permanente de Hogares del cuarto trimestre de 2022. Se hace foco para ello no en la búsqueda del mejor modelo, sino en cómo evaluar el rendimiento y el impacto en términos de varianza muestral, error cuadrático medio, error medio absoluto y sesgo. En segundo lugar, se observó cómo esto repercute en las estimaciones del coeficiente de Gini y la brecha de ingresos entre varones y mujeres.

Palabras clave: aprendizaje automático, imputación de no respuesta, coeficiente de Gini, desigualdad, metodología estadística, socioestadística.

DESAFIOS METODOLÓGICOS NA IMPUTAÇÃO DE RENDIMENTOS: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO USO DE APRENDIZADO DE MÁQUINA EM PESQUISAS DOMICILIARES

¹²⁹ Este artículo, refleja conclusiones preliminares en la búsqueda de un método de imputación de ingresos para la EPH/INDEC. Para su realización fue fundamental la experiencia adquirida en el equipo de muestreo junto a mis compañeros Ricardo Said Alvarez y Agustina Puita; y por otro lado el trabajo realizado junto a Augusto Hoszowski. También quiero agradecer especialmente la guía y colaboración de Rodolfo Elbert.

Resumo

A correção da não resposta a rendimentos é um problema importante no pré-processamento dos dados utilizados para a construção de estatísticas sociais com base em pesquisas domiciliares. Neste trabalho, busca-se investigar a utilidade de duas ferramentas de aprendizado de máquina, como árvores aleatórias e regressão linear robusta, e, por outro lado, uma técnica estatística 'tradicional' como o hot-deck para a imputação da não resposta. Para o teste, utilizou-se a resposta efetiva ao rendimento da ocupação principal correspondente à base de pessoas da Pesquisa Permanente por Amostra de Domicílios do quarto trimestre de 2022. O foco não é na busca do melhor modelo, mas sim em como avaliar o desempenho e o impacto em termos de variância amostral, erro quadrático médio, erro médio absoluto e viés. Em segundo lugar, observou-se como isso repercute nas estimativas do coeficiente de Gini e na disparidade de rendimentos entre homens e mulheres.

Palavras-chave: aprendizado de máquina, imputação de não resposta, coeficiente de Gini, desigualdade, metodologia estatística, socioestatística.

Methodological challenges in income imputation: a critical analysis of the use of machine learning in household surveys

Abstract

The correction of non-response to income is a significant problem in the preprocessing of data used for the construction of social statistics based on household surveys. In this article, we seek to investigate the utility of two machine learning tools such as random trees and robust linear regression, and on the other hand, a 'traditional' statistical technique like hot-deck for the imputation of non-response. For its testing, the effective response to the income of the main occupation corresponding to the base of people from the Permanent Household Survey of the fourth quarter of 2022 was used. The focus is not on the search for the best model, but on how to evaluate performance and impact in terms of sample variance, mean square error, mean absolute error, and bias. Secondly, it was observed how this affects the estimates of the Gini coefficient and the income gap between men and women.

Keywords: machine learning, non-response imputation, Gini coefficient, inequality, statistical methodology, sociostatistics.

Recibido: 21 de marzo de 2024.

Aceptado: 28 de junio de 2024.

La importancia de la estimación de ingresos en las encuestas a hogares

La estimación de ingresos es una temática crucial que se utiliza como insumo de muchas otras estimaciones en los institutos de estadísticas del mundo. Una correcta estimación de ingresos de la población lleva a un cálculo más eficiente de indicadores utilizados normalmente

en los estudios de la realidad social como la pobreza, el coeficiente de Gini y de la brecha de género, o incluso en otros indicadores que sin ser tan populares son utilizados a nivel de la justicia, como puede ser el Coeficiente de Variación Salarial en la Argentina a la hora de fallar en juicios del fuero laboral.

Para ello existen una serie de obstáculos que se encuentran en la realidad y que tienen diferentes interpretaciones y soluciones propuestas, como pueden ser la subdeclaración de ingresos y el sesgo por no respuesta. (Camelo, 1998; Salvia y Donza, 1999; Medina y Galván, 2007; Sanz, 2019; Rosati, 2021)

Aquí el foco estará puesto en la corrección del sesgo por no respuesta. Este tipo de sesgo sucede cuando la no respuesta a una variable no se distribuye de manera completamente aleatoria y se encuentra condicionada por otras variables, o incluso por sí misma. Por lo que su tratamiento es una tarea necesaria para garantizar la representatividad de la muestra y la calidad de las estimaciones.

Existen dos formas de corrección, una es la reponderación y otra la imputación. La reponderación consiste en corregir la ponderación de diseño con el fin de que la respuesta efectiva sea representativa de respondientes y no respondientes. La imputación consiste en asignar valores a los no respondientes, basados en las respuestas efectivas. La imputación tiene varias ventajas sobre la reponderación, la más importante es que permite utilizar la muestra completa respetando los supuestos del diseño original.

En el presente trabajo se profundizará sobre distintas herramientas para la imputación de ingresos y cómo evaluarlas. A partir del gran desarrollo de las ciencias computacionales, en las últimas décadas comenzaron a estar disponibles los algoritmos de aprendizaje automático como herramientas para la imputación de la no respuesta parcial que están siendo estudiadas y puestas a prueba en el campo de la investigación social. Está demostrado en diversos estudios que en términos de error cuadrático medio (ECM) estos mecanismos tienen un rendimiento superior a las técnicas tradicionales en la predicción del ingreso individual. (Rosati, 2017; 2021)

En función de este objetivo se buscará comparar el rendimiento de *hot deck* aleatorio que es una técnica estadística “tradicional” utilizada desde hace décadas con este fin, árboles aleatorios como un ejemplo de ensamblados más “novedosos” y regresión lineal múltiple robusta como un tercer ejemplo de control. Pero con ellos se buscará ir más allá de las métricas utilizadas en ciencia de datos y evaluar qué impacto tienen en la elaboración de estadísticas sociales. ¿Alcanza con el ECM, o su raíz, y el EMA en ciencias sociales? El ejemplo desde el cual se abordará la cuestión es qué sucede con la distribución del ingreso, la brecha de género y el coeficiente de Gini.

Para describir lo realizado en función de cumplir dicha tarea, a partir de aquí se desarrollan cuatro secciones. La primera trata acerca de los antecedentes en el tema en cuestión. La segunda es la más compleja, ya que intenta presentar de manera ordenada los microdatos, las técnicas utilizadas, las métricas para la evaluación, la metodología del ejercicio y la descripción de las variables relevantes. En la tercera se presentan los resultados obtenidos. Y en cuarto lugar se encuentran las conclusiones.

Antecedentes sobre la cuestión

Los antecedentes más relevantes que serán tenidos en cuenta en la realización de este trabajo son publicaciones de autores de Sudamérica sobre la imputación de ingresos.

El primero de ellos es el de Medina y Galván para la Unidad de Estadísticas Sociales de la División de Estadística y Proyecciones Económicas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Este es un trabajo que es utilizado como referencia en gran parte de los institutos de estadísticas de Latino América y que da un marco general a la problemática de la no respuesta. Allí se plantea que

Está demostrado que la falta de respuesta se asocia, por ejemplo, al estatus económico de la familia, al área geográfica de residencia del hogar, al nivel de estudio de las personas, y en estas situaciones el patrón de datos omitidos no puede ni debe ser ignorado (MNAR¹³⁰). (Medina y Galvan, 2007: 20)

Por otro lado, se afirma

El *hot-deck* y las variantes que se han comentado se consideran mejores opciones que los procedimientos *listwise deletion*, *pairwise deletion*, y es superior los métodos de medias condicionadas y no condicionadas, ya que no introduce sesgos en el estimador y su error estándar. Si se desea preservar la distribución de probabilidad de las variables imputadas, conforme a la opinión de algunos autores se considera que el procedimiento *hot-deck* es más eficiente que el algoritmo la imputación múltiple y la regresión paramétrica (Durrent, 2005). [La cita está extraída de manera literal del artículo, sin embargo, es importante aclarar que es incorrecta. El apellido del autor es Durrant] (Medina y Galvan, 2007: 28)

El segundo antecedente importante es el trabajo de Hozsowski titulado “Ponderación de la muestra y tratamiento de valores faltantes en las variables de ingreso en la Encuesta Permanente de Hogares” (2009), que fue publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Describe el problema de la no respuesta a ingresos entre el año 2004 a 2006 en dicha encuesta. El autor llega a la misma conclusión que en el trabajo de la CEPAL, el *hot-deck* tiene una serie de ventajas sobre la regresión que fue el método que la EPH utilizó previamente.

El tercero es el trabajo de G. Rosati de 2021. Esta investigación al ser más reciente y provenir de un ámbito distinto se, permite plantear discusiones acerca de la posibilidad de utilizar ensamblajes y modelos de aprendizaje profundo para la imputación de ingresos. Es de destacar que en este paper “se asumió un proceso generador de datos perdidos MCAR o MAR”¹³¹. Es interesante detenerse en este detalle ya que es un diagnóstico distinto al realizado por CEPAL y es una cuestión que se encuentra analizada en el apartado de análisis exploratorio de las variables relevantes. Con respecto a la tasa de no respuesta hace una aseveración que es importante tener en cuenta acerca de que se dio un crecimiento de la no respuesta a ingresos “del 8% en 1995 al 24% en 2010”. A esto hay que añadir que, si bien disminuyó, se ubicó en 16% en el cuarto trimestre de 2021, y se encuentra en 17% al cuarto trimestre de 2022.

¹³⁰ Un patrón MNAR, *missing not at random*, supone que la no respuesta en una variable se explica por las características de la propia variable de interés.

¹³¹ Un patrón MAR supone un componente de aleatoriedad, mientras que MCAR supone que la no respuesta es absolutamente aleatoria.

En la conclusión plantea algo distinto que los dos trabajos anteriores:

Se mostró la mayor performance que los ensambles y el MLP tienen en comparación con la técnica habitualmente utilizada en algunas dependencias del Sistema Estadístico Nacional.

En efecto, al cuantificar dos indicadores usuales para este tipo de problemas se observó que el RMSE [*root mean squared error* o, en castellano, raíz del error cuadrático medio] de los modelos basados en *Machine Learning* oscilaba alrededor de los \$3.800 y \$4.000, mientras que el RMSE de *Hot Deck* superaba los \$5.900, lo cual implica una mejora de alrededor del 33%. Valores similares mostraba el indicador MAE. (G. Rosati, 2021: 20)

Pero también deja abierta una pregunta que será la cuestión central del presente trabajo, dice: “resulta relevante estudiar las propiedades de los estimadores y las estimaciones al utilizar uno u otro método de imputación: ¿cómo varían las estimaciones de indicadores clásicos basados en los ingresos como, por ejemplo, el coeficiente de Gini o las estimaciones de pobreza?”.

Otro antecedente para tener en cuenta es el trabajo que realizaron Salvia y Donza titulado “Problemas de medición y sesgos de estimación derivados de la no respuesta a preguntas de ingresos en la EPH”. Aquí marcan como el problema de mayor relevancia el sesgo que se introduce por la no respuesta, pero suman un segundo aspecto de la cuestión que es menester tener en cuenta

Un aspecto del problema –sin duda el más conocido y abordado - recae en la sospecha de la presencia de error de medición, a partir de una conducta sistemática de subdeclaración de ingresos monetarios por parte de los perceptores, sobre todo de ingresos vinculados a ganancias, utilidades de capital y transferencias. Esta sospecha se fundamenta en las diferencias que registran los ingresos brutos declarados en las encuestas de hogares y los valores que se estiman y ofrecen desde las Cuentas Nacionales u otras fuentes secundarias, bajo el supuesto -todavía no verificado, pero asumido como cierto sobre todo por los economistas- de que los datgos [sic] de dichas fuentes son más confiables. (Salvia y Donza, 1999: 1)

No es el objetivo prioritario de este trabajo detenerse en esta cuestión, existe bibliografía al respecto sobre el tema con soluciones propuestas (Sanz, 2019). Sin embargo, sí es importante tenerlo en cuenta ya que, partiendo de dicha premisa, el resultado de la imputación debería dar como resultado una media de ingresos más alta o una distribución más densa entre los ingresos más altos. Por ello Salvia y Donza a partir de este diagnóstico, realizan una imputación mediante regresión lineal que es una técnica que, como se verá en las secciones posteriores, se caracteriza por generar un aumento de la varianza de la distribución ingreso y llegan a la conclusión de que tiene un resultado aceptable.

Datos y métodos

Presentación y descripción de los datos utilizados

El conjunto de datos a utilizar se encuentra disponible en la página web del Instituto Nacional de Estadística y Censos de la Argentina. Este instituto realiza un relevamiento trimestral de

viviendas en 31 aglomerados de la República Argentina, las personas respondientes al cuestionario individual constituyen los registros del conjunto de datos.

El dataset perteneciente al 4to trimestre de 2022 se compone de 48.545 registros y 177 variables. El diseño del registro para las bases se encuentra también en la página web del instituto¹³². La selección de este se debe a que era el último disponible cuando se comenzó esta tarea y al ser un cuarto trimestre se caracteriza porque no cuenta con el aguinaldo como un ingreso captado en la encuesta. Esto hace que de por sí, la varianza del ingreso total que se registra en la P47T sea más baja. Pero en los ejercicios no se utiliza esta variable, si no la P21T que es el ingreso de la ocupación principal sin aguinaldo, por lo que los resultados en cuanto a las consecuencias de la utilización de las distintas técnicas no deberían ser distintos de utilizarse otro trimestre.

Ya que el *dataset* seleccionado posee 177 variables es recomendable realizar una selección de estas debido a las características de los algoritmos que se van a utilizar, principalmente la regresión lineal múltiple.

Una ventaja de la selección de variables es que acelera los tiempos computacionales de procesamiento para los árboles aleatorios. La selección de variables sirve también para quitar variables que no poseen relación alguna con el ingreso, como las variables del bloque para los desocupados o que son constantes como el año y el trimestre. Las variables seleccionadas y construidas se encuentran en el anexo.

Técnicas de ciencia de datos utilizadas

En este trabajo se utilizan dos técnicas: la regresión lineal múltiple y árboles aleatorios.

La fórmula de la regresión lineal múltiple es:

$$E(Y | X_1, X_2, \dots, X_n) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

donde los valores β son los coeficientes por los que se ajustan las variables con el fin de predecir un valor.

Uno de los defectos de esta técnica es lo que se denomina colinealidad. Esto sucede cuando las dos o más variables explicativas están correlacionadas entre sí e implica imprecisiones en la estimación de los coeficientes del modelo. La colinealidad implica un aumento del error de las predicciones ya que afecta la estimación de los coeficientes y por consiguiente la correcta estimación de la variable a predecir. Otro defecto es que tiene un mejor rendimiento cuando se utilizan variables continuas y en la base de la EPH sólo la edad y la cantidad de horas trabajadas cumplen con esta condición. También debe cumplir con supuestos como el de normalidad de los errores, homocedasticidad, etcétera, para tener un correcto funcionamiento. Debido a la presencia de valores atípicos se utilizó la función `lmrob` de la librería `Robust`. Esta función, al ser menos sensible a valores extremos ya que utiliza estimadores de tipo MM en lugar de mínimos cuadrados, genera estimaciones más precisas.

Los árboles aleatorios son una forma de bootstrap agregating ya que utilizan un conjunto de árboles de decisión, promediando la predicción que proporciona cada árbol para obtener la

¹³² https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/EPH_registro_4T2022.pdf

predicción final. Estos árboles de decisión se construyen a partir de un remuestreo tanto de las variables explicativas como de las unidades de análisis. Aventajan en general a los modelos de regresión cuando hay interacciones complejas y relaciones no lineales. Las variables auxiliares pueden ser continuas o cualitativas, su rendimiento es bueno con ambas y no se requieren supuestos sobre la relación entre la variable a imputar y las explicativas.

El hot-deck aleatorio implica que a partir de un vector de variables auxiliares X_i . Si Y_i es un valor perdido, se selecciona aleatoriamente (en forma equiprobable o con algún peso), un elemento j tal que $x_i = x_j$. Se asigna a Y_i el valor Y_j . Es un método no determinista. Para ello en el presente trabajo se utiliza el paquete VIM. Así, si por ejemplo se utilizaran las variables sexo y edad para la imputación, en el caso de que un varón de 35 años se niegue a responder su ingreso, se tomará como donante aleatoriamente el ingreso respondido por otro varón de 35 años.

Métricas para la evaluación de la imputación

Para la evaluación de los modelos se utilizan distintas métricas y paquetes de R. Para el sesgo, la raíz del error cuadrático medio, el coeficiente de determinación y el EMA el paquete Metrics. Con el objetivo de comparar varianzas se utilizó la función var de Rbase y se restó la varianza de la variable relevada con la varianza de la variable predicha. También se utiliza el coeficiente de Gini, el cual es una medida utilizada para cuantificar la desigualdad en la distribución de ingresos o riqueza dentro de una población. Se utiliza comúnmente en economía y sociología para evaluar la disparidad económica entre los individuos o grupos dentro de una sociedad. Se modela mediante la representación gráfica de la curva de Lorenz, que muestra la acumulación de la riqueza o ingresos en relación con la distribución acumulada de la población. En este plano cartesiano, el eje horizontal representa el porcentaje acumulado de la población, mientras que el eje vertical representa el porcentaje acumulado de ingresos o riqueza. El coeficiente de Gini se obtiene comparando el área entre la curva de Lorenz y la línea de igualdad perfecta (donde todos los individuos tienen la misma cantidad de ingresos o riqueza) con el área total debajo de la línea de igualdad perfecta. Cuanto más cerca esté el coeficiente de Gini de 1, mayor será la desigualdad en la distribución de ingresos o riqueza, mientras que un valor de 0 indica igualdad perfecta. Para tomar este coeficiente se utiliza el paquete reldist.

El *Mean Absolute Error* (MAE), o **Error Medio Absoluto** (EMA) en castellano, se define como:

$$EMA = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n |y_i - \hat{y}_i|$$

donde y_i son los valores observados y \hat{y}_i son los valores predichos para $i= 1, 2, \dots, n$.

El *Root Mean Squared Error* (RMSE), o **Raíz del Error Cuadrático Medio** (RECM) en castellano, se define como:

$$RMSE = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (y_i - \hat{y}_i)^2}$$

donde y_i son los valores observados y \hat{y}_i son los valores predichos para $i=1, 2, \dots, n$.

O expresado desde otro punto de vista

$$RMSE(\hat{\theta}) = \sqrt{Var(\hat{\theta}) + [Sesgo(\hat{\theta})] + Error\ irreducible}$$

donde $\hat{\theta}$ es el estimador y el *Error irreducible* es el error que no puede ser reducido por el modelo y proviene del ruido inherente en los datos o factores no controlables.

La fórmula de la **varianza muestral** se define como:

$$s^2 = \frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2$$

Donde:

s^2 es la varianza muestral.

n es el número de observaciones.

y_i es cada observación individual.

\bar{y} es la media de las observaciones.

El sesgo de un estimador se define como:

$$Sesgo(\hat{\theta}) = E(\hat{\theta}) - \theta$$

donde $\hat{\theta}$ es el estimador, $E(\hat{\theta})$ es el valor esperado del estimador y θ es el valor verdadero del parámetro que se está estimando. En este caso el estimador en cuestión será la media del ingreso de la ocupación principal.

En cuanto al sesgo y la varianza, un concepto que toma relevancia es el de tradeoff sesgo-varianza. Esto significa que en los modelos de aprendizaje automático existe un compromiso según el cual al aumentar la varianza de un modelo disminuye el sesgo, y viceversa, por lo que se vuelve fundamental buscar e interpretar el equilibrio óptimo.

La fórmula del **coeficiente de Gini** se representa como:

$$G = \frac{A}{A + B}$$

donde G es el coeficiente de Gini, A es el área entre la curva de Lorenz y la línea de igualdad perfecta y B es el área total entre la curva de Lorenz y la línea de total desigualdad.

La fórmula del **coeficiente de determinación R^2** se calcula de la siguiente manera:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(y_i - \hat{y}_i)^2}{\sum(y_i - \bar{y})^2}$$

donde y_i es el valor observado, \hat{y}_i es el valor estimado por el modelo y \bar{y} es el promedio de los valores observados.

La fórmula de la **brecha de género** se calcula de la siguiente manera:

$$\text{Brecha de género} = \frac{\bar{H}}{\bar{M}}$$

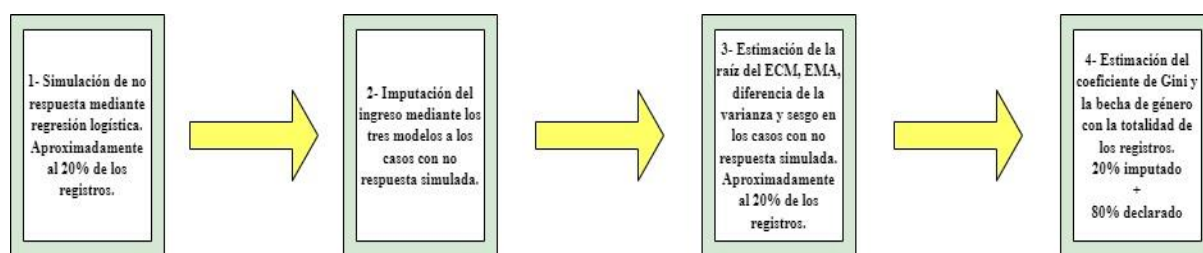
Siendo \bar{H} la media de ingresos de los varones y \bar{M} la media de ingresos de las mujeres.

Por último, la fórmula de la **tasa de no respuesta** es:

$$\text{Tasa de no respuesta} = \frac{\text{no respondentes}}{\text{respondentes} + \text{no respondentes}}$$

Metodología del ejercicio

Figura 1. Pasos del ejercicio



El ejercicio se realiza sobre los casos con respuesta efectiva a ingresos de la ocupación principal en la base de personas. En un primer lugar se genera una simulación de la no respuesta calculando la probabilidad de no respuesta de cada registro mediante una regresión logística teniendo en cuenta la edad, el nivel educativo, la región y el sexo. Luego se genera un vector de números aleatorios con una distribución uniforme. En los casos que el valor aleatorio supera a la probabilidad de respuesta, se asigna no respuesta a esos registros para posteriormente imputar y comparar el valor original de esos casos con respecto al imputado en cada modelo. Este experimento se repitió 30 veces.

Este procedimiento es una forma de evaluar el modelo teniendo en cuenta la probabilidad de no respuesta de cada respondiente, asumiendo que la no respuesta no es absolutamente

aleatoria, sino que existe una mayor probabilidad de no respuesta en algunos casos que en otros. La utilización de la regresión logística tiene el objetivo de intentar generar un modelo con un patrón de no respuesta similar al de la realidad, con un patrón MAR.

En un segundo paso se generan tres metodologías alternativas con el objetivo de imputar. Como ya se dijo previamente las técnicas por utilizar son regresión lineal múltiple robusta (RLMR), *hot-deck* (a partir de aquí se utilizará el acrónimo HD) y árboles aleatorios (a partir de aquí se usa el acrónimo AA por sus siglas en castellano). Se busca que tengan las mismas variables explicativas, por lo que para la regresión se utilizaron las seis variables más importantes según la importancia de variables¹³³ de los árboles aleatorios.

Con estos modelos se pretende evaluar métricas de sesgo, varianza y RECM, y por otro lado contrastar cómo su utilización puede impactar de distinta manera en las estimaciones utilizando como ejemplos el coeficiente de Gini y la brecha de género en el ingreso de la ocupación principal. En la brecha de ingresos para HD y RLMR se utilizaron dos modelos distintos: uno que incluye la variable sexo y otro que no.

Para los árboles aleatorios se requirió el paquete *randomForest*. Para cualquier consulta sobre el código y los paquetes utilizados consultar el repositorio detallado en el anexo. Como hiper-parámetros del modelo de AA se utilizaron los definidos en el trabajo de Rosati (2021), es decir *mtry=23*, *min.node.size=10*. Este ejercicio se realizó sobre los ingresos declarados, sin ninguna transformación, a diferencia de la regresión lineal que se hizo utilizando el logaritmo del ingreso, ya que permite una mejor preservación de la distribución de la variable.

Para HD aleatorio se utilizó la función *hotdeck* del paquete *VIM*, de tal manera que se le pasen por parámetro todas las variables explicativas ordenadas tomando en cuenta la importancia de variables de los árboles aleatorios, con estas variables explicativas se imputan todos los casos posibles. Para los casos que quedan sin imputar se genera una iteración a partir de la cual la variable menos importante se quite del vector y se imputa nuevamente, esto se repite hasta que se logra imputar todo el set de testeo.

Para la regresión lineal múltiple se utilizó la función *lm* de Rbase en primera instancia, sin embargo, debido a la existencia de valores extremos con alto apalancamiento sobre el modelo se debió reemplazar por un modelo robusto mediante la librería *robustbase*. El modelo que se utilizó fue el siguiente:

$$\log(P21) = \beta_0 + \beta_1.Aglomerado + \beta_2.INF + \beta_3.CH06 + \beta_4.car1 + \beta_5.PP3E_TOT + \beta_6.PP04C + 1/10.Z$$

Buscando tener en cuenta el error estándar de la regresión se generó la variable aleatoria *Z* siguiendo una distribución normal con media 0 y desviación estándar igual a 1/10 del mismo.

En cada una de las imputaciones para las simulaciones de no respuesta se calculó la raíz del ECM y el MAE ya que son las métricas que se suele utilizar en ciencia de datos. Luego, con el

¹³³ La importancia se califica asignando un mayor valor en la “pureza de los nodos” a aquellas variables explicativas que permiten segregar la variable de interés en dos grupos con baja variabilidad a su interior. La variabilidad se calcula mediante la suma de los cuadrados de los residuos. Así, en este caso, es una variable importante aquella que permite separar de mejor manera los ingresos altos de los bajos.

objetivo de tener una mayor precisión de lo que estaba sucediendo se calculó por separado el sesgo y la varianza. Estas métricas se calcularon sobre los conjuntos de prueba creados a partir de la regresión logística, sin tener en cuenta aquellos casos que no fueron imputados. El sesgo no suele utilizarse para el análisis de conjuntos de testeo con el fin de mejorar el rendimiento de modelos ya que suele conducir a un sobreajuste, pero en este caso el objetivo de su utilización es meramente descriptivo y no se pretende optimizar ningún modelo. En un ejercicio aparte se hizo el cálculo del coeficiente de Gini y de la brecha de género, tomando todos los ocupados que respondieron efectivamente y siendo los registros imputados cerca del 20% de los mismos en cada iteración. Es necesario tener en cuenta que este GINI no es el mismo que publica la EPH, ya que en las publicaciones oficiales se realiza el cálculo sobre el ingreso total *per cápita* del hogar.

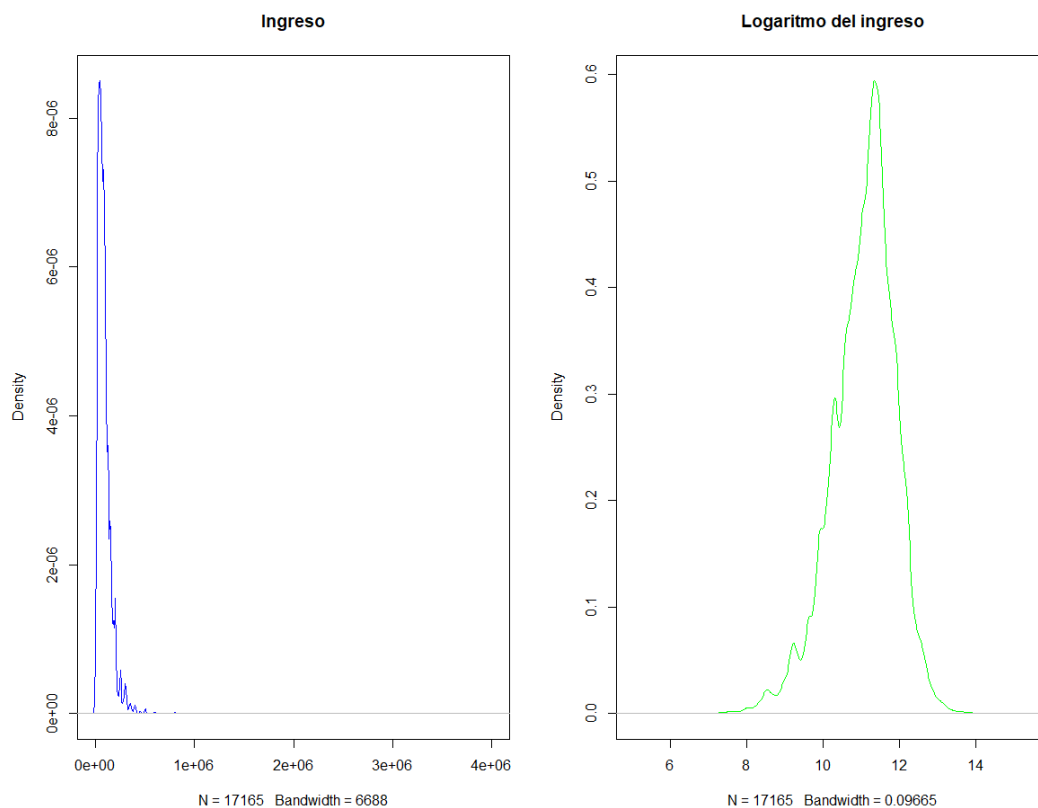
Frente a los datos faltantes, se detectaron 2 casos de datos perdidos en *Jerarquía* y veintitrés en *PP3E_TOT*. El criterio ante estos casos fue imputar la media en *PP3E_TOT* y poner 9, que es el valor correspondiente de “*no sabe/no responde*”, en la *Jerarquía*.

Análisis de la no respuesta y las variables relevantes

Como se observa en la figura 2, el ingreso de la ocupación principal posee una distribución con alta densidad de valores bajos y pocos casos de ingresos altos. Por ello mismo, para la aplicación del modelo de regresión lineal se utilizará el logaritmo de la P21. El mínimo de ingresos declarado en toda la base es de \$200, la mediana de \$70.000, el tercer cuartil finaliza en \$110.000 y el máximo declarado es de \$4.000.000. En el caso de los asalariados el mínimo es de \$1500 y el máximo de \$1.500.000 con una media muestral de \$90.600.

En los patrones \$500, \$137.061 y \$4.000.000. Si se ponderan las distribuciones utilizando el PONDIIIO, la media de ingresos para patrones es de \$143.000 y para asalariados de \$100.000. La muestra cuenta con 763 patrones, 4725 cuentapropistas y 16485 asalariados, de los cuales 535, 3.495 y 13.135 respectivamente respondieron afirmativamente sobre sus ingresos.

Figura 2. Distribución del ingreso de la ocupación principal

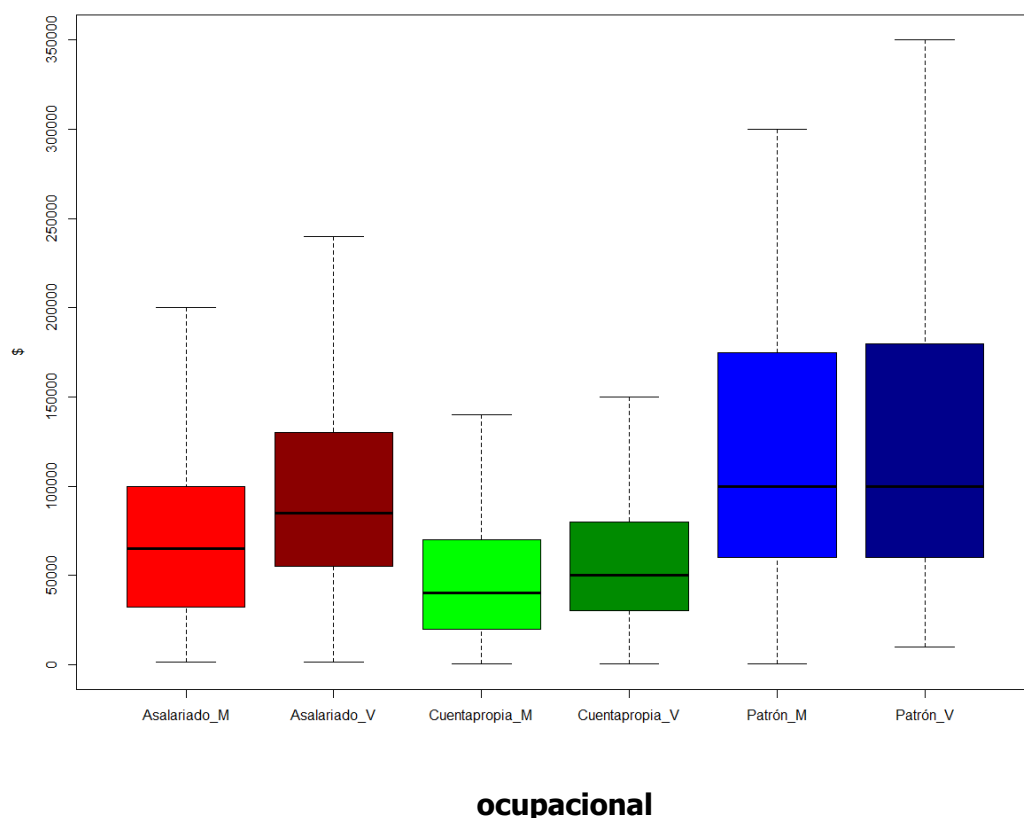


Fuente: elaboración propia en base a microdatos de EPH-INDEC del 4 trimestre 2022.

En segundo lugar, se observa que la tasa de no respuesta a ingresos de la ocupación principal a nivel muestral es de 17,3%, siendo del 28,8% entre los patrones y del 15,5% entre los asalariados.

Por otro lado, si se evalúa correlación de variables continuas mediante Spearman, se observa que entre los asalariados la correlación de *P21* con la edad es del 0,219 y con la *PP3E_TOT* es de 0,398. Mientras que entre los patrones la correlación con la edad es de 0,197 y con la cantidad de horas trabajadas la semana anterior es de 0,060. Se observa también colinealidad entre la *PP04C* y la variable proxy de informalidad, ya que la segunda se construye usando la primera.

Figura 3. Ingreso de la ocupación principal según género y categoría



Fuente: elaboración propia en base a microdatos de EPH-INDEC del 4 trimestre 2022.

En la figura 3 se observa que la distribución de ingresos según sexo por categoría ocupacional posee diferencias leves al interior de asalariados y es muy similar en patrones, siendo la mediana levemente más alta en varones que en mujeres en ambas categorías ocupacionales. En cambio, en la figura 4 se observa una diferencia mucho más importante en todas las categorías entre aquellos que se encuentran en la informalidad con quienes se encuentran en el sector formal de la economía. De izquierda a derecha se observa la distribución muestral para asalariados formales del sector formal, formales que trabajan en hogares, formales de unidades económicas informales, informales del sector formal, informales de hogares, informales del sector informal, otros asalariados, otros patrones, patrones formales y patrones informales.¹³⁴

Los gráficos de cajas se realizaron excluyendo valores extremos con el objetivo de resaltar lo que sucede en el rango intercuartílico, sin embargo, es necesario destacar la presencia de valores extremos que en el estudio de ingresos son muy importantes. Si bien la mayor concentración de ingresos se muestra en el límite indicado por los gráficos, hay 135 personas que declararon ingresos superiores a \$350.000. En el extremo más alto se encuentran cinco casos de declaraciones de ingresos mayores al millón de pesos, el más alto de ellos un patrón del sector hotelero, pero los otros cuatro son asalariados.

¹³⁴ Los criterios para la construcción de variables se encuentran en el cuadro 3

Por último, es interesante observar las diferencias en la tasa de no respuesta según las distintas variables. Como se observa en el cuadro 1, al desagregar según nivel educativo la tasa de no respuesta casi se duplica de primario incompleto a universitario completo. La media muestral de ingresos por ocupación principal entre ambas categorías es más del doble. Para quienes tienen el nivel universitario completo la media es de \$95.600, mientras que para quienes no terminaron el primario es de \$42.700.

Cuadro 1. No respuesta a ingresos de la ocupación principal según nivel educativo

Nivel educativo	Personas respondientes a ingresos de la ocupación principal	Personas no respondientes a ingresos de la ocupación principal	Tasa de no respuesta a ingresos de la ocupación principal
Primario incompleto	679	81	10,66%
Primario completo	2486	352	12,40%
Secundario incompleto	3633	389	11,86%
Secundario completo	6399	1061	14,22%
Terciario/universitario incompleto	2957	457	13,39%
Terciario/universitario completo	4990	1131	18,48%
Sin instrucción	58	12	17,14%

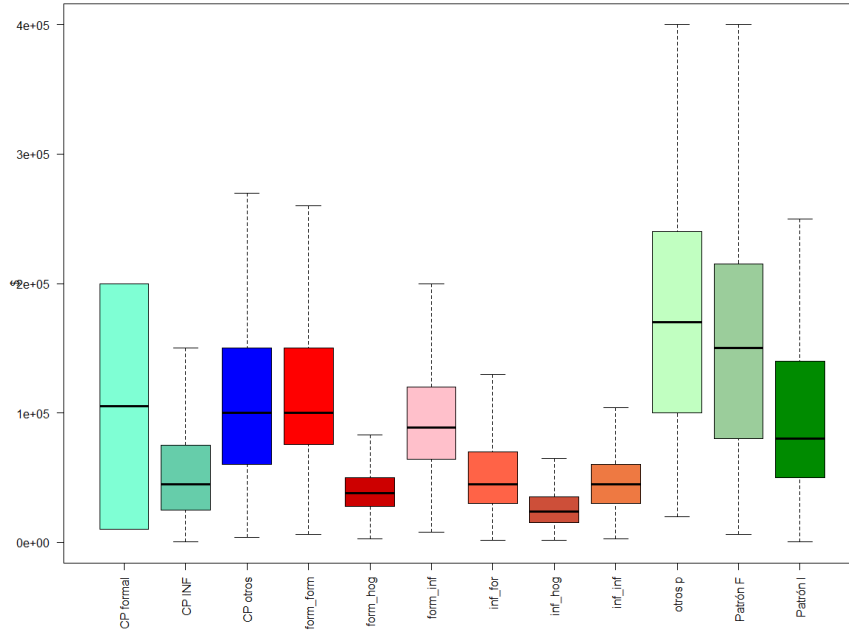
Fuente: elaboración propia en base a microdatos de EPH-INDEC del 4 trimestre 2022.

Si se toma como referencia el “rol”¹³⁵ se observa un fenómeno semejante ya que la tasa de no respuesta a ingresos de la ocupación principal es del doble en los profesionales con respecto a los obreros no calificados (19,90% y 10,74%) siendo de \$113.000 la media de ingresos muestrales de los primeros y de \$42.000 la de los segundos. Entre varones la tasa es de 15,23% y en mujeres del 13,47%, teniendo también un mayor ingreso los varones.

En conclusión, se observa en todas las variables analizadas que la no respuesta tiende a ser más alta en aquellas categorías que poseen una media de ingresos superior. En relación con el patrón de la no respuesta, se observa que existen distintas probabilidades de respuesta según las características del respondiente. Por lo que no es correcto asumir un patrón MCAR.

Figura 4. Ingreso de la ocupación principal según categoría ocupacional, formalidad del empleo y de la unidad económica

¹³⁵ Ver cuadro 3



Fuente: elaboración propia en base a microdatos de EPH-INDEC del 4 trimestre 2022.

Evaluación comparativa de tres metodologías de imputación

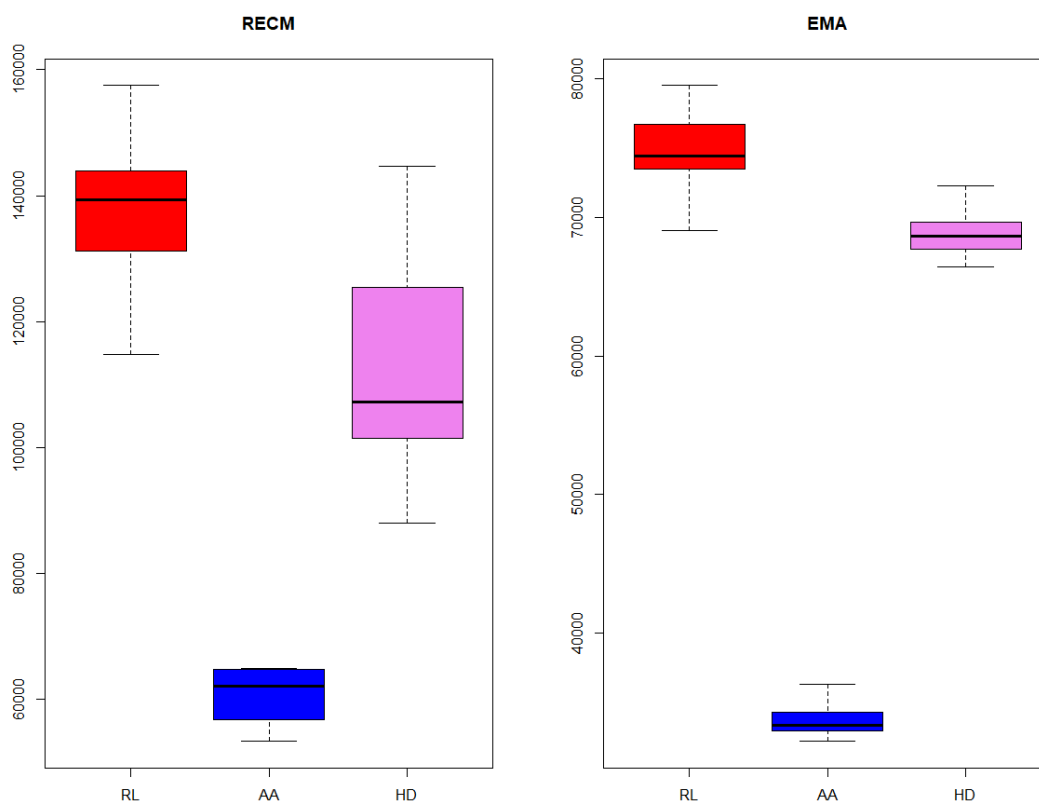
Raíz del error cuadrático medio y error medio absoluto

En un primer acercamiento se observa que la raíz del ECM y el EMA son más cercanos a 0 en los modelos de árboles aleatorios. Esto daría la impresión de un rendimiento mucho más satisfactorio.

La figura 5 demuestra que el EMA es en todos los ejercicios menos de la mitad en AA que en la regresión lineal, y también tiene un mejor rendimiento que el HD. La utilización de AA permite que esta métrica se ubique siempre por debajo de los \$40.000, mientras que en la regresión siempre está por encima de \$70.000, y en el HD siempre rondando esta cifra.

Al utilizar ECM la diferencia relativa que se observa en el EMA disminuye y se observa una mayor cercanía con HD.

Figura 5. Distribución de la raíz del ECM y EMA en 30 ejercicios según metodología de imputación



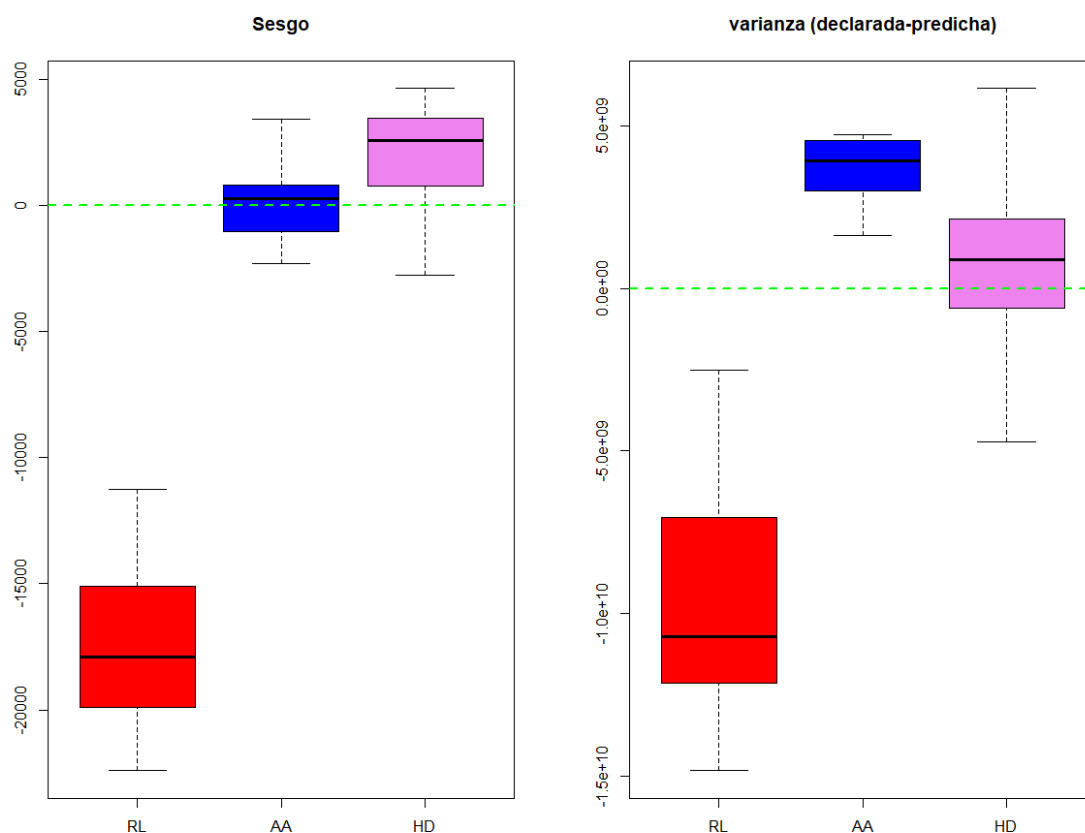
Fuente: elaboración propia en base a ejercicios realizados con microdatos de EPH-INDEC del 4 trimestre 2022.

Sesgo y varianza

En la figura 6 se observan en distintos gráficos de cajas los resultados obtenidos en los treinta experimentos en relación con el sesgo y la varianza. En cuanto al sesgo, una vez más detectamos que AA tiene un rendimiento mucho más eficiente, ya que se encuentra mucho más cerca del cero que la regresión lineal múltiple robusta y también que el *Hot-Deck*.

Pero observando la varianza se encuentran los resultados más llamativos. Los gráficos muestran que la varianza de la variable predicha siempre disminuye con respecto a la variable declarada al utilizarse AA, esto es interesante ya que termina de confirmar cuál es el motivo por el cual este método logra una disminución del ECM y el MAE. Con respecto a la regresión, tiende a suceder lo contrario, la varianza de la variable predicha tiende a ser más alta, por eso los gráficos de cajas se ubican por debajo de la línea verde punteada que marca el cero. El HD tiene el mejor rendimiento en este caso y se encuentra muy cerca del 0.

Figura 6. Distribución de la raíz del sesgo y diferencia de la varianza en 30 ejercicios según metodología de imputación

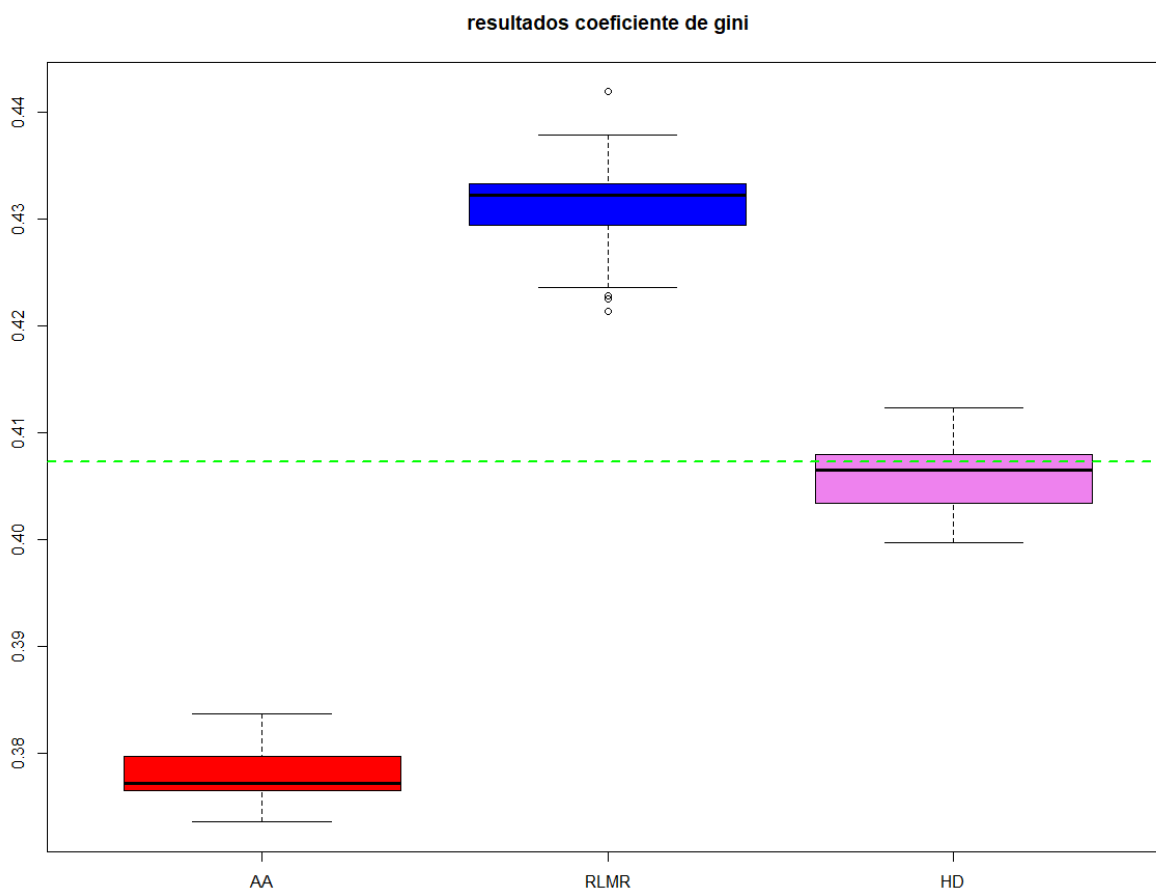


Fuente: elaboración propia en base a ejercicios realizados con microdatos de EPH-INDEC del 4 trimestre 2022.

El coeficiente de Gini

En la figura 7 se observa que la elección del método de imputación tiene un impacto directo en el coeficiente de Gini. En esta figura, la línea verde punteada representa el coeficiente de Gini para el ingreso de la ocupación principal de los ocupados en el trimestre 4 del año 2022 tomando todas las respuestas efectivas. Las cajas representan los resultados del cálculo de este coeficiente para la simulación de la imputación con árboles aleatorios en rojo, la regresión lineal en azul y el HD en violeta. La disminución de la varianza utilizando AA trae aparejada una reducción de este coeficiente que mide la desigualdad en los ingresos, mientras que el aumento de la varianza utilizando la regresión lineal genera un aumento del coeficiente de Gini en todos los casos. HD logra un muy buen rendimiento y en todos los ejercicios es el que más se acerca a la estimación según lo declarado. También se debe tener en cuenta que estos resultados se obtienen simulando una no respuesta de alrededor del 20% de las respuestas efectivas, en caso de realizar el ejercicio con una tasa de no respuesta mayor las diferencias serían mayores, ya que este cálculo se realiza teniendo en cuenta todos los respondientes y no solo el conjunto de prueba como sucedía con las métricas anteriores.

Figura 7. Distribución del coeficiente de Gini en 30 ejercicios según metodología de imputación



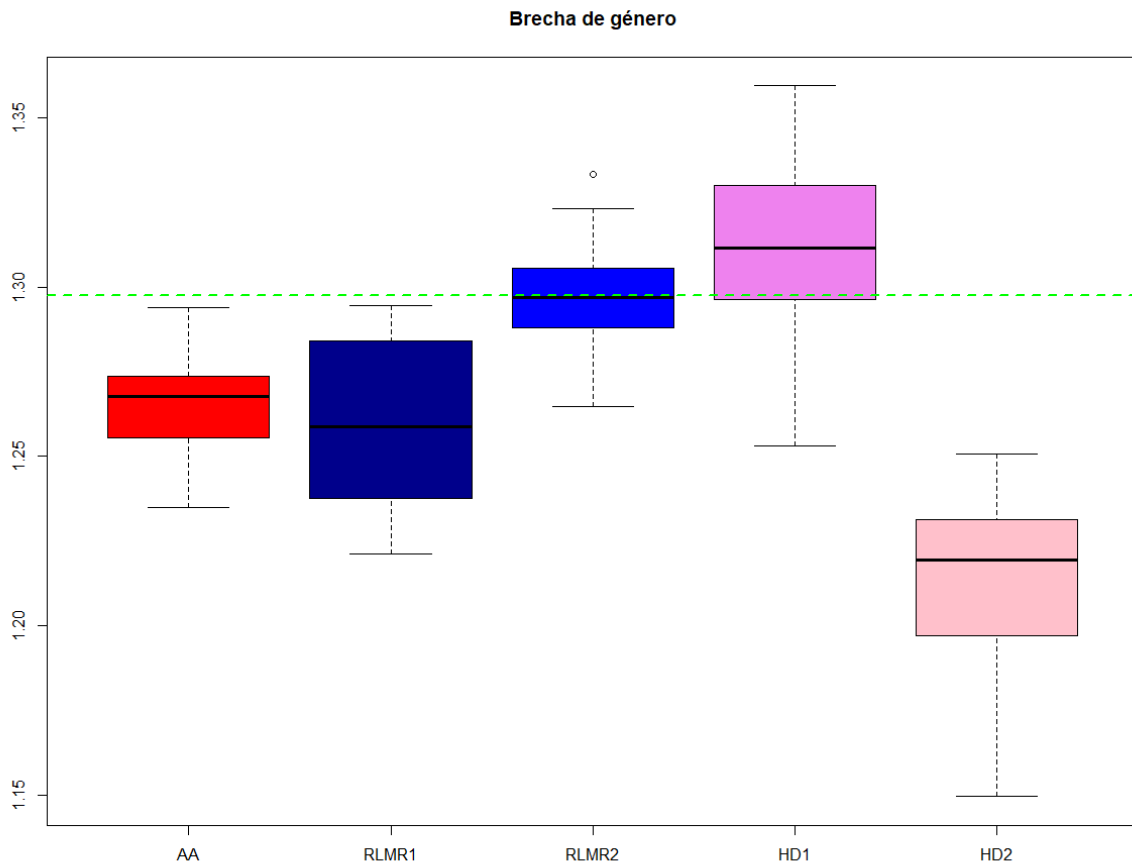
Fuente: elaboración propia en base a ejercicios realizados con microdatos de EPH-INDEC del 4 trimestre 2022.

Brecha de género en la ocupación principal

Como sucede en el coeficiente de Gini, se observa que la elección del método de imputación impacta en el cálculo de la brecha de género. La disminución de la varianza muestral que trae aparejada la utilización de árboles aleatorios redundante en una disminución de la diferencia en la media de ingresos entre ambos sexos.

En la regresión lineal y el HD se observa que en el modelo 1, que no incluye la variable *CH04* la brecha tiende a disminuir. Mientras que en ambos casos al incluir la variable del dominio sobre el que se realiza la razón, el cálculo de esta tiende a acercarse al valor original. Este suceso es previsible, sin embargo, se observa en HD que se da con una leve tendencia a exagerar la estimación real mientras que la regresión tiene un rendimiento cercano al óptimo esperable.

Figura 8. Distribución de la brecha de género en 30 ejercicios según metodología de imputación



Fuente: elaboración propia en base a ejercicios realizados con microdatos de EPH-INDEC del 4 trimestre 2022.

Conclusión y discusiones

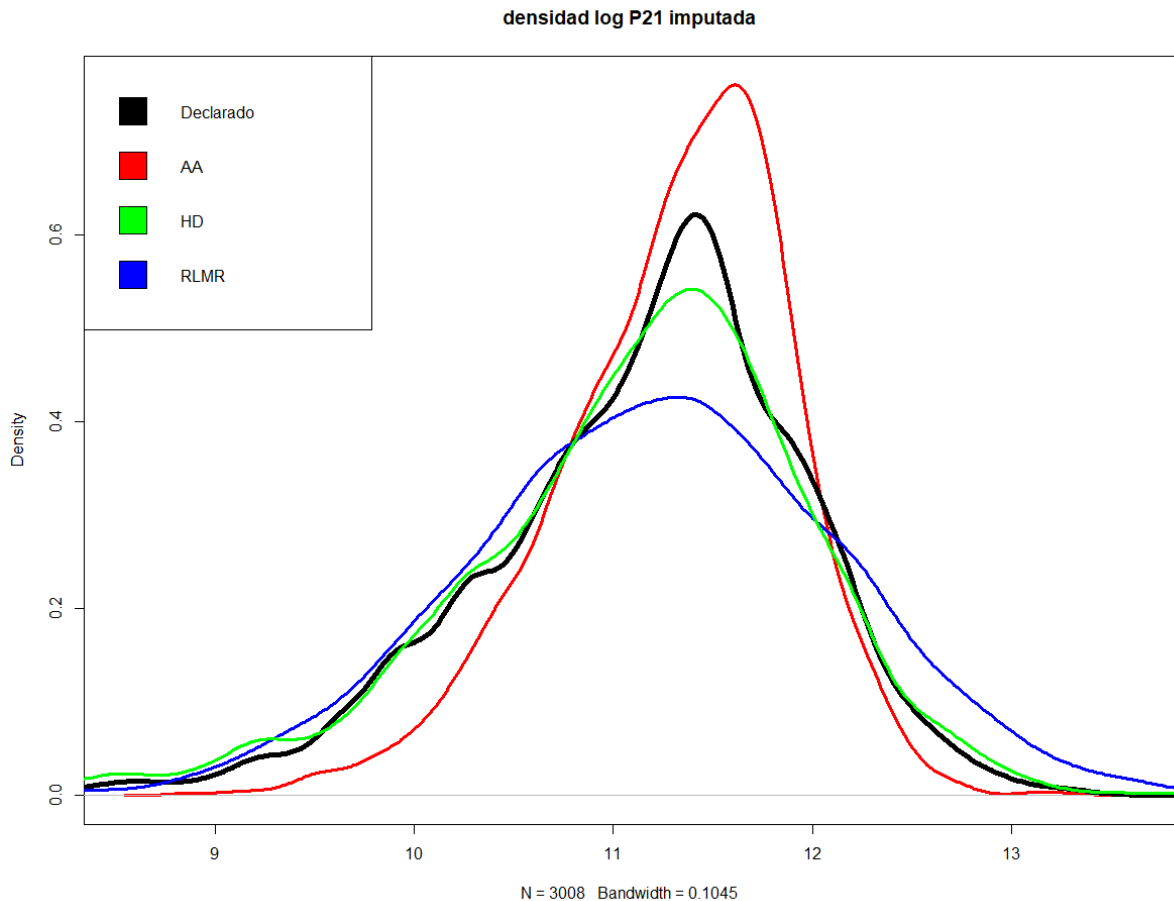
En un primer acercamiento a la cuestión pareciera que la utilización de modelos de árboles aleatorios tiene importantes ventajas tanto si se mide con el ECM o con el MAE. Sin embargo, cuando se observa la influencia que tienen estos modelos en la distribución de la variable y cómo ello afecta al coeficiente de Gini o la brecha de ingresos la cuestión da un giro. Este algoritmo tiene las mejores métricas en términos de lo que regularmente se observa en ciencia de datos, pero lo logra a partir de los cambios que genera en la distribución de la variable, gracias a una disminución de la varianza. Y esto, que puede ser una ventaja en muchos campos en los que el fin es la predicción de casos individuales, en la elaboración de estadísticas sociales se transforma en un defecto. En los experimentos realizados se observa que los árboles aleatorios generan una distribución que tiende a ser leptocúrtica, como se muestra en la figura 9. Esto conduce entre otras cosas, a una disminución de la desigualdad en el ingreso, que es una cuestión fundamental en el estudio de las ciencias sociales. Por fuera del ejemplo actual, es de esperar también que esta disminución de la varianza tenga influencia en las mediciones de pobreza o ingresos por decil.

En palabras de Marsland sobre los árboles aleatorios:

El remuestreo que se efectúa en los árboles aleatorios, así como introduce la aleatoriedad en la selección de variables predictivas para el entrenamiento de cada árbol, también hace más veloz su procesamiento, ya que hay menos variables en cada etapa. Como es obvio, esto introduce un nuevo parámetro (cuántas variables considerar), pero los árboles aleatorios no son muy sensibles a ello; en la práctica, una submuestra del tamaño de la raíz cuadrada de la cantidad de las variables predictivas es lo común. El efecto de estas dos formas de aleatoriedad es reducir la varianza sin afectar el sesgo. (Marsland, 2015: 275).

Por esto los AA y todos aquellos algoritmos que en el trade-off sesgo varianza prioricen la reducción de la varianza con el objetivo de mejorar el ECM no deberían ser tenidos en cuenta como medios de imputación para el ingreso.

Figura 9. Densidad del logaritmo de la ocupación principal según diversos modelos e ingreso declarado



Fuente: elaboración propia en base a ejercicios realizados con microdatos de EPH-INDEC del 4 trimestre 2022.

Por otro lado, el modelo de la regresión lineal múltiple robusta, con todas sus limitaciones y deficiencias como un ECM mucho más alto que los árboles aleatorios, la colinealidad, que en este caso no se cumple el supuesto de normalidad de los residuos, etcétera, en la gran mayoría

de los experimentos se encuentra más cerca del coeficiente de Gini o de la brecha de ingresos original. Esto no significa que sea un mejor mecanismo de resolución de la problemática planteada, pero deja al descubierto que un modelo con pésimos resultados en la medición del ECM y el EMA puede a fin de cuentas igualar o incluso superar a otros con resultados óptimos en estas métricas para determinados fines.

En respuesta a la pregunta planteada por Rosati (2021), el HD, aún con un peor rendimiento en términos de EMA y ECM, logra preservar la distribución y con ello la varianza, asumiendo el costo de un mayor sesgo que los árboles. Sin embargo, el impacto de este sesgo no sería tan importante a la hora de medir desigualdad o pobreza. Esto hace que sea el más recomendable de los tres.

Las diversas metodologías que utilizan los algoritmos de aprendizaje supervisado o técnicas estadísticas pueden ser ventajosas dependiendo de qué es lo que se busca realizar con ellos. Sin embargo, se debe prestar especial atención a que no se generan artificialmente alteraciones que generen impacto en las estimaciones que se pretende realizar. Tal como plantea Hoszowski el HD aleatorio sigue siendo un método transparente que da garantías en cuanto un rendimiento aceptable y que no altera la distribución de las variables.

En resumen, los resultados demuestran que el ECM y el EMA son insuficientes a la hora de evaluar rendimientos cuando lo que se pretende es imputar ingresos. En el *tradeoff* sesgo-varianza, la varianza propia en la distribución del ingreso es un fenómeno que se pretende estudiar y no debe ser alterada artificialmente.

Por otro lado, estas métricas toman en cuenta tanto el sesgo como la varianza y no permiten estudiar por separado qué es lo que sucede con cada una de ellas, cuestión que debería ser tenida en cuenta. La utilización de las nuevas herramientas de aprendizaje automático a primera vista es atractiva y demuestra ventajas, pero es necesario estudiar a fondo qué es lo que sucede cuando se pretende utilizarlas en el campo de las ciencias sociales antes de sacar conclusiones definitivas.

En este experimento se observa también que definiciones metodológicas que no suelen ser tenidas en cuenta al utilizar o comparar indicadores, pueden afectar profundamente la elaboración de las estimaciones muestrales. En este sentido, el coeficiente de Gini o la brecha de género, imputados con técnicas distintas, dejan de ser exactamente lo mismo. Al utilizar y comparar estimaciones muestrales de distintas fuentes entre sí, es fundamental tener en cuenta no solo la propia varianza de la muestra y los intervalos de confianza de la estimación, sino también las diferencias metodológicas en el tratamiento de los datos para su elaboración.

Cuadro 2: Media de las métricas analizadas para cada método

Algoritmo	RECM	SESGO	Varianza muestral (declarada-predicha)	Diferencia en Gini	Diferencia brecha de género
HD	\$112165	\$2009	6.05 x 10 ⁸	0.001	-0.011
AA	\$65883	-\$4	4.64 x 10 ⁹	0.029	0.032
RLMR	\$138000	-\$17668	-9.53 x 10 ⁹	-0.024	0.002

Fuente: elaboración propia en base a ejercicios realizados con microdatos de EPH-INDEC del 4 trimestre 2022.

Anexo

Cuadro 3: **Variables construidas**

Nombre	Descripción
Rama eph	Se construye en base a la PP04B COD, utilizando la tabla de correspondencias entre CAES Mercosur 1.0 y CAES.
INF	Es una variable categórica que se construye en base a la categoría ocupacional, y si la ocupación y la unidad económica son informales (Prealc, 1978). Para los asalariados, la formalidad de la ocupación se construye utilizando la <i>PP07H</i> . Para la unidad económica se construye según la <i>PP04C</i> utilizando el criterio de tamaño del establecimiento y calificación de la ocupación.
Rol	Es una desagregación que se aplica a los asalariados teniendo en cuenta jerarquía y calificación de la ocupación. Como resultado se obtienen 7 categorías: <i>patrones</i> (cat_ocup=1), <i>cuentapropistas calificados</i> (cat_ocup=2 y nivel_ed=5 o nivel_ed=6), <i>cuentapropistas no calificados</i> (cat_ocup=2 y nivel_ed!=5 y nivel_ed!=6), <i>dirección</i> (cat_ocup=3 y jerarquía=2 o jerarquía=0), <i>profesional</i> (cat_ocup=3, jerarquía=3 y calificación=1), <i>técnicos</i> (cat_ocup=3, jerarquía=3 y calificación=2), <i>operativos</i> (cat_ocup=3, jerarquía=3 y calificación=3), <i>obreros no calificados</i> (cat_ocup=3, jerarquía=3 y calificación=4). Para aquellos casos que no ingresan en ninguna categoría se usa la categoría <i>otros</i> .
Región	Es un agrupamiento de los aglomerados según región geográfica.
Jerarquía	Se construye en base al clasificador nacional de ocupaciones con la variable <i>PP04D_COD</i> y hace referencia al grado de responsabilidad del ocupado en su trabajo, es categórica con 4 respuestas posibles.
Calificación	Se construye en base al clasificador nacional de ocupaciones con la variable <i>PP04D_COD</i> y se refiere a si el puesto es profesional, técnico, operativo o no calificado. Categórica con 4 respuestas posibles.
Car1	Se construye en base al clasificador nacional de ocupaciones con la variable <i>PP04D_COD</i> y contiene 10 categorías que actúan como los grandes grupos ocupacionales.
Car2	Se construye en base al clasificador nacional de ocupaciones con la variable <i>PP04D_COD</i> y contiene las 51 categorías de ocupaciones.
TECNO	Se construye en base al clasificador nacional de ocupaciones con la variable <i>PP04D_COD</i> y detalla si se utilizan maquinarias o sistemas informatizados o electromecánicos. Categórica con tres respuestas posibles.

Bibliografía

Breiman, L. (2001). Random Forest. *Machine Learning*, 42, 5-32. Recuperado a partir de <https://link.springer.com/content/pdf/10.1023/A:1010933404324.pdf>

Camelo, H. (1998). Subdeclaración de ingresos medios en las encuestas de hogares, según quintiles de hogares y fuente del ingreso.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), (2009). Metodología n° 15. Ponderación de la muestra y tratamiento de valores faltantes en las variables de ingreso en la Encuesta Permanente de Hogares. Recuperado a partir de <http://www.estadisticasantafe.gob.ar/wp-content/uploads/sites/24/2019/01/EPH-Encuesta-Permanente-de-Hogares-metodologia-N%C2%BA-15.pdf>

Hoszowski, A., Messere, M., y Tombolini, L. (2004). Tratamiento de la no respuesta a las variables de ingreso en la Encuesta Permanente de Hogares de Argentina. Trabajo presentado en el XIV Taller Programa para el Mejoramiento de las Encuestas y la Medición de las Condiciones de Vida en América Latina y el Caribe (MECOVI), Buenos Aires.

Marsland S. (2015). *MACHINE LEARNING An Algorithmic Perspective*. Taylor & Francis Group. Boca Ratón.

Medina, F. y Galván, M. (2007). Imputación de datos: teoría y práctica. Recuperado a partir de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4755/1/S0700590_es.pdf

PREALC (1978) *Sector informal. Funcionamiento y políticas*. Santiago: OIT.

Rosati, G. (2017). Construcción de un modelo de imputación para variables de ingreso con valores perdidos a partir de ensamble learning: Aplicación en la Encuesta permanente de hogares (EPH). *SaberEs*, 9(1), 91-111.

- (2021). Métodos de Machine Learning como alternativa para la imputación de datos perdidos. *Estudios Del Trabajo. Revista De La Asociación Argentina De Especialistas En Estudios Del Trabajo (ASET)*, (61). Recuperado a partir de <https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/81>

Salvia, A. y Donza, E. (1999). Problemas de medición y sesgos de estimación derivados de la no respuesta a preguntas de ingresos en la EPH (1990-1998). *Asociación Argentina de Especialistas de Estudios del Trabajo/ASET*, (18), 93-120. Recuperado a partir de: <https://www.aacademica.org/agustin.salvia/154.pdf>

Sanz, G. F. (2019). Estimación de ingresos mediante múltiples fuentes.

Fuentes

Repositorio con los ejercicios:

<https://github.com/fernandezluisn/ponencia2023>

Diseño del registro:

https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/EPH_registro_4T2022.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), (2018). Clasificador Nacional de Ocupaciones. Recuperado a partir de https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/clasificadores/definiciones_conceptuales_cno.pdf

Librerías importantes de R:

<https://cran.r-project.org/web/packages/Metrics/Metrics.pdf>

<https://www.rdocumentation.org/packages/randomForest/versions/4.7-1.1/topics/randomForest>

<https://cran.r-project.org/web/packages/reldist/index.html>

<https://cran.r-project.org/web/packages/robustbase/robustbase.pdf>

<https://cran.r-project.org/web/packages/VIM/index.html>

Semblanza

L. Nahuel Fernández

Licenciado en sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Especialista en explotación de datos y descubrimiento del conocimiento FCEN-UBA. Técnico en la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC) en el equipo de estadística y muestreo.

Disciplina académica: sociología.

Subdisciplinas: socio estadística.

Tipo, método o enfoque del estudio: ciencias sociales computacionales, ciencia de datos, aprendizaje automático.



MÁS ALLÁ DEL DESEMPLEO. ANATOMÍA DE LOS MERCADOS DE TRABAJO PROVINCIALES EN LA ARGENTINA RECIENTE

Agustín Arakaki

agustinarakaki@gmail.com

Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2817-5924>

Lucas Terranova

lucas.terranova10@gmail.com

Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9351-6767>

Resumen¹³⁶

En este artículo proponemos comparar el desempeño de los mercados de trabajos provinciales, a partir de la Encuesta Permanente de Hogares - Total Urbano para el período 2016-2022. En concreto, nos interesa analizar las diversas problemáticas que enfrentan, aun cuando no se manifiesten en una elevada tasa de desempleo. Para ello trabajamos con una serie de indicadores inspirados en las categorías propuestas por Monza (1993) y con dos metodologías

¹³⁶ Versiones preliminares de este artículo fueron presentadas en el 16° Congreso de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), en las XV Jornadas de la Carrera de Sociología de la Universidad de Buenos Aires, y en las 19° Jornadas sobre Mercado de Trabajo y Equidad en la Argentina (UNGS). Agradecemos a quienes realizaron comentarios a dichas versiones en cada una de esas instancias y a los/as dos evaluadores/as anónimos/as. A su vez, nos gustaría agradecer en particular los comentarios realizados por Guido Weksler y Damián Kennedy en el marco de nuestro trabajo en el CEPED. Este trabajo fue realizado en el marco de tres proyectos: ANPCyT – FONCyT (PICT 2018-02562) y UBACyT (20020220300062BA), dirigidos por el Dr. Damián Kennedy; y PIP-CONICET (11220200101390CO) bajo la dirección del Dr. Juan Graña.

diferenciadas. La primera tiene como objetivo la identificación de casos atípicos (*outliers*), de forma tal de dar cuenta de las diferencias entre las provincias. Entre lo más destacado, se concluye que Formosa presenta un valor atípico en la tasa de inactividad; Santa Cruz, La Rioja y Catamarca en el empleo público como proporción del total de ocupados; y San Luis en la participación de los ocupados con planes de empleo en el total de ocupados. La segunda metodología, por su parte, permite conformar grupos (*clústeres*) a partir de las similitudes en los valores de los indicadores. En concreto, encontramos tres grupos con características similares, entre los cuales se destaca aquel conformado por Buenos Aires, Córdoba, Mendoza y Santa Fe, que presenta un mejor desempeño en el contexto nacional -una tasa de inactividad menor, una proporción del empleo público más bajo, y una participación del Sector Informal Urbano (SIU) en el empleo privado más reducida-. Concluimos que, si bien todas las provincias presentan niveles de desempleo relativamente bajos, los desafíos laborales que enfrentan son heterogéneos.

Palabras clave: Argentina; Mercado de trabajo; Subempleo; Sector informal urbano; Provincias.

ALÉM DO DESEMPREGO. ANATOMIA DOS MERCADOS DE TRABALHO PROVINCIAIS NA ARGENTINA RECENTE

Resumo

Neste artigo propomos comparar o desempenho dos mercados de trabalho provinciais, com base no Inquérito Permanente aos Agregados Familiares - Total Urbano para o período 2016-2022. Especificamente, interessa-nos analisar os vários problemas que enfrentam, mesmo quando não se manifestam numa elevada taxa de desemprego. Para isso, trabalhamos com uma série de indicadores inspirados nas categorias propostas por Monza (1993) e com duas metodologias diferenciadas. A primeira visa identificar casos atípicos (*outliers*), de forma a dar conta das diferenças entre as províncias. Entre os destaques conclui-se que Formosa apresenta um valor atípico na taxa de inatividade; Santa Cruz, La Rioja e Catamarca no emprego público em proporção do total ocupado; e San Luis na participação de ocupados com planos de emprego no total de ocupados. A segunda metodologia, por sua vez, permite a formação de grupos (*clusters*) a partir de semelhanças nos valores dos indicadores. Especificamente, encontramos três grupos com características semelhantes, entre os quais se destaca o formado por Buenos Aires, Córdoba, Mendoza e Santa Fé, que apresenta melhor desempenho no contexto nacional - menor taxa de inatividade, maior proporção de emprego público baixa e uma menor participação do Sector Informal Urbano (SIU) no emprego privado. Concluimos que, embora todas as províncias tenham níveis de desemprego relativamente baixos, os desafios laborais que enfrentam são heterogéneos.

Palavras-chave: Argentina; Mercado de trabalho; Subemprego; Setor informal urbano; Províncias.

BEYOND UNEMPLOYMENT. THE ANATOMY OF PROVINCIAL LABOR MARKETS IN ARGENTINA IN THE RECENT YEARS

Abstract

This article aims at comparing the performance of provincial labor markets, based on the Permanent Household Survey - Urban Total for the period 2016-2022. Specifically, we are interested in analyzing the problems they face, beyond the unemployment rate. The analysis is based on indicators inspired by the categories proposed by Monza (1993). Two different methodologies will be applied to analyze them. The first one aims at identifying outliers to identify differences between provinces. Among the highlights, we conclude that Formosa presents an outlier in the inactivity rate; Santa Cruz, La Rioja and Catamarca in the share of public employment; and San Luis in the share of workers in employment programs. The second methodology, on the other hand, allows us to form groups (clusters) based on the similarities in the values of the indicators. Specifically, we found three clusters with similar characteristics, among which the one formed by Buenos Aires, Córdoba, Mendoza, and Santa Fe stands out. Additionally, we show that this group presents a better performance in the national context - that is, a lower inactivity rate, a lower proportion of public employment, and a lower share of the Urban Informal Sector (UIS) in private employment-. We conclude that, although the unemployment rate is low in almost all the provinces, they face quite different labor challenges.

Key words: Argentina; Labor market; Underemployment; Unemployment; Provinces.

Recibido: 7 de diciembre de 2023.

Aceptado: 6 de junio de 2024.

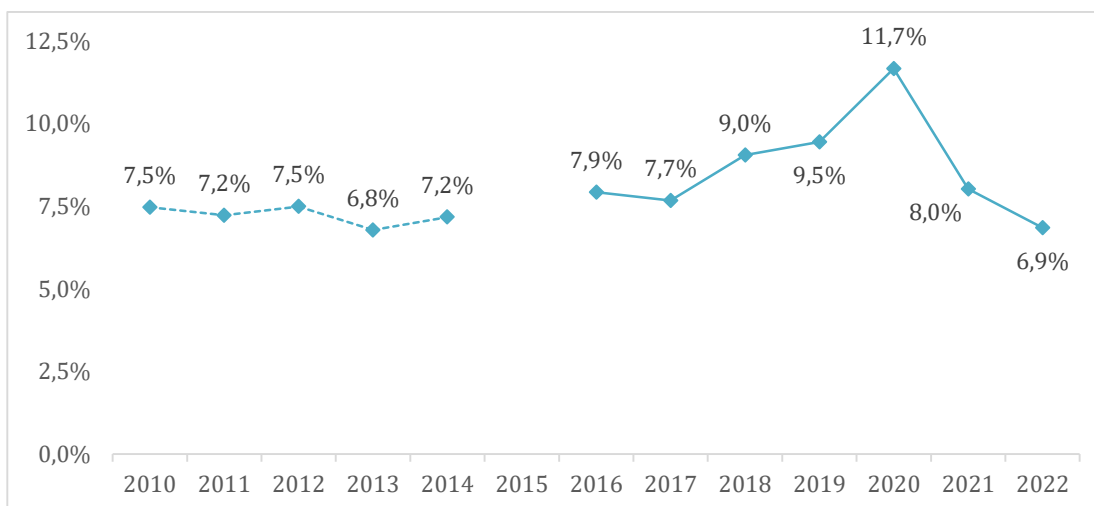
Introducción

De acuerdo con la información de la Encuesta Permanente de Hogares - Total Urbano (EPH-TU), la tasa de desempleo (TD) en Argentina ha resultado relativamente baja por más de una década,¹³⁷ excepto durante el año 2020 (Figura 1 y 2). De hecho, casi todas las provincias registraron valores menores al nacional -6,9%- (en 2022, sólo Buenos Aires y Catamarca presentaron tasas más altas, 9% y 7,4%, respectivamente).¹³⁸

Figura 1. Tasa de desempleo del total urbano en porcentaje de la PEA (15-64 años). 2016-2022, tercer trimestre.

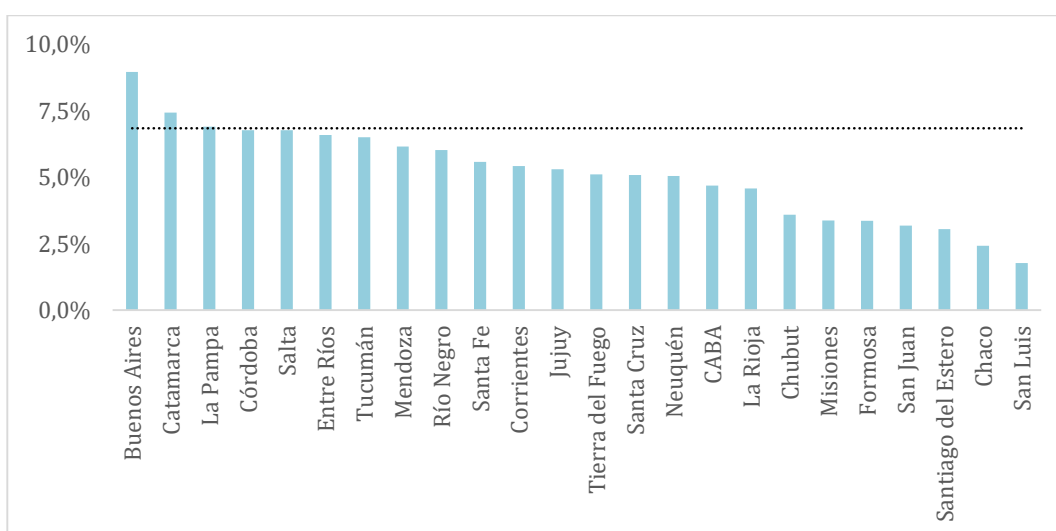
¹³⁷ Para poner este dato en perspectiva regional, podemos recurrir a una base de datos armonizada, como es el caso de SEDLAC (CEDLAS y el Banco Mundial). Según esta fuente, la tasa de desempleo en los principales 31 aglomerados urbanos del país ascendía a 7,7% en 2021. De esta forma, Argentina se ubica en séptimo lugar entre 15 países de América Latina. Es importante tener en cuenta que la información de SEDLAC está basada en la EPH. En este sentido, las diferencias entre países podrían estar explicadas, al menos parcialmente, por diferencias en la cobertura geográfica o temporal entre países.

¹³⁸ Por simplicidad, denominamos “provincias” a la primera división política a nivel subnacional, pero en esta categoría también incluimos a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-TU.

Figura 2. Tasa de desempleo por provincia en porcentaje de la PEA (15-64 años). 2016-2022, tercer trimestre.



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-TU.

Niveles relativamente bajos de desempleo no niegan la existencia de problemas en el mercado laboral. En términos de Monza (1993), el desajuste entre la generación de ocupaciones y la disponibilidad de mano de obra se puede manifestar en una tasa de desempleo (abierto o encubierto) elevada, o en el surgimiento del “subempleo”, entendido como “actividades ‘refugio’, en tanto nichos que permiten ejercer alguna ocupación ‘productiva’ y derivar un ingreso (aunque reducido), ante la imposibilidad de obtener una inserción ocupacional más regular e integrada” (Monza, 1993: 70). Mientras que el desempleo encubierto estaría conformado por las personas que no buscan empleo porque consideran que no lo conseguirán¹³⁹, el “subempleo” estaría expresado en las siguientes categorías: subempleo visible u horario,

¹³⁹ Utilizaremos como sinónimos “desocupados ocultos”, “desocupados encubiertos” y “trabajadores desalentados”.

ocupaciones en el sector informal urbano, el sector rural tradicional y el servicio doméstico, y el sobre-empleo en el sector público.

Aunque el análisis desde esta perspectiva no resulta novedoso en Argentina (entre otros, Monza, 1993; Salvia, Poy y Vera, 2015; Alfageme, Salvia y Poy, 2023), no abundan los trabajos que exploren lo que ocurre en las provincias, sin perder la mirada nacional. El hecho de que la principal fuente de información sociolaboral -es decir, la EPH- tenga una cobertura muy heterogénea a nivel provincial puede explicar que los estudios en esta temática utilicen datos provenientes de relevamientos puntuales, como por ejemplo encuestas acotadas al ámbito de una jurisdicción particular o trabajos de campo. Sin embargo, estos últimos suelen abarcar un conjunto acotado de provincias, limitando la capacidad de poner en un contexto más amplio esas realidades. En este sentido, la EPH-TU, en tanto versión extendida de la EPH, reduce significativamente la heterogeneidad en términos de cobertura de esta última (ver sección metodológica).

A partir de esta fuente de información novedosa, el objetivo de este artículo es indagar si las categorías mencionadas previamente permiten identificar diferencias y/o similitudes entre los mercados de trabajo provinciales, y conocer cuáles son. En concreto, a partir de la certeza de un desempleo 'bajo' a nivel provincial, surgen interrogantes en torno a otras problemáticas subyacentes en los mercados de trabajo provinciales, para lo cual entendemos que las categorías de Monza (1993) pueden jugar un papel explicativo relevante.

En este sentido, a lo largo del artículo trabajamos con dos hipótesis. Por un lado, si bien el gobierno nacional tiene el control sobre algunas variables que afectan a todas las provincias -por ejemplo, la política macroeconómica-, los gobiernos locales tienen márgenes de acción para regular actividades económicas y la forma en que operan las industrias, diseñar políticas de desarrollo, asignar beneficios de impuestos federales, entre otras (Behrend y Bianchi, 2017; Capello, Giuliodori e Iglesias, 2019). Al mismo tiempo, las características estructurales de las provincias -dotación de recursos naturales, ubicación en zonas de frontera, etc.- pueden dar lugar a las diferencias entre ellas.¹⁴⁰ De lo dicho anteriormente, se deduce que son las provincias las que pueden recurrir a distintas estrategias para afectar el desempeño de su mercado de trabajo, y no las regiones en los términos definidos por el INDEC¹⁴¹. Por otro lado, y de forma más bien transversal, hay ciertas categorías que quedan invisibilizadas en los análisis que hacen hincapié en el sector informal urbano -como el empleo público, por ser formal, y la inactividad, por no constituir una categoría de empleo-, pero que juegan un rol importante en algunas provincias. Por lo tanto, es posible extraer conclusiones valiosas sobre el funcionamiento del mercado laboral si se las considera de manera desagregada.

Como se deriva de lo anterior, este artículo sólo avanza sobre la descripción de las diferencias en el funcionamiento de los mercados de trabajo provinciales. Respecto a los motivos que explican estas diferencias, esperamos abordarlos en futuras investigaciones.

¹⁴⁰ Aunque en este artículo no avanzaremos sobre estos determinantes, los hallazgos incluidos constituyen un primer paso en esa dirección.

¹⁴¹ El Instituto identifica las siguientes regiones: Gran Buenos Aires (Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los 24 partidos del conurbano bonaerense), Cuyo (Mendoza, San Juan y San Luis), Pampeana (Buenos Aires -excluyendo los 24 partidos del conurbano bonaerense-, La Pampa, Entre Ríos, Santa Fe, y Córdoba), Noreste (Corrientes, Formosa, Chaco y Misiones), Noroeste (Catamarca, Tucumán, Jujuy, La Rioja, Salta, y Santiago del Estero y Patagonia (Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, Santa Cruz, Chubut, Río Negro, y Neuquén).

Organizamos el artículo de la siguiente manera. Por fuera de la presente introducción, en la primera sección presentamos una revisión de la literatura en la que se inscribe el presente trabajo. En la segunda sección, introducimos la metodología empleada: primero, las principales características de la fuente de información y los motivos por los cuales fue seleccionada. En segundo lugar, describiremos las categorías analíticas utilizadas, inspiradas en las propuestas por Monza (1993), y los indicadores construidos a partir de las mismas. Finalmente, realizaremos un breve recuento de las estrategias metodológicas empleadas para identificar diferencias y similitudes entre provincias, a la luz de aquellos indicadores.

En las siguientes dos secciones (tercera y cuarta) mostramos los resultados obtenidos. Entre los más destacados, hemos identificado que en tres de los cuatro indicadores existen provincias que se diferencian claramente del resto: Formosa en el caso de la tasa de inactividad; Santa Cruz, La Rioja y Catamarca en el empleo público como proporción del total de ocupados; y San Luis en la participación de los ocupados con planes de empleo en el total de ocupados. Por otro lado, también hemos podido identificar tres grupos de provincias con características similares, entre los cuales destacamos aquel conformado por Buenos Aires, Córdoba, Mendoza y Santa Fe, que presenta un mejor desempeño en el contexto nacional -esto es, una tasa de inactividad menor, una proporción del empleo público más bajo, y una participación del sector informal urbano (SIU) en el empleo privado más reducida-.

Por último, en la quinta sección presentamos las conclusiones de este trabajo y las líneas de investigación que se desprenden de las mismas.

Estado del arte

Probablemente derivado del hecho de que la tasa de desempleo ha permanecido en niveles relativamente bajos en los últimos años en Argentina, los estudios sobre desocupación se han enfocado en su duración (Favata, Montes-Rojas y Zack, 2020; Golman, 2020), y los efectos que el haber transitado por esta situación tiene sobre la inserción laboral y las remuneraciones futuras (Beccaria et al., 2016). Otra parte de la producción científica ha estado abocada al análisis al interior del empleo, no sólo por las diferencias en términos de la calidad, sino también de remuneraciones, incluso luego de controlar por otras variables observables (véase, por ejemplo, Paz, 2013; Beccaria y Groisman, 2015; Arakaki, 2017). Vale mencionar que ambos ejes temáticos se encuentran conectados, en tanto las personas en ocupaciones más inestables, con menor nivel de protección, etc. son aquellas que experimentan los episodios de desempleo más duraderos y las tasas de rotación más elevadas (Donza y Poy, 2021). De lo dicho anteriormente se deriva que el estudio de las distintas situaciones al interior del universo de los trabajadores no sólo es importante en sí mismo, sino también por el vínculo que poseen con otras problemáticas laborales.

De las distintas definiciones adoptadas para identificar subgrupos al interior del universo de los trabajadores, uno de los más destacados ha sido el criterio productivo de la informalidad. A partir de su aplicación se busca captar “unidades de producción cuyo principal objetivo es generar ingresos para las personas involucradas y que típicamente operan en pequeña escala, sin división entre trabajo y capital como factores productivos, y donde las relaciones laborales no se basan en contratos establecidos por la legislación” (Bertranou y Casanova, 2014: 27). Así, el empleo en el sector informal está conformado por los patrones y asalariados en el sector privado en establecimientos de menos de cinco trabajadores, los trabajadores familiares,

trabajadores por cuenta propia no profesionales -aproximado a partir de la tenencia o no de título universitario-, y del servicio doméstico (PREALC, 1978).¹⁴²

Esta óptica destaca el vínculo entre el sistema productivo y el mercado de trabajo (Poy, 2017). Desde la tesis de la heterogeneidad estructural, la estructura productiva de los países de América Latina, en tanto producto de la forma de desarrollo que adoptaron dichas economías, se caracteriza por la coexistencia de ramas de actividad con niveles de productividad equiparables a los internacionales -denominado “polo moderno”- y otras signadas por un considerable rezago productivo -llamado “estratos intermedio y primitivo”- (Pinto, 1970; Diamand, 1972, Prebisch, 1986).

Sin embargo, el “polo moderno” no genera la cantidad de empleos necesarios para absorber a la oferta en el mercado laboral. En este sentido, Alfageme, Salvia y Poy (2023: 79) sostienen que el SIU “constituye una respuesta por parte de la fuerza de trabajo que no encuentra ocupación en el sector moderno capitalista; es decir, se trata de una consecuencia de la insuficiencia absorbente planteada por el estructuralismo y sigue fundamentalmente una lógica de ‘refugio’”.

Años más tarde, para realizar un diagnóstico del mercado laboral argentino, Monza (1993) presentó una clasificación que se diferenciaba de aquella propuesta por PREALC de tres maneras: incluye al sector rural tradicional, no considera a todo el empleo en el sector público como parte del sector formal e incorpora a la inactividad al análisis (ver sección metodológica). A partir de este análisis, el autor concluye que “en la década de los ochenta, el debilitamiento de la capacidad del sistema productivo para generar empleo genuino como contrapartida inmediata del estancamiento económico se resuelve en una fuerte expansión de las dos formas visibles de su utilización (desempleo abierto y subempleo horario), junto con una proliferación de su ocupación en el segmento informal, en el sector público (en rigor, no nacional) y en el servicio doméstico. La estructura ocupacional se aleja así, todavía más y en forma evidente, de una situación que puede asociarse a un sistema productivo sólido y dinámico y a condiciones de vida satisfactorias” (Monza, 1993: 90-91).

Como fuera dicho anteriormente, el presente trabajo continua este desarrollo, pero buscando dar cuenta de las diferencias entre las provincias.

Metodología

La fuente de información

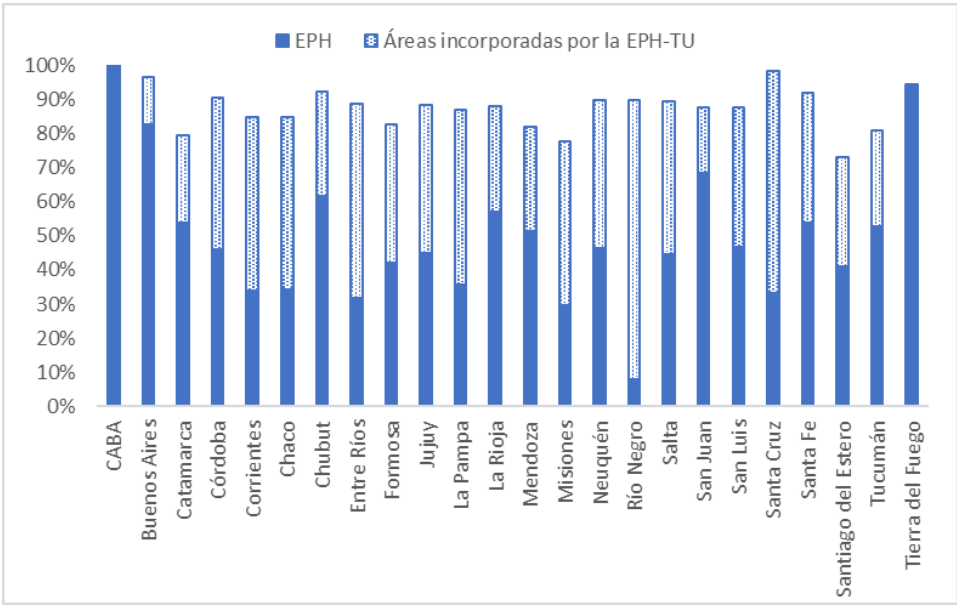
La EPH ha sido la principal fuente de información para los estudios sobre el mercado de trabajo en Argentina durante el último medio siglo. A pesar de la expansión en términos de su cobertura geográfica a lo largo del tiempo, en la actualidad sólo abarca los aglomerados urbanos más importantes. De acuerdo con el informe de prensa del tercer trimestre de 2022 (INDEC, 2022), la población en el país y en los 31 aglomerados urbanos estaba proyectada en 46,2 y 29,2

¹⁴² A partir de una serie de críticas -entre ellas, la existencia de relaciones laborales que no cumplen con la legislación dentro del denominado sector formal-, años más tarde se pasó a una concepción de la informalidad cuyo foco se encontraba en los puestos de trabajo. Este cambio en la forma de concebir a la informalidad tuvo su correlato en la definición operativa. Así, para identificar a los empleos informales en Argentina se recurre al registro en la seguridad social.

millones, respectivamente. Por lo tanto, la EPH es representativa del 63,2% de la población total. No obstante, este porcentaje varía considerablemente de provincia en provincia: mientras que prácticamente el 100% es cubierto en el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o Tierra del Fuego, abarca a menos del 30% en distritos como Entre Ríos, Misiones y Río Negro.

Desde el año 2010, el INDEC ha relevado una versión extendida de la EPH en el tercer trimestre de cada año, la cual abarca la totalidad de los aglomerados urbanos.¹⁴³ Según el último informe de prensa disponible (INDEC, 2023), la población urbana se estimaba en 42,3 millones -es decir, el 91% de la población total-. Por lo tanto, esta expansión de la cobertura resulta significativa, en particular en algunas provincias, ya que se alcanza un piso del 70% de la población en todas ellas -es decir, logra reducir considerablemente la heterogeneidad que presenta la EPH en términos de cobertura- (ver Figura 3). En este sentido, aunque no exhibe una cobertura plena, sí proporciona una imagen más fidedigna de la situación del mercado laboral de cada provincia. Cabe aclarar que nos referiremos a las provincias sólo por cuestiones de simplicidad, ya que, de hecho, esta encuesta sólo permite dar cuenta de la población urbana en cada una de ellas.

Figura 3. Porcentaje a la población cubierta por la EPH y la EPH - Total Urbano (TU). 2022, tercer trimestre.



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-TU.

Para este trabajo utilizaremos los datos correspondientes a la observación más reciente de la EPH-TU -es decir, el tercer trimestre de 2022-. Como las conclusiones pueden estar influidas por la coyuntura, incluimos algunas referencias respecto de su validez para periodos previos. Considerando que, al igual que ocurre con la EPH, los microdatos para los trimestres anteriores a 2016 no resultan confiables (INDEC, 2016), utilizamos los correspondientes al período 2016-

¹⁴³ Esta encuesta recibió nombres diferentes. Entre 2010 y 2015 fue llamada “Encuesta Anual de Hogares Urbanos” (EAHU) y, a partir de 2016, recibió la denominación de “Encuesta Permanente de Hogares - Total Urbano” (EPH-TU).

2022, excepto el 2020 por encontrarse particularmente afectado por la pandemia del COVID-19.¹⁴⁴

Dado que el interés está centrado en la inserción laboral de las personas, el universo de análisis estará acotado a la población en edad de trabajar (PET) -es decir, entre 15 y 64 años-^{145,146}.

Categorías de análisis e indicadores

Como planteamos en la introducción, las categorías de análisis utilizadas están inspiradas en aquellas presentadas en Monza (1993).

En primer lugar, no analizamos el empleo en el “sector rural tradicional” debido a que dicho ámbito no es cubierto por la fuente de información utilizada.

Segundo, respecto a los desempleados ocultos, la literatura especializada sostiene que la correcta identificación de esta categoría enfrenta algunos inconvenientes en Argentina, debido a que la EPH no indaga sobre el deseo de tener un trabajo regular (Groisman y Sconfienza, 2014). Debido a estas dificultades metodológicas, analizaremos lo ocurrido con la tasa de inactividad¹⁴⁷. En este caso, el indicador estará definido como la proporción de la población que se encuentra inactiva. Finalmente, en tanto no estamos dando cuenta del desempleo oculto explícitamente, analizaremos la composición del universo de inactivos a los fines de identificar en qué medida puede tratarse de desocupados encubiertos o no.

Tercero, de acuerdo con Monza (1993), el “sobre-empleo” en el sector público está definido como un número de puestos que excede la cantidad y la calidad de los servicios prestados. Pese a lo intuitivo de esta definición, su aplicación al análisis, tanto nacional como provincial (interés de este trabajo), no resulta tan directa. Por un lado, la mayor parte de los empleos en el sector público corresponde al nivel provincial, siendo no sólo la planta más numerosa, sino también de las que más ha crecido en las últimas décadas (Fernández y González, 2020). Al mismo tiempo, prácticamente dos tercios del total del empleo en el sector se distribuye entre salud, educación y defensa/seguridad (Blutman y Cao, 2023). Por otro lado, a partir de los trabajos de Fernández y González (2020), Grottola y Zappino (2020) y Grottola (2022), podemos afirmar que el empleo público depende de i) factores normativos (por ejemplo, los asociados al debate en torno a qué servicios son los que el Estado debería proveer, de qué forma, etc.); ii) consideraciones demográficas (por ejemplo, no es idéntica la necesidad de servicios de una población más bien envejecida que la de aquella conformada mayoritariamente por jóvenes en edad escolar); iii) la dimensión territorial (tal vez el caso de la Ciudad de Buenos Aires sea de los más destacados, habida cuenta que concentra buena parte de la administración pública

¹⁴⁴ El año 2020 constituye una situación atípica por diferentes motivos. En primer lugar, los resultados en términos del mercado laboral se encuentran afectados por los efectos directos e indirectos de la pandemia y las medidas de aislamiento social, no sólo en el país sino en el mundo entero. En segundo lugar, las condiciones de aislamiento y los efectos de la pandemia variaron según la provincia. Finalmente, al igual que en el caso de la EPH, el relevamiento se realizó de manera mixta -es decir, presencial y telefónica-, pero las condiciones variaron en función de las disposiciones provinciales respecto a la circulación de personas (INDEC, 2022).

¹⁴⁵ Más allá de considerar ese rango etario, es importante recordar que el requisito de edad para acceder a la jubilación es de 60 años en el caso de las mujeres.

¹⁴⁶ Es pertinente una aclaración adicional. Por simplicidad, a lo largo del trabajo emplearemos principalmente el masculino para dar cuenta de situaciones que incluyen tanto a varones como a mujeres y diversidades. Respecto de estas últimas, de hecho, no contamos con información dado el binarismo que impera en la Encuesta.

¹⁴⁷ Identificados a los inactivos a partir de la variable referida a la “condición de actividad”.

nacional, aunque no hay que perder de vista el caso de las provincias fronterizas y patagónicas, en donde la presencia de agentes nacionales -sobre todo, de defensa y seguridad- es marcada, respondiendo a distintos motivos (poblamiento, aseguramiento del territorio, etc.); y iv) la disponibilidad de recursos propios (un factor que juega un rol más determinante es la existencia de recursos naturales).

Por lo dicho, “la cantidad y la calidad de los servicios prestados” lejos está de ser una definición carente de problemas. Dado ello, podría decirse que no hay un criterio único ni claro para la definición del “sobre-empleo” en el sector público, lo que por supuesto no implica negar la existencia del segmento. Debido a estas dificultades, optamos por definirlo de manera relativa, es decir, a partir de la comparación entre provincias de la participación de ocupados en dicho sector sobre el total de ocupados¹⁴⁸. En particular, vía identificación de *outliers* (ver siguiente sección). Si bien esta propuesta no resuelve plenamente las dificultades comentadas, podemos considerarlo un primer indicio de la existencia de “sobre-empleo” en algunas provincias.

En cuarto lugar, en este trabajo también incorporamos a los planes de empleo, ya que juegan un rol similar al “sobre-empleo” en el sector público. Cabe aclarar que Monza (1993) no los considera de manera explícita, lo cual, probablemente, se deba a que estas formas de empleo comenzaron a tener un papel importante años más tarde. Una aclaración adicional relevante es que las actividades realizadas en el marco de un plan de empleo pueden desarrollarse en un lugar de trabajo tanto público como privado, más allá de que su financiamiento corresponda al primero.

Quinto, los ocupados en el sector informal urbano (SIU) son identificados a partir de la propuesta del PREALC (1978), pero sin considerar a los trabajadores del sector público y a los beneficiarios de planes. Es por ello que, en este caso, analizaremos a los ocupados en el SIU como porcentaje de los ocupados en el sector privado.

Por último, pese a ser una de las modalidades propias de la subutilización de la fuerza de trabajo, la subocupación horaria no ha sido analizada como una categoría aparte. Sin buscar restarle importancia a este fenómeno, esta decisión está basada en un criterio meramente práctico. A diferencia del resto de las categorías dentro de la condición de ocupado, esta las corta transversalmente. En otras palabras, un trabajador subocupado puede desempeñarse en el sector público, en el SIU, o tener un plan de empleo. Concretamente, en el tercer trimestre de 2022, el 80% de los subocupados pertenecían a algunas de las otras categorías consideradas¹⁴⁹. Lo que es más, este porcentaje resulta aún mayor para casi todas las provincias. En este sentido, la información que proporciona esta categoría, a los fines de identificar diferencias y similitudes, no pareciera ser tan importante debido al solapamiento que existe con el resto.

Criterios para identificar valores atípicos y para el armado de clústeres

Como referimos en la introducción, uno de nuestros objetivos es identificar a las provincias que presentan un desempeño disímil del resto. Ahora bien, lo más probable es que todas muestren

¹⁴⁸ Identificamos a los trabajadores de dicho sector a partir de la pregunta respecto a si el negocio/empresa/institución/actividad en la que trabaja es estatal, privada o de otro tipo. De esta manera, estamos incluyendo a los empleados de todos los niveles (nacional, provincial y municipal). Sin embargo, debe recordarse que, como mencionamos, la mayor proporción corresponde al nivel provincial.

¹⁴⁹ En este mismo sentido argumentan Beccaria y Groisman (2015).

valores diferentes en sus indicadores. Entonces, ¿en qué medida esas diferencias son relevantes? La definición de un criterio no resulta obvia, ni tampoco sencilla.

Nuestra propuesta consiste en identificar si alguna provincia presenta un valor atípico en algún indicador laboral -es decir, si se trata de un *outlier*-. Dichos valores atípicos se definen usualmente como aquellos que superan la varianza esperada. Es decir, que se encuentran más de 1,5 veces el rango intercuartílico (RIC) por encima del percentil 75 (p75) o por debajo del percentil 25 (p25). El rango intercuartílico es la diferencia entre el p75 y el p25.

$$\lim sup = 1,5 \times RIC + p75$$

$$\lim inf = p25 - 1,5 \times RIC$$

$$\text{siendo } RIC = p75 - p25$$

Por otra parte, también buscamos identificar grupos de provincias que presenten semejanzas en las formas predominantes del subempleo. Para ello recurrimos a un análisis de clústeres. De todas las alternativas posibles,¹⁵⁰ optamos por el método jerárquico del tipo aglomerado,¹⁵¹ que no parte de una cantidad de grupos establecida *a priori*, sino que abarca todas las posibles divisiones. A su vez, el tipo aglomerado considera inicialmente a cada observación como un clúster, a partir de lo cual va agrupándolos. Nótese que un defecto de esta metodología es que una vez que se ha conformado un grupo, su composición no se altera.

Existen distintos tipos de medidas para comparar las características de las distintas observaciones, entre las cuales se encuentran las de disimilaridad. Kaufman y Rousseuw (2005: 16, traducción propia) definen a las disimilaridades como “números $d(i, j)$ no negativos que son pequeños (cerca de cero) cuando i y j se encuentran ‘cerca’ entre sí y se vuelve grande cuando i y j son muy diferentes”. A su vez, de todas las variantes existentes, empleamos la distancia euclidiana, la cual se expresa en la siguiente fórmula:

$$d(i, j) = \sqrt{(x_{i1} - x_{j1})^2 + (x_{i2} - x_{j2})^2 + \dots + (x_{ip} - x_{jp})^2}$$

donde, el primer subíndice corresponde a las dos observaciones que se están comparando -es decir, i y j - y el segundo, indica la/s variable/s considerada/s (numeradas de 1 a “p”).

En nuestro caso, las variables son las cuatro construidas a partir de las categorías definidas en la sección 1.2 -es decir, la tasa de inactividad, la proporción de ocupados en el sector público en el total de ocupados, la proporción de ocupados con planes de empleo en el total de ocupados, y el peso de los ocupados en el SIU en el total de ocupados en el sector privado-. Por otro lado, las unidades de análisis son las 24 provincias, excepto aquellas que hayan presentado un valor

¹⁵⁰ En la actualidad existen muchos algoritmos para tratar de conformar subgrupos al interior de un determinado conjunto de observaciones. Tan es así, que, en su libro dedicado a esta temática, Kaufman y Rousseuw (2005: 37, traducción propia) sostienen que “sería imposible tratar de repasarlos a todos ellos [*refiriéndose a los algoritmos en la literatura, LT y AA*]”.

¹⁵¹ De aquí en adelante, y sólo por una cuestión de simplicidad, nos referiremos a esta metodología como “análisis de clústeres”.

atípico en alguna de las variables previamente enumeradas, ya que se considera que ellas presentan un comportamiento diferente del resto.

Por lo dicho anteriormente, partimos de considerar cada observación individual como un clúster, a partir de lo cual se van conformando nuevos grupos. Una vez que queda formado un clúster, su composición no se modifica, sino que a este se le van agregando otros grupos u observaciones individuales. Para ello, recurrimos al criterio del enlace simple -o del vecino más cercano-, según el cual, la distancia entre grupos se define a partir de sus observaciones más próximas. De esta manera, se terminará asignando a todas las provincias a un grupo determinado. En otras palabras, a medida que se va progresando en la conformación de los grupos, se van “relajando las condiciones” de forma tal de que todas las observaciones pertenezcan a un grupo particular. En este primer ejercicio exploratorio, la línea de corte de la medida de disimilaridad fue definida (arbitrariamente) en el entorno del punto medio de dicha medida. Aunque podríamos recurrir a otras reglas para establecer esa línea de corte, los resultados dependen del criterio adoptado y no existe un consenso sobre cuál de ellos es el más apropiado (Everitt et al., 2011).

Resultados: identificación de casos atípicos

Tasa de inactividad

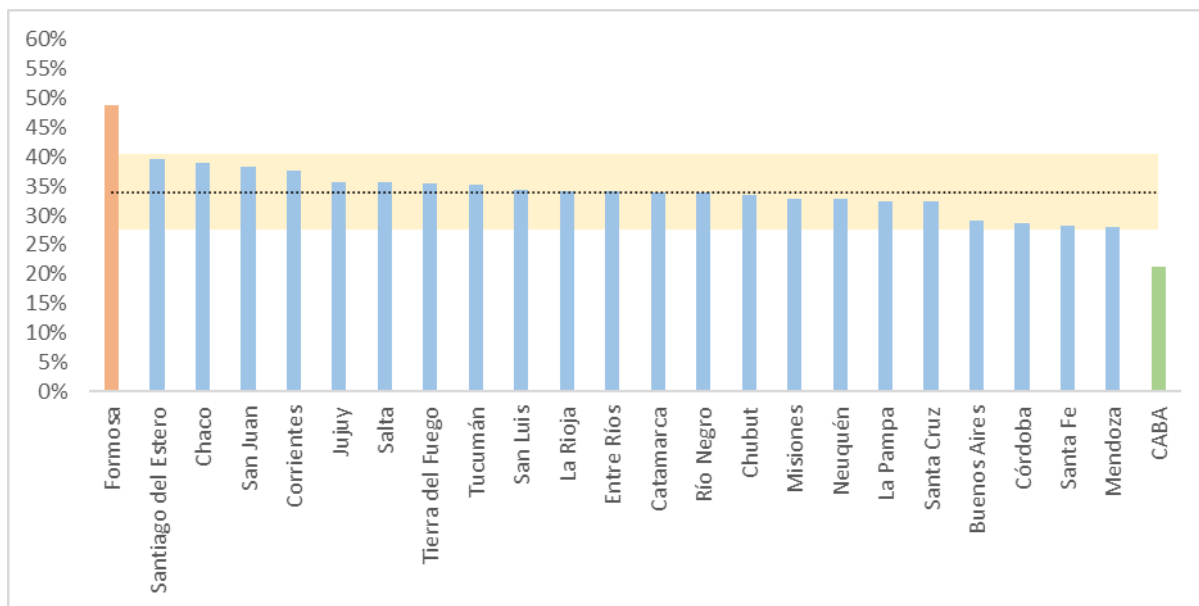
Formosa y CABA son las únicas provincias con una tasa de inactividad (TI) atípica, aunque sólo en el primer caso es mayor a la mediana.¹⁵² En la Figura 4 representamos la TI en cada provincia (barras) y la mediana nacional (línea punteada) en el 2022. Mientras que esta última se encontraba en 34,1%, en Formosa era 14,7 puntos porcentuales mayor (48,8%). Esta diferencia se explica por una mayor proporción de personas cuya categoría de inactividad es jubilado¹⁵³ o ama de casa.¹⁵⁴ Dado esto, ¿en qué medida es posible considerarlos como una expresión del desempleo encubierto?

¹⁵² Este resultado no es particular del año 2022, sino que se verifica para todos los años considerados en el caso de Formosa, y para todos los años excepto 2018 para CABA.

¹⁵³ Por simplicidad nos referiremos a jubilados, pero la categoría de inactividad incluye también pensionados.

¹⁵⁴ Si bien la proporción de “otros inactivos” también resulta considerablemente mayor que en el resto de las provincias, su contribución es más reducida. Por ello, el análisis se centra en las otras dos categorías.

Figura 4. Tasa de inactividad por provincia, en porcentaje de la PET (15-64 años). Total urbano, 2022.



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-TU.

En el caso de los jubilados, no debemos perder de vista que, en este artículo, hemos restringido la población bajo estudio a las personas en edad de trabajar (ver sección metodológica). A su vez, Formosa es una de las provincias con menor envejecimiento poblacional -es decir, los jóvenes tienen una participación mayor que los adultos mayores-. Teniendo en cuenta lo dicho en la nota al pie 14, esta evidencia sugiere que no se trataría de jubilaciones, sino más bien de pensiones, incluyendo dentro de esta categoría las otorgadas en concepto de invalidez, para madres de 7 o más hijos/as, entre otras.¹⁵⁵ Todo lo cual no quita que su “masividad” resulte llamativa.

Groisman y Sconfienza (2014) argumentan que ciertas categorías de inactividad podrían estar incluyendo personas que ingresaron en dicha condición como “trabajadores desalentados”, pero que, luego de un tiempo, ya no se encuentran disponibles para incorporarse a un empleo.¹⁵⁶ Tal sería el caso de las amas de casa, ya que “entre las razones de tal situación puede pensarse, por ejemplo, que quienes se retiraron de la actividad económica fueron asumiendo progresivamente una mayor carga de tareas domésticas que fueron condicionando su disponibilidad de tiempo” (2014: 95).

Por lo tanto, a pesar de que no es posible sostener tajantemente que se trata de trabajadores desalentados, tanto la evidencia como los argumentos presentados anteriormente sugieren que

¹⁵⁵ Dadas las preguntas relevadas en la Encuesta, no puede derivarse de ellas si esto es efectivamente así. Por esa razón es presentado a modo de hipótesis.

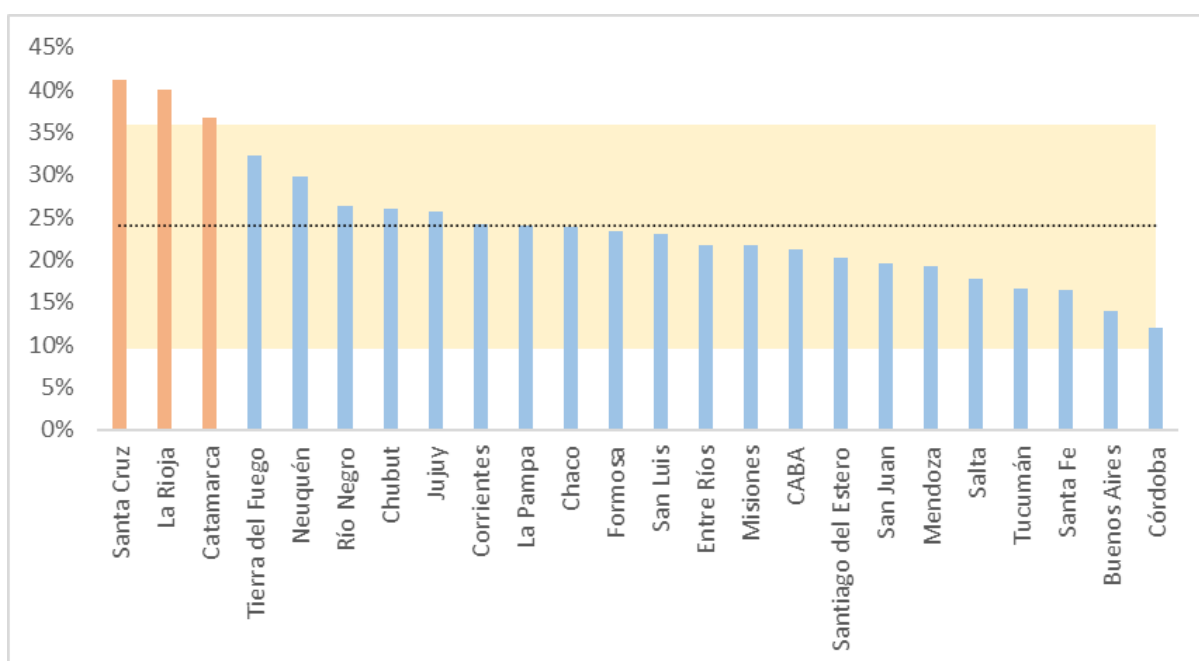
¹⁵⁶ Nótese que esta forma de entender el fenómeno del “trabajador desalentado” contrasta con la aproximación empírica que se deriva de su definición, según la cual, siguiendo a Groisman y Sconfienza (2014), el trabajador desalentado sería aquel inactivo que no buscó activamente empleo porque “se cansó de buscar trabajo”, “hay poco trabajo en esta época del año” u “otras razones”.

el valor atípico en el caso de la inactividad podría estar explicado por este fenómeno, al menos de manera parcial.

Empleo público y planes de empleo

Los gobiernos (nacional, provincial o municipal) pueden influir sobre la demanda de trabajo a través de diferentes mecanismos. El más directo de ellos es la generación de empleo público, aunque no es claro que exista una linealidad al respecto. En efecto, a partir de lo que sucede en las provincias, queda en claro la variabilidad del empleo público, lo que también se vislumbra en el gasto en personal de cada una (Guido y Lazzari, 2001; Capello, Giuliodori e Iglesias, 2019).

Figura 5. Proporción de ocupados en el sector público por provincia, en porcentaje de la población ocupada (15-64 años). Total urbano, 2022.



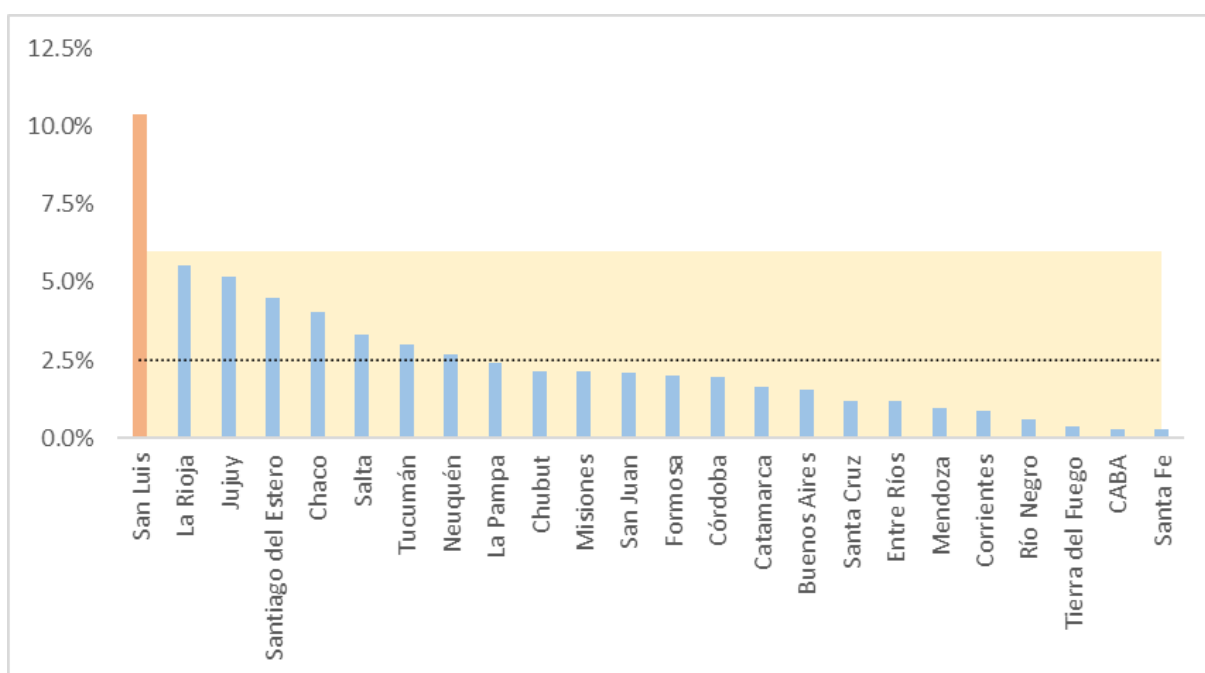
Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-TU.

La mediana de la participación de los ocupados en el sector público respecto al total fue del 23,4% en 2022. Con esto en consideración, Santa Cruz, La Rioja y Catamarca presentan valores atípicos,¹⁵⁷ dado que en estas tres provincias el peso del empleo en este sector alcanzó el 41,2%, 40% y 36,7%, respectivamente (para 2022). En relación a estos valores, se podría argumentar que una forma de sintetizar la necesidad de “servicios públicos” en una provincia puede venir dada por su población y que, por lo tanto, el indicador debiera estar construido en relación a esta última y no sobre el total de ocupados. Aunque este cambio en el cómputo introduce diferencias de nivel, las conclusiones son cualitativamente las mismas.

¹⁵⁷ Este resultado también se verifica en 2021, pero no en el resto de los años considerados en este estudio. Sin embargo, estas tres provincias siempre se encuentran en el podio en términos de participación del empleo público. En otras palabras, aunque la participación del empleo público en estas provincias no es lo suficientemente elevada para ser considerada “valor atípico”, sí resultan ser altas en términos relativos de manera sostenida.

A los fines de tratar de comprender las diferencias señaladas, optamos por adentrarnos en la distribución del empleo público en términos sectoriales. A causa de ello, hemos construido cuatro grandes categorías (incluimos entre paréntesis el promedio nacional para 2022): “administración pública y defensa” (48,5%), “enseñanza” (30,1%), “salud humana y servicios sociales” (10,9%) y “otros” (10,5%). Como se ve, la primera de ellas representa prácticamente la mitad de los empleos, y asciende a alrededor del 90% considerando salud y educación. Ninguna de las provincias con *outliers* en empleo público -es decir, Santa Cruz, La Rioja y Catamarca- contó con particularidades en su composición,¹⁵⁸ lo que contribuye a descartar que en esas provincias el sector público esté realizando tareas de naturaleza diferente, como, por ejemplo, administración de empresas públicas, entre otras situaciones.

Figura 6. Proporción de ocupados con planes de empleo por provincia, en porcentaje de la población ocupada (15-64 años). 2022.



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-TU.

Otro mecanismo a través del cual el Estado puede influir directamente sobre la demanda de empleo es mediante el financiamiento de planes de empleo (Figura 6). En este caso, San Luis es la única provincia que presentó un valor atípico en la participación de los planes de empleo en el total (10,4%, cuatro veces más que la mediana nacional -2,1%-).^{159,160}

¹⁵⁸ De hecho, sólo identificamos dos casos como atípicos para el primero de los criterios (ambos por encima del límite superior): el peso de los empleos vinculados a la salud en Entre Ríos (18,5%, casi 8pp encima del promedio nacional) y el de “otros” en CABA (23,4% del empleo público, más que duplicando los guarismos nacionales).

¹⁵⁹ Vale la pena mencionar que San Luis se ha presentado como *outlier* en este indicador en todos los años de la EPH-TU.

¹⁶⁰ La Rioja, Catamarca y Santiago del Estero también presentaron un valor atípico en al menos uno de los años considerados. En La Rioja ocurrió entre 2016 y 2019; en Catamarca, en 2016 y 2017; y en Santiago del Estero, en 2016 y 2019. Incluso cuando la participación de los planes de empleo no alcance un valor atípico, en los tres casos sí se encuentran entre las más altas del país.

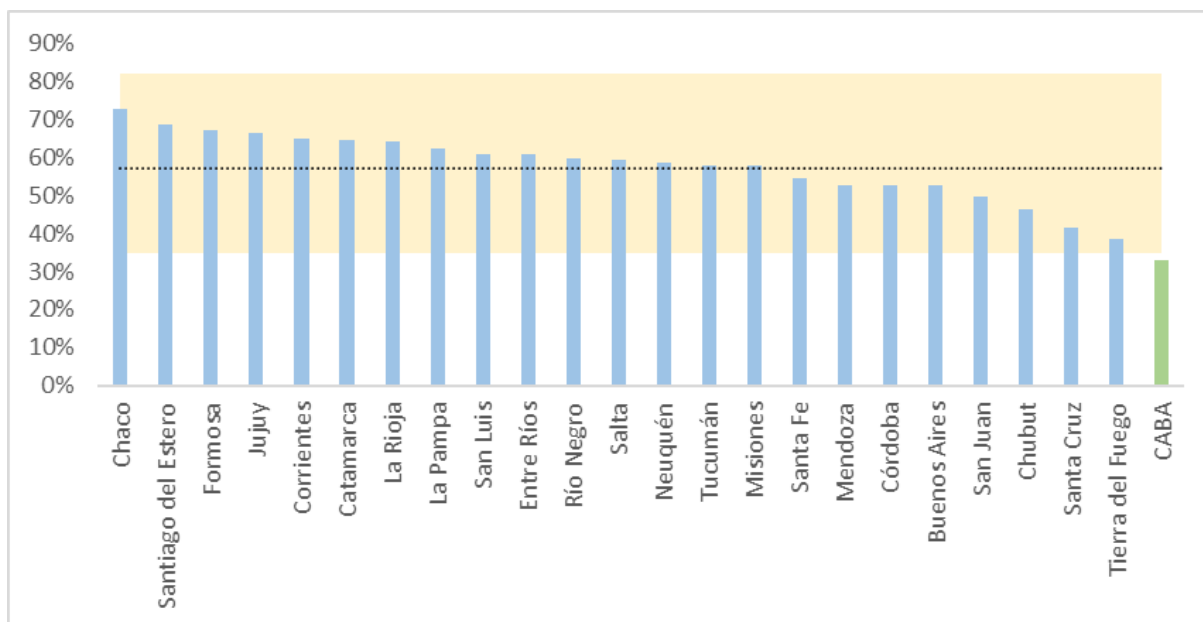
Estos trabajadores pueden desempeñarse tanto en el sector público como en el sector privado. De acuerdo con el promedio nacional para 2022, el 67,3% de los beneficiarios de planes de empleo trabajaban en el sector público, 15,2% en el sector privado y 17,3% en otros establecimientos. De esta forma, se refuerza la idea de que su rol es asimilable al del empleo en el sector público. Incluso en el caso de quienes no trabajan en establecimientos públicos, estos resultados parecen indicar que el sector privado en estas provincias enfrenta dificultades para generar empleo, razón por la cual se hacen necesarios los planes como incentivo.

Por lo tanto, esta evidencia sugiere que el sector público en estas provincias juega un rol importante en lo que respecta a la generación de empleo, al menos en relación a lo que ocurre en el resto de las jurisdicciones. Sin embargo, cabe aclarar que estos resultados no pueden considerarse necesariamente indicativos de “sobre-empleo” -en el sentido de Monza-, debido a las dificultades asociadas a la comparación entre las distintas provincias (ver discusión en metodología).

Sector informal urbano

Un primer aspecto a destacar del SIU es que tiene un peso importante en términos del empleo privado a nivel nacional, ya que la mediana era 59,4% para 2022. Lo que es más, la participación promedio ha oscilado entre 57,4% y 59,7% a lo largo de todo el período considerado. En otras palabras, más de la mitad de los trabajadores del sector privado se encuentran en puestos que podrían ser considerados como de baja productividad, exceptuando los casos de CABA, Tierra del Fuego, Santa Cruz y Chubut.

Figura 7. Participación del sector informal urbano por provincia, en porcentaje del empleo privado (15-64 años). Total urbano, 2022.



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-TU.

CABA es la única jurisdicción que presenta un valor atípico en la incidencia del SIU en el empleo privado, casi 25 pp por debajo de la mediana nacional.¹⁶¹ Aunque ninguna de las

¹⁶¹ De hecho, CABA constituye un *outlier* durante todo el período considerado. Tierra de Fuego también lo es en casi todas las observaciones, exceptuando 2018 y 2022.

provincias registró valores atípicos por encima de dicho promedio, existen dos casos que casi todo el tiempo se encuentran entre aquellas con mayor participación. Santiago del Estero estuvo en el primer lugar en una oportunidad (2019) y en el segundo en cuatro ocasiones (2017, 2018, 2021 y 2022); mientras que Formosa fue la provincia con mayor proporción en 2018, la segunda en 2019, y la tercera en 2016, 2017 y 2022.

§

A modo de cierre de esta sección, en la Tabla 1 incluimos los principales hallazgos a partir de la aplicación del criterio de *outliers*. En ella queda evidenciado que el bajo desempleo no es sinónimo de ausencia de otras problemáticas laborales, las cuales pueden presentarse, incluso, de manera exacerbada para el contexto nacional. Lo más contrastante con esta idea lo encontramos para el caso del empleo público, aunque contribuiría para un número reducido de provincias. A su vez, estos resultados parciales evidencian que, a pesar de ciertos rasgos compartidos por todos los mercados de trabajo provinciales, existen dimensiones en las que se verifican diferencias insoslayables. Finalmente, cabe mencionar que esas dimensiones no hubieran podido ser identificadas a partir de la identificación del “sector informal urbano” en forma agregada, ya que el empleo en el sector público integra el sector formal, los planes de empleo el sector informal y la inactividad queda excluida del análisis por no ser una categoría de empleo.

Tabla 1. Resumen de resultados del estudio de los casos atípicos.

Indicador	Provincia	Período	Desempleo (2022)
Inactividad	Formosa	2016-2022	3,4
Empleo público	Santa Cruz	2021-2022	5,1
	La Rioja	2021-2022	4,6
	Catamarca	2021-2022	7,4
Planes de empleo	San Luis	2016-2022	1,8

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-TU.

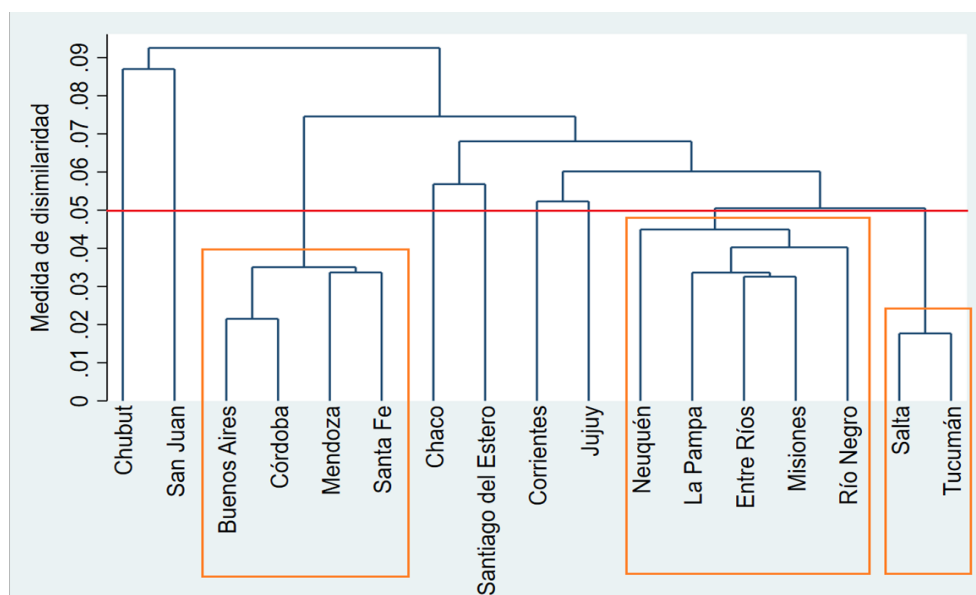
Análisis de clústeres

En la Figura 8 presentamos un dendograma construido a partir de la metodología de clústeres explicada en la sección 1.3. En el eje horizontal se encuentran las provincias que no presentaron

outliers en ninguno de los indicadores considerados¹⁶². En el eje vertical se representa la medida de disimilaridad utilizada para la conformación de agrupamientos, ordenada de manera ascendente. Entonces, cuanto más parecidas sean las provincias, más abajo se realizará el agrupamiento entre ellas. A modo de ejemplo, Salta y Tucumán serían las provincias más parecidas a partir de los indicadores considerados.

El análisis de clústeres termina asignando a todas las provincias a un mismo grupo. Esa situación puede no resultar de interés, en tanto se incluyen provincias de características muy diferentes. Dado esto, optamos por definir un corte (arbitrariamente) en el entorno del punto medio de la medida de disimilaridad (ver sección metodológica), el cual viene representado por la línea roja en la Figura 8. Como resultado, quedan conformados tres grupos: 1) Salta y Tucumán; 2) Buenos Aires, Córdoba, Mendoza y Santa Fe; 3) Entre Ríos, Misiones, La Pampa, Río Negro y Neuquén.¹⁶³ Una primera cuestión que debe notarse es que estos grupos no responden, necesariamente, a la separación regional propuesta por el INDEC. Por ejemplo: si bien Salta y Tucumán forman parte del noroeste argentino (NEA); Entre Ríos y La Pampa son parte de la región Pampeana, Misiones del NEA y Río Negro y Neuquén de la Patagonia.

Figura 8. Dendograma resultante del análisis de clústeres jerárquico aglomerado. Total urbano excluyendo provincias *outliers*, 2022.



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-TU.

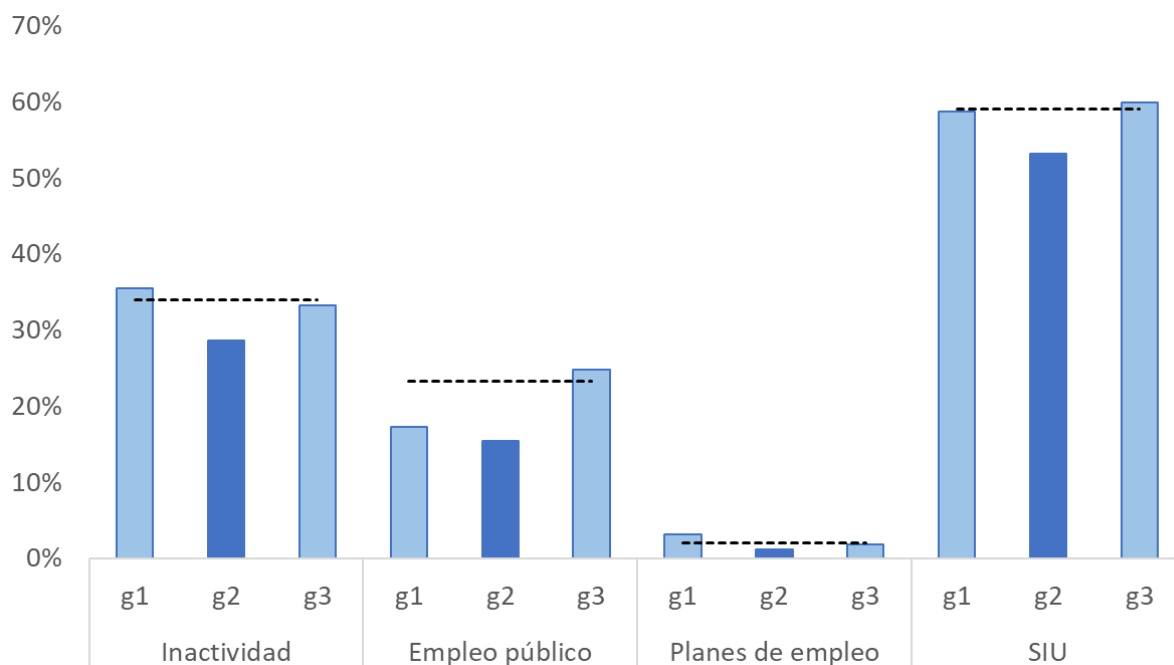
El análisis realizado hasta aquí nos permite identificar provincias que resultaron “parecidas” a partir de los indicadores considerados, pero no nos proporciona información respecto a qué las asemeja entre sí o qué las diferencia del resto. Más específicamente, no es posible determinar si alguna/s de las formas del “subempleo” resulta particularmente relevante en esos grupos en comparación con lo que ocurre a nivel nacional. Dado que los indicadores de las provincias al

¹⁶² Los mismos resultados fueron alcanzados al realizar idéntico ejercicio, pero sin excluir a las provincias que presentaron valores atípicos en alguno de los indicadores.

¹⁶³ Adicionalmente, existen seis provincias que no forman parte de ningún agrupamiento, las cuales no serán analizadas debido a que el objetivo propuesto era poder identificar provincias con desempeños similares.

interior de cada clúster son similares, y los fines de facilitar el análisis, contrastaremos el indicador promedio de cada grupo con la mediana de la economía (Figura 9).

Figura 9. Indicadores seleccionados según grupo de provincias y mediana de la población total (15-64 años). Total urbano, 2022.¹⁶⁴



Fuente: elaboración propia en base a EPH-TU.

Si bien los tres grupos presentan diferencias con las medianas nacionales, el grupo 2 -es decir, aquel conformado por Buenos Aires, Córdoba, Mendoza y Santa Fe- registra las mayores discrepancias. En particular, la evidencia sugiere que la importancia de las distintas formas del “subempleo” en este grupo de provincias sería menor que en el resto del país. Concretamente, la tasa de inactividad es 5,4 pp más baja (28,6% *versus* 34%), la proporción del empleo público en el total resulta 7,8 pp menor (15,4% *versus* 23,2%), la participación de los planes en el total se encuentra 0,8 pp por debajo (1,2% *versus* 2%), y el peso de los ocupados en el SIU en el total de ocupados en el sector privado es 6,9 pp más baja (53,1% *versus* 59%). Para los otros dos grupos, los resultados son mixtos: el grupo 1 (Salta y Tucumán) presenta un valor mayor en la tasa de inactividad y la participación de los planes de empleo, mientras que el grupo 3 (Entre Ríos, Misiones, La Pampa, Río Negro y Neuquén) presenta valores mayores en el peso del empleo público y el empleo en el SIU.

Reflexiones en torno a los resultados

A lo largo del presente trabajo aportamos evidencias para reflexionar sobre las problemáticas laborales a nivel provincial, más allá de la tasa de desempleo. A estos fines, utilizamos una fuente novedosa como es la EPH-TU que, como indicamos en la primera sección, resuelve parcialmente los problemas de representatividad de la EPH.

¹⁶⁴ Las líneas punteadas hacen referencia a la mediana nacional para cada categoría. Las barras, a los promedios simples de cada clúster.

A partir de categorías inspiradas en las de Monza (1993), propusimos metodologías para identificar diferencias y similitudes entre las provincias. En el primer caso, hemos encontrado valores atípicos (elevados) en la tasa de inactividad en Formosa; en la proporción del empleo público respecto del total de ocupados en Santa Cruz, La Rioja y Catamarca; y en la participación de los ocupados con planes de empleo en el total de ocupados en San Luis. Finalmente, si bien no hemos encontrado ningún *outlier* en el caso de SIU, debemos destacar que la mayoría de las provincias presentan valores elevados. En el segundo caso (clústeres), identificamos tres grupos distintos, entre los cuales se destaca aquel conformado por Buenos Aires, Córdoba, Mendoza y Santa Fe, que presentan un mejor desempeño en el contexto nacional: una tasa de inactividad menor, una proporción del empleo público y de planes de empleo más baja, y una participación del SIU en el empleo privado más reducida.

A la luz de estos resultados queda de suyo que el análisis a nivel provincial pone sobre la mesa una serie de dinámicas que sería difícil divisar desde la óptica regional (primera de las hipótesis que presentamos). Si bien a partir del armado de clústeres obtuvimos grupos de provincias similares, los agrupamientos no se correspondieron linealmente con una lógica regional, generalmente empleada para el estudio de los mercados de trabajo provinciales. En efecto, el grupo 1 (Salta y Tucumán) sí responde a dicha lógica¹⁶⁵, aunque no puede decirse lo mismo del grupo 2 (Buenos Aires, Córdoba, Mendoza y Santa Fe) ni, más marcadamente, del tercer agrupamiento (Entre Ríos, Misiones, La Pampa, Río Negro y Neuquén). Esto da la pauta de que efectivamente provincias cercanas exhiben problemáticas diferenciadas en lo que hace a sus mercados de trabajo. Respecto de la segunda hipótesis, la incidencia del empleo público y de los planes de empleo, así como de la inactividad, dejan de manifiesto que hay categorías jugando un papel relevante en el devenir de los mercados de trabajo provinciales, quedando muchas veces invisibilizadas en los análisis centrados en el SIU.

En suma, con este trabajo realizamos una primera aproximación al funcionamiento del mercado laboral en las provincias argentinas. Es debido al carácter principalmente descriptivo de este artículo que consideramos que constituye un punto de partida para futuros estudios y, también, para la diagramación de políticas públicas a partir de la situación efectiva de cada provincia. Al respecto, un comentario adicional. Evidentemente, cada caso entraña la necesidad de encarar políticas públicas diferenciadas, con foco en las particularidades de cada agrupamiento. Habida cuenta de lo anterior, creemos que uno de los principales desafíos consiste en avanzar en el estudio del origen de esas diferencias y similitudes entre provincias. Si bien se han explorado algunas alternativas en este estudio, el análisis debe ser más abarcador y realizado de manera más sistemática.

Bibliografía

Alfageme, C., Salvia, A., y Poy, S. (2023). Subutilización de la fuerza de trabajo antes y después del escenario de covid-19 en la Argentina. *Realidad Económica*, 53(353), 73-100.

Arakaki, A. (2017). Movilidad ocupacional en un mercado de trabajo segmentado: Argentina, 2003-2013. *Revista Estudios del Trabajo*, (54), 27-54.

¹⁶⁵ Aquí cabría, igualmente, el comentario de que no están incluidas todas las provincias del NOA, lo que ya es indicativo de diferencias entre ellas.

Bertranou, F., y Casanova, L. (2014). *Informalidad laboral en Argentina: Segmentos críticos y políticas para la formalización*. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para Argentina.

Beccaria, L. A., y Groisman, F. (2015). Informalidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina. *Revista CEPAL*, (117), 127-143.

Beccaria, L. A., Maurizio, R., Trombetta, M., y Vázquez, G. (2016). Una evaluación del efecto scarring en Argentina. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (77), 263-304.

Behrend, J., y Bianchi, M. (2017). Estructura económica y política subnacional en Argentina. *Cuaderno CRH*, 30(80), 217-235.

Cao, H., y Blutman, G. (2023). Escenarios futuros para el Estado y la administración pública. *Colección*, 34(1), 33-66.

Capello, M., Giuliadori, D., y Iglesias, L. (2019). Los determinantes del empleo público en las provincias argentinas. *Población*, 37(43), 1-24.

Diamand, M. (1972). La estructura productiva desequilibrada argentina y el tipo de cambio. *Desarrollo Económico*, 12(45), 25-47.

Donza, E., y Poy, S. (2021). *Efectos de la pandemia COVID-19 sobre la dinámica del trabajo en la argentina urbana. Una mirada crítica sobre el impacto heterogéneo del actual escenario tras una década de estancamiento económico (2010-2020)*. Educa.

Everitt, B. et al. (2011). *Cluster analysis. Wiley series in probability and statistics*. Chichester.

Favata, F., Montes-Rojas, G., y Zack, G. (2023). Una evaluación estática y dinámica del desempleo en Argentina (2003-2019). *Estudios Económicos*, 40(80), 77-104.

Fernández, A. L., y González, M. L. (2020). Empleo público en Argentina: características y cambios en su composición y formas de contratación entre 2003 y 2018. *Trabajo y Sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, 21(35), 545-571.

Golman, M. (2020). *Duración del desempleo en Argentina. Un análisis dinámico del período 2003-2018 [Tesis de Maestría, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires]*.

Groisman, F. y M. E. Sconfienza (2014). Una aproximación al desaliento laboral en Argentina. *Cuadernos del CENDES*, 31(87), 87-106.

Grottola, L. (2022). Determinantes de la distribución del empleo público nacional en el territorio argentino. *Cuadernos del INAP (CUINAP)*, 3(87).

Grottola, L., y Zappino, J. (2020). Determinantes del empleo público provincial en la Argentina. *Cuadernos del INAP (CUINAP)*, 1(3).

Guido, P., y Lazzari, G. (2001). Tasa de desempleo encubierto en las provincias. *Fundación Atlas*.

INDEC (2013). *Proyecciones provinciales de población por sexo y grupo de edad 2010-2014*.

- (2016). *Anexo Informe de prensa. Mercado de trabajo: principales indicadores*.

- (2021). *Encuesta permanente de hogares (EPH) total urbano. Principales tasas de los terceros trimestres 2016-2019*.

- (2022). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Tercer trimestre de 2022, Trabajo e ingresos*, 6(9).

- (2023). *Encuesta Permanente de Hogares (EPH) total urbano. Principales tasas. Tercer trimestre de 2022, Trabajo e ingresos*, 7(1).

Kaufman, L. y P. Rousseuw (2005). *Finding groups in data. An introduction to cluster analysis*. John Wiley y Sons Inc.

Monza, A. (1993) La situación ocupacional en argentina. Diagnóstico y perspectivas. En Minujín, A. (comp.), *Desigualdad y exclusión* (pp. 65-113). UNICEF/Losada.

- (2000). La evolución de la informalidad en el área metropolitana en los años noventa. Resultados e interrogantes. En: Carpio, J., Klein, E. y Novacovsky, I. (comps.). *Informalidad y exclusión social* (pp. 83-110). Fondo de Cultura Económica/SIEMPRO/OIT.

Paz, J. (2013). Segmentación del mercado de trabajo en la Argentina. *Desarrollo y Sociedad*, (72), 105-156.

Prebisch, R. (1986). El desarrollo económico de la América Latina y algunos de sus principales problemas. *Desarrollo Económico*, 26(103), 479-502.

Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC). (1978). *Sector informal. Funcionamiento y políticas*. Santiago de Chile, PREALC.

Pinto, A. (1970), Naturaleza e implicaciones de la 'Heterogeneidad estructural' de la América Latina. *El Trimestre Económico*, 37(145), 83-100.

Poy, S. (2017). Heterogeneidad de la estructura ocupacional y segmentación del mercado de trabajo: Gran Buenos Aires, 1974-2014. *Trabajo y sociedad*, 29, 353-376.

Salvia, A., Poy, S. y J. Vera (2015). Cambios y continuidades en la estructura ocupacional urbana argentina. En: Lindenboim, J. y Salvia, A. (coords.), *Hora de balance: proceso de acumulación, mercado de trabajo y bienestar. Argentina, 2002-2014* (pp. 133-172). EUDEBA.

Semblanza

Agustín Arakaki

Licenciado y Magíster en Economía (Universidad de Buenos Aires). Investigador visitante del Centro de Estudios sobre Empleo, Población y Desarrollo - Universidad de Buenos Aires (CEPED – UBA), y auxiliar docente de Cuentas Nacionales en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Se especializa en el estudio del mercado laboral, la pobreza y el análisis de las políticas de protección social.

Lucas Terranova

Licenciado en Economía, Maestrando en Historia Argentina y Latinoamericana (Universidad de Buenos Aires) y Doctorando en Economía Política (Universidad Nacional de San Martín). Becario Doctoral del CONICET en el Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo (CEPED – UBA). Se especializa en el estudio de los procesos de desindustrialización y sus impactos sobre el crecimiento y desarrollo económico en América Latina.

Disciplina: Ciencias económicas.

Subdisciplina: mercado de trabajo.

Tipo, método o enfoque del estudio: análisis descriptivo y estadístico

COMUNICACIONES



LA RED LATINOAMERICANA DE ESTUDIOS DE LAS PRECARIIDADES DEL TRABAJO (RELEPT)

Dasten Julian Vejar

dasten@gmail.com

Universidad Arturo Prat, Instituto de Estudios Culturales y territoriales. Victoria, Chile.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2726-8552>

Francisco Favieri

franciscofavieri@gmail.com

Universidad Nacional de San Juan, Facultad de Ciencias Sociales, Gabinete de Estudios e Investigación en Sociología, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, San Juan, Argentina.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6105-0461>

Sandra Guimenez

sanguimenez@gmail.com

Universidad Nacional de José C. Paz, Instituto de Estudios Sociales en Contexto de Desigualdades (IESCODE) y del Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe IEALC) de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-2516-4666>

Betzabeth Marín Nanco

bcmarin@gmail.com

Dirección de Investigación. Universidad de Los Lagos.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2446-8391>

Resumen

La Red Latinoamericana de Estudios de las Precariedades del Trabajo (RELEPT), se constituye con el objetivo de fomentar el trabajo colaborativo y fortalecer las conexiones entre investigadores de diferentes regiones y temas. Nos organizamos y apoyamos en seminarios, talleres y otros eventos de divulgación científica, tanto a nivel regional como internacional. También participamos activamente en eventos académicos globales y promovemos la

publicación de investigaciones relevantes. A través de estas actividades, buscamos consolidar un espacio de intercambio y colaboración que contribuya al estudio y comprensión de la precariedad laboral en América Latina.

THE PROPOSAL FOR THE LATIN AMERICAN NETWORK FOR THE STUDY OF LABOR PRECARIOUSNESS (RELEPT)

SUMMARY

The Latin American Network for the Study of Precariousness of Work (RELEPT) is constituted with the aim of fostering collaborative work and strengthening connections between researchers from different regions and topics. We organise and support seminars, workshops and other scientific dissemination events, both regionally and internationally. We also actively participate in global academic events and promote the publication of relevant research. Through these activities, we seek to consolidate a space for exchange and collaboration that contributes to the study and understanding of precarious work in Latin America.

A REDE LATINO-AMERICANA PARA O ESTUDO DO TRABALHO PRECÁRIO (RELEPT)

Resumo

A Rede Latino-Americana para o Estudo da Precariedade do Trabalho (RELEPT) foi constituída com o objetivo de promover o trabalho colaborativo e fortalecer as conexões entre pesquisadores de diferentes regiões e temas. Organizamos e apoiamos seminários, workshops e outros eventos de divulgação científica, tanto em nível regional quanto internacional. Também participamos ativamente de eventos acadêmicos globais e promovemos a publicação de pesquisas relevantes. Por meio dessas atividades, buscamos consolidar um espaço de intercâmbio e colaboração que contribua para o estudo e a compreensão do trabalho precário na América Latina.

Cómo empezamos

En el marco de sucesivas reuniones que se inician con un grupo de compañerxs desde la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST) en Argentina durante 2016 en el marco de Grupos de Trabajo sobre precariedad, intentamos consolidar de forma sucesiva el re-encuentro y comunicación de avances y resultados de investigaciones sobre estudios de la precariedad laboral más allá del congreso. En ese propusimos la compilación de contribuciones en un libro titulado *“Precariedades del Trabajo en América Latina”* que fue en el año 2018 por editorial RIL gracias al gran trabajo de coordinación de Dasten Julian Vejar, eso permitió ampliar los intercambios en la idea de conformar una red y buscamos consolidar el grupo presentándonos como Grupo de Trabajo en el marco de la IX convocatoria de Grupos de Trabajo del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) (2019-2022), sin embargo, no fuimos seleccionados.

En el contexto del ALAST Colombia 2019 continuamos con estas ideas de consolidación de redes y publicación conjunta. Logramos reunir algunas contribuciones durante los años de pandemia y publicamos otro libro, ahora editado por la Universidad de José C. Paz (Argentina) y coordinado por Sandra Giménez y Francisco Favieri denominado *“Precariedades del Trabajo en América Latina: Continuidades estructurales, experiencias de coyuntura y desafíos ante la pandemia”*. Este libro permitió sostener un puente de comunicación y articulación entre investigadores e investigadoras de la región, impulsando la visibilización de los debates y conversaciones sostenidas en el trabajo en red.

Durante 2022 volvimos a reencontrarnos en ALAST Chile con la facilidad de asistencia virtual y con varixs colegas recuperamos la idea de red, lo mismo ocurrió durante la celebración del congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS) México donde participamos junto a otrxs colegas en un panel sobre precariedades, la organización de una sesión en el marco de la Asociación Internacional de Sociología (ISA) en el comité de investigación sobre Sociología del Trabajo (N°30) sobre precariedades del sur global y la presentación de una propuesta efectiva de Dossier en la Revista Austral de Ciencias Sociales de la Universidad Austral de Chile (UACH)

A fines de 2022 acordamos oficializar nuestro nombre como **Red Latinoamericana de Estudios de Precariedad Laboral (RELEPT)**. En 2023 celebramos en el mes de abril las 1eras jornadas de intercambio de RELEPT con participación de compañerxs de Bolivia, Uruguay, Brasil, Perú, Paraguay, Costa Rica, Argentina y Chile. En Mayo finalmente en asamblea virtual celebramos la creación oficial de la RELEPT desde allí nos embarcamos en continuar con el trabajo colaborativo en el que nos ocupamos en consolidar redes de trabajo e intercambio entre compañerxs (a nivel temático-regional), generamos y apoyamos instancias de difusión y divulgación científica como seminarios o talleres, o la participación en eventos académicos como red regional en espacios internacionales, e invitaciones a publicar en libros y dossiers como este número especial de Lavboratorio.

Nuestros objetivos programáticos

Dinamizar, promover y potenciar la investigación y los estudios sobre precariedades laborales en América Latina y el Caribe a nivel local y regional en términos comparativos

Impulsar mecanismos de intercambio de saberes e información a través de encuentros, coloquios, simposios, conferencias, talleres y congresos nacionales y regionales.

Desarrollar mecanismos de intercomunicación, difusión y publicación de resultados de investigación y discusión en foros.

Realizar encuentros y foros regionales, talleres y seminarios de apoyo a los movimientos sociales.

Apoyar e impulsar proyectos colectivos, interdisciplinarios e interinstitucionales de investigación, extensión y difusión.

Articular el trabajo entre instituciones académicas y de investigación y de la sociedad civil respecto de los estudios de la precariedad a fin de lograr el intercambio de saberes, información y publicación

La red como referente de intercambio de información y difusión de eventos, actividades académicas sobre estudios de precariedad

La red como impulsora en la coedición de una colección de libros de autor y colectivos sobre estudios de las precariedades del trabajo y la vida.

Elaborar un estado del conocimiento por temas específicos que actualice los avances en la investigación sobre precariedad laboral y temas afines.

Apoyar espacios colectivos de formación e intercambio de investigadorxs, académicos de la red

Impulsar investigaciones, líneas y programas de formación y posgrado en el tema de los movimientos sociales.

Constituir una red de asesores para trabajos terminales, tesis y proyectos de investigación en universidades, instituciones de educación superior y posgrados.

Desarrollar iniciativas de colaboración con investigadorxs que desarrollen un debate respecto a la precariedad del trabajo a nivel Global

Elaborar propuestas de investigación y cooperación internacional centradas en fortalecer un diálogo internacionalista, transnacional e intercultural de aprendizaje respecto a las expresiones y consecuencias de la precariedad a nivel global.

Promover la generación de iniciativas de intercambio, tales como seminarios, pasantías, publicaciones y actividades que aporten al conocimiento

Fundamentos para consolidar una red

Las expresiones actuales de los cambios globales, regionales y continentales colocan en boga el concepto de precariedad como una de las nuevas formas de acercamiento a la realidad del trabajo en diversos contextos del sistema-mundo, abriendo puentes de comunicación y discusión respecto a sus alcances, diferencias y expresiones geográficas.

Al igual que enfoques respecto a «la informalidad» o el trabajo atípico, es que hoy se abren debates respecto a la «nueva informalidad», o las características del empleo y el trabajo flexible, las nuevas economías, etcétera, en donde la precariedad parece ser un vaso comunicante de posibilidades de interpretación, diálogo y comprensión de la heterogeneidad de formas que cobra el trabajo en América Latina y El Caribe.

Los estudios acerca de la precariedad laboral tienen una larga presencia en América Latina y El Caribe. Desde la década de los ochenta, varios investigadores e investigadoras propusieron este concepto para dar cuenta de una nueva realidad en el empleo. Con la descomposición de ciertos marcos de protección y seguridad social, así como la entrada de las políticas neoliberales

de flexibilización laboral, la reestructuración productiva y la debilidad que cobraron las organizaciones sindicales en las relaciones laborales, se configuraba un nuevo escenario para el estudio del trabajo y el empleo.

En este contexto, la emergencia de una «nueva cuestión social» en la década de los noventa parecía respaldar conceptualmente el fenómeno empírico de degradación del empleo, y viceversa. Se conformaba un segmento de perfiles ocupacionales que comenzaba a transitar por relaciones de empleo en condiciones salariales deficientes y al margen del estatuto de estabilidad y certidumbres con / en el empleo. A la vez, se fragilizaban las redes de integración y cohesión social por medio de la desestabilización del empleo, así como la condición de garantía de inserción laboral.

En la actualidad, sumar a la precariedad del trabajo a este debate se convierte en un aspecto relevante de la explicación y mutación de las configuraciones sociales y productivas del continente. A la vez, esta categoría permite la oportunidad de sostener un diálogo global con investigaciones empíricas y enfoques conceptuales que problematizan la desigualdad y sincronización del proceso de acumulación capitalista desde el Norte y el Sur como formas complementarias de un mismo proceso.

Por ello es que la invitación que hacemos a la interrelación entre precariedad y los estudios del trabajo no debe ser considerada como una apertura a categorías extranjeras y colonizantes, o más bien exógenas a las sociedades periféricas, sino más bien como una propuesta relacional de entender la nueva configuración del sistema-mundo, de las relaciones sociales y de la construcción de subjetividades en el capitalismo tardío.



LAS DISPUTAS POLÍTICAS E IDEOLÓGICAS DE NUESTRO TIEMPO: LA DEMOCRACIA EN CUESTIÓN

Lucía Wegelin

luciawegelin@gmail.com

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Laboratorio de Investigación en Ciencias Humanas, Universidad Nacional de San Martín, Argentina.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0636-5305>

Ezequiel Ipar

ezequielipar@conicet.gov.ar

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8785-6463>

Micaela Cuesta

mcuesta@unsam.edu.ar

Laboratorio de Investigación en Ciencias Humanas y Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales, Universidad Nacional de San Martín, Argentina.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7763-6926>

Resumen

En este texto analizamos algunos datos de una encuesta probabilística denominada “La legitimidad de la democracia en crisis”, realizada por el LEDA en colaboración con el CELS en septiembre de 2023. Nos detenemos en la lectura del Índice de Neoliberalismo y el Índice de Riesgo democrático, en tanto contribuyen a la interpretación de los resultados electorales de las elecciones presidenciales, siendo también centrales a la hora de comprender los desafíos político-ideológicos a los que se enfrenta la democracia argentina.

Palabras Clave: Elecciones 2023, coordenadas ideológicas, valores democráticos, ideología neoliberal.

THE POLITICAL AND IDEOLOGICAL DISPUTES OF OUR TIME: DEMOCRACY IN QUESTION.

Abstract: In this article we analyze data produced through a probabilistic survey called “The legitimacy of democracy in crisis”, carried out by LEDA in collaboration with CELS in September 2023. We focus on the reading of Neoliberalism Index and Democratic Risk Index, insofar as they contribute to electoral results’s interpretations, but are also central when it comes to understanding the political-ideological challenges that Argentine democracy faces.

Keywords: 2023 elections, ideological coordinates, democratic values, neoliberal ideology.

AS DISPUTAS POLÍTICAS E IDEOLÓGICAS DE NOSSO TEMPO: A DEMOCRACIA EM QUESTÃO

Resumo

Neste texto, analisamos alguns dados de uma pesquisa probabilística chamada «A legitimidade da democracia em crise», realizada pelo LEDA em colaboração com o CELS em setembro de 2023. Nós focamos na leitura do Índice de Neoliberalismo e do Índice de Risco Democrático, enquanto contribuem para a interpretação dos resultados eleitorais das eleições presidenciais, mas também são centrais na hora de compreender os desafios político-ideológicos que a democracia argentina enfrenta.

Palavras-chave: Eleições 2023, coordenadas ideológicas, valores democráticos, ideologia neoliberal.

Las cosas del creer

La sociología del siglo XX nos enseñó que las creencias de los individuos no son meros epifenómenos de procesos materiales que las explicarían por completo y las pondrían en el lugar de un resultado inerte. Cuando se trata de los hechos sociales aquello en lo que los individuos creen, el modo en el que se fijan o se ponen en duda sus creencias sobre el mundo social, se vuelve un elemento esencial de la propia organización de la vida social. Contra el materialismo ingenuo, Dewey solía enfatizar el hecho de que “las ideas pertenecen a seres humanos que tienen cuerpo, y no existe separación entre las estructuras y los procesos de la parte del cuerpo que atañe a las ideas y la parte que realiza los actos” (Dewey, 2004: 61). Esto cobra especial relevancia cuando se trata de la vida pública y los hechos institucionales del Estado, ya que “entre una teoría del Estado que considere a éste como un instrumento para proteger a los individuos en los derechos que ya poseen, y otra que conciba que su función es la de proporcionar una distribución más equitativa de los derechos entre los individuos, existe algo más que una diferencia especulativa. Porque las teorías las sostienen y las aplican los legisladores en el congreso y los jueces en el estrado, y marcan una diferencia en los propios hechos posteriores” (Dewey, 2004: 61).

Al mismo tiempo, debemos recordar que en la vida política no sólo importan las creencias que se dirimen en el aquí y ahora de los temas del debate público. Aquello que no se tematiza, las

cosas “ya sabidas”, lo que no hace falta decir mientras se dicen los problemas públicos, opera por lo general como una especie de trasfondo de las creencias, que también sostiene a las instituciones y organiza la vida de los individuos en torno a ellas. En el sentido inverso, lo mismo ocurre cuando esos trasfondos entran en crisis, se agrietan, o reciben tematizaciones que tienen el objetivo de destruirlos. Ya se trate de procesos deliberados o de crisis del sentido de las creencias de fondo que suceden de modo contingente, estos shocks inesperados de lo “ya sabido” por las creencias políticas dejan en una situación de perplejidad a muchos contemporáneos. En esos tiempos de crisis (parcial o general) de las creencias políticas las cosas de la vida social parecen no encontrar su lugar y muchos individuos se encuentran en un nuevo estado de desorientación, que no es sino el efecto de esos pequeños sismos en las creencias que estaban ahí sosteniendo su vida personal y colectiva sin que se dieran cuenta ni fuera necesario tematizarlos. Indagar esas creencias en los momentos de su resquebrajamiento permite entonces ir más allá de la perplejidad y encontrar algunas coordenadas orientadoras sobre los consensos y los obstáculos posibles que se abren hacia el futuro de esas sociedades.

A nivel global el relativo éxito de los discursos políticos de extrema derecha, junto con su tematización confrontativa de valores democráticos esenciales, abre preguntas cada vez más insistentes para las ciencias sociales alrededor del mundo. Aquí pretendemos recortar su costado ideológico: ¿qué creencias e impugnaciones están detrás de estos fenómenos políticos? y puntualmente ¿sobre qué terreno ideológico es que logran cosechar votos discursos políticos que no defienden los valores ni las formas democráticas *a priori* y atacan de frente a la justicia social en nombre de un neoliberalismo recargado?

En un programa de televisión en el año 2021¹⁶⁶ Milei respondía con vacilación y evasivas ante la pregunta de si cree en la democracia, y en la campaña electoral de 2023 en el discurso que dio después de las PASO no dudó en llamar aberración a la justicia social y en asociarla con un robo¹⁶⁷. El espacio político de Milei se ubicó de modo manifiesto en un combate ideológico con la idea de justicia social en nombre de la defensa de “la vida, la libertad y la propiedad”, apuntando entonces contra un núcleo de creencias que algunos consideraban uno de los consensos de fondo de la sociedad argentina desde que existe el peronismo. Por esa vía atacó y puso en estado de sospecha generalizada el valor de la equidad, de la igualdad, del papel del Estado en la redistribución de oportunidades de acceso a bienes y servicios fundamentales para

166 https://www.youtube.com/watch?v=7MmJ_92uWG4

167 <https://www.youtube.com/watch?v=BsLGhUHRp9o&t=3s>

el desarrollo de las personas que están implícitos en el concepto de justicia social y los desplazó por la narrativa del mercado como distribuidor más justo. Por otro lado, fue esquivo cuando se lo interrogó por la cuestión democrática. No desafió de frente los supuestos valores compartidos de la comunidad democrática, pero prefirió dejar en una penumbra de incertidumbre sus auténticas posiciones al respecto. En cualquier caso, estos dos grandes núcleos de creencias, la democracia como mejor modo de decidir sobre el orden social y la justicia social como principio igualitarista que hace a la sociedad más democrática, volvieron a estar en el teatro de nuestra discusión política en 2023.

El crecimiento de esas temáticas en el espacio público parecía indicar la transformación de algunos consensos de nuestra democracia y fue con esa preocupación que desde el Centro de Estudios Legales y Sociales se acercaron al Laboratorio de Estudios sobre Democracia y Autoritarismos de la UNSAM, interesados en estudios que buscaban comprender lo que estaba sucediendo en esta problemática. En ese marco de colaboración se diseñó y realizó una nueva encuesta en septiembre de 2023.¹⁶⁸ Con esta encuesta indagamos y pusimos a prueba, a través de diversas herramientas de medición, el estado de los consensos en torno a la democracia y la justicia social en la sociedad argentina en una coyuntura en la que un discurso político como el de Milei lograría conseguir más de la mitad de los votos en la segunda vuelta electoral de noviembre.

El espacio ideológico democrático en 2023

La crítica a la justicia social desde un discurso identificado con el neoliberalismo no es novedosa en la Argentina. Desde nuestros primeros estudios en 2013 venimos poniendo a prueba en encuestas y grupos focales un enunciado que afirma: “El Estado no debería entregar planes de asistencia a los sectores de menores recursos porque con eso se fomenta la vagancia”. En la encuesta de 2013¹⁶⁹ con cobertura en la Ciudad de Buenos Aires un 46,6% de los

¹⁶⁸ La encuesta se realizó del 11 al 27 de septiembre de 2023. El público objetivo fue la población de 16 años y más de Argentina. Se realizaron llamadas a teléfonos particulares (celulares) de Argentina aplicando una encuesta mediante procedimiento IVR. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario estructurado de preguntas cerradas, con una muestra aleatoria estratificada. El margen de error es del 2,2%, y el nivel de confianza 95%. El procedimiento empleado para calibrar y eliminar los desbalances de la muestra consistió en re-assignar los pesos de los individuos de manera que el resultado final refleje la distribución poblacional. Las variables de corrección demográficas fueron: sexo, edad, nivel educativo, voto en elecciones presidenciales. Esto permitió generar una muestra representativa de la población sin sesgos. El tamaño de la muestra fue de 2074 casos totales luego del procesamiento y las pruebas de consistencias.

¹⁶⁹ La encuesta “Problemas de la democracia en la Argentina” (CONICET/ANPCyT), realizada en 2013, contó con 700 casos y se compuso por un segmento orientado a cuestiones de estructura social y movilidad y otro

encuestados se manifestaba de acuerdo o muy de acuerdo con esa afirmación. En la encuesta de septiembre de 2023 con cobertura nacional, ese valor llegaba al 58,9 % de los encuestados que acordaban con ese enunciado. Venimos diagnosticando también una crisis de los sentidos de la justicia social en la ciudadanía que se manifestaba en que muchos jóvenes participantes de grupos focales entendían por ella la realización de una “justicia por mano propia” (Cuesta y Wegelin, 2017). Es sobre ese territorio de sentidos difusos sobre la igualdad y la redistribución que se hace en su nombre, sumado a prejuicios crecientes hacia quienes dependen del Estado, que encontró un terreno fértil el discurso político antiestatalista que coloca a la justicia social como formando parte del “robo que el Estado” le hace a algunos ciudadanos para “regalar injustamente” esos recursos materiales a otros habitantes a través de programas sociales de redistribución.

De todos modos, el discurso de Milei no fue original en convertir ese debilitamiento de los valores de la justicia social en una crítica al rol del Estado. La propia doctrina neoliberal propone un desplazamiento total de ese criterio colectivo sobre lo justo por el principio de la competencia entre individuos como único rasero de justicia válido que arrojaría como resultado una desigualdad justificable. En efecto, asumiendo esa contraposición es que construimos un índice que consta de seis preguntas que abordan tres grandes dimensiones de la ideología neoliberal (Cuadro 1). Se les solicitó a los encuestados que expresaran su acuerdo o desacuerdo con afirmaciones sobre tres grandes dimensiones:

segmento construido como una escala de Likert. Ese segundo segmento estaba constituido por 48 enunciados, en los que se indagaban cuestiones ideológicas en relación con la democracia construidos en base a discursos circulantes en la esfera pública argentina y sobre los que se ofrecían cinco respuestas posibles (desde “Muy en desacuerdo” hasta “Muy de acuerdo”). Algunos resultados parciales de esta encuesta pueden encontrarse en “Dilemas de la democracia (y el capitalismo) en la Argentina: transformaciones sociales y reconfiguraciones ideológicas. Parte I” (Ipar, Chavez Molina y Catanzaro 2014).

Cuadro 1: Dimensiones e indicadores del índice de "Neoliberalismo"

Dimensiones	Preguntas-Indicadores. Nivel de acuerdo con los siguientes enunciados:
Políticas sociales igualadoras	P22. "Ampliar la inversión en educación y salud pública aunque eso conviva con alta inflación". P21. "Reducir los subsidios energéticos a los sectores vulnerables para garantizar la estabilidad económica y que todos paguen lo mismo por los servicios públicos".
Política fiscal	P20. "Reducir impuestos a los sectores más ricos de la sociedad para que puedan invertir y generar trabajo". P23. "Realizar una reforma tributaria para que los sectores más ricos paguen más impuestos".
Solidaridad	P27. "Lo positivo de ser emprendedor es que te permite adaptarte, cambiar de trabajo, no estar apegado a nada ni a nadie". P28. "El Estado no debe entregar planes sociales porque con eso fomenta la vagancia".

El índice está diseñado para medir la identificación de los sujetos con el modelo de justicia de la ideología neoliberal que entendemos como el anverso de la identificación con el modelo igualitarista de la justicia social. Por lo tanto, el índice oscila en un rango de 0 a 100, donde 0 expresa la menor identificación con el neoliberalismo y el máximo apoyo a la justicia social y el valor 100 señala el máximo nivel de identificación con el neoliberalismo y el mayor rechazo a los principios y políticas asociadas a la justicia social.

Si dicotomizamos la muestra obtenemos un llamativo 53,6% que queda del lado de las adhesiones al neoliberalismo. Si, en cambio, partimos en tres a la muestra (Tabla 1) obtenemos que: un 28,8% quedaría del lado de los muy neoliberales (un núcleo ideológico duro que se identifica con posiciones que se oponen a un sistema tributario progresivo, que valora positivamente la flexibilidad laboral y que se opone a políticas de redistribución del ingreso), dejando una mayoría de 55,4% en el centro de las posiciones relativas a estas cuestiones (una porción significativa de votantes que sostiene posiciones más ambiguas en relación a cada una de las dimensiones, apoyando la inversión en bienes públicos como la salud y la educación, acodado en algún grado con políticas tributarias más progresivas, o bien no rechazando de cuajo las medidas distribucionistas) y sólo un 15,8% del lado del anti-neoliberalismo (lo que muestra una identificación más plena con posiciones afines a la justicia social: garantía en el acceso a la salud y la educación, una política tributaria consistentemente progresiva y en cuestiones relativas a la redistribución de la riqueza social a través de programas sociales).

**Tabla 1: Posiciones de los ciudadanos sobre los valores neoliberales
(Argentina, septiembre de 2023)**

	Porcentaje
Anti-neoliberales	15,8 %
Algo neoliberales	55,4 %
Muy neoliberales	28,8 %
Total	100,0 %
Elaboración propia en base a la encuesta: La legitimidad de la democracia en crisis	
Fuente: CELS-LEDA (UNSAM)	

Es claro entonces que el neoliberalismo viene construyendo una adhesión subjetiva en términos valorativos que no se traduce inmediatamente en el voto a Milei (hay que tener en cuenta que en todos los perfiles de voto hay un porcentaje que puntúa más de 50 en este índice), pero también que el candidato de la derecha radical se quedó con la mayor parte de esos votantes: el 45,5% de los que puntuaron más de 50 en el índice de neoliberalismo manifestaba su intención de votar a Milei en octubre, mientras que sólo el 13,5% votaría a Massa y el 27,3% a Bullrich. Su ataque al Estado, a los impuestos como mediadores de su rol distributivo y a la justicia social como horizonte normativo, tenía condiciones para “hacer sentido” por lo menos para el 53,4% de la sociedad argentina que puntuaba más de 50 en el índice. Pero inclusive cuando analizamos el campo distribuido en tres categorías (con puntos de corte en 33,33 puntos y 66,66 puntos en el índice de adhesión al neoliberalismo), observamos que además del 28,8% que están plenamente identificados con los principios de justicia de mercado, existe un 55,4% de encuestados que, ubicándose en el centro de este campo ideológico, estarían abiertos a escuchar la narrativa neoliberal contra la redistribución estatal y, al mismo tiempo, una narrativa de defensa de derechos sociales y el rol del Estado porque no tienen una posición homogénea y definitiva sobre esas controversias. En efecto, lo que veíamos en los grupos focales es que hay un perfil que está muy atravesado por contradicciones en relación a estas cuestiones, por ejemplo: defienden la salud y la educación pública gratuita pero no para los extranjeros, ni siquiera para los residentes en Argentina, creen que los impuestos a los sectores más ricos son excesivos y desalientan la inversión y, al mismo tiempo, que los subsidios a los sectores vulnerables hay que sostenerlos. Lo que parece haber sucedido es que un discurso explícito

contra la justicia social y a favor de la justicia de mercado juntó adhesiones en ese territorio confuso amplificando los puntos de acuerdo y ofreciendo justificaciones para los desacuerdos. Nuestra lectura dialoga entonces con la hipótesis de la polarización que viene siendo dominante a la hora de interpretar resultados electorales en la Argentina¹⁷⁰. Para este abordaje el campo de la conflictividad política se ordenaría según posiciones y encuadres (*frames*) contrapuestos en relación a una serie de cuestiones de agenda política (por ejemplo temas distributivos, securitarios o de género) (Kessler y Vommaro, 2022), configurando dos polos cada vez más lejanos que se identifican con dos grandes fuerzas o coaliciones político partidarias (que en la Argentina venían siendo el Peronismo y Juntos por el Cambio)¹⁷¹. Lo que caracterizaría, además, esta declinación pública del conflicto es una suerte de aversión recíproca entre los contendientes, sostenida en una identificación afectiva-emocional con sus respectivos líderes. Si bien algunos de estos autores (Ramirez y Falak, 2023) reconocen la *asimetría* en esta dicotomización del enfrentamiento político (en la Argentina unos tienen más aversión que otros; unos son menos democráticos que otros) persisten en la hipótesis de la polarización partidaria como clave interpretativa privilegiada. Sin embargo, nos vemos obligados a revisar algunos supuestos de esos abordajes en tanto los resultados de las últimas elecciones presidenciales evidenciaron una partición relativamente diferente. Si bien es cierto (en virtud de los resultados del balotaje) que se trataba de candidaturas políticas que se solapaban en el campo ideológico, nos preguntamos si podemos seguir hablando de una contraposición en términos valorativos¹⁷² que tendría como único eje los temas vinculados a la ideología neoliberal y el rechazo a los principios de la justicia social. Contra esa imagen de la polarización podemos destacar dos cuestiones que surgen de la lectura de nuestros materiales. Por un lado, en esta coyuntura la ciudadanía parece estar inclinada hacia la identificación con el neoliberalismo en términos valorativos, de modo que no se trataría de una polarización simétrica en este tópico ideológico. El polo a favor de la justicia social parecería estar

170 En el libro *Polarizados. ¿Por qué preferimos la grieta? (aunque digamos lo contrario)* (Quevedo y Ramirez, 2021) se puede encontrar una reconstrucción de esas lecturas sobre la polarización en su dimensión política, distributiva, económica, valorativa.

171 “La definición hace referencia a un aspecto muy destacado de la literatura politológica: el abandono de las actitudes, posiciones y opiniones de los “valores intermedios”. La polarización es también el vaciamiento del centro político” (Ramirez y Falak, 2023: 364).

172 Vommaro y Kessler sugerían que cuestiones distributivas asociadas a la justicia impositiva y la posición con respecto a los planes sociales eran algunos de los temas que más dividen a la sociedad argentina (2022) y sin embargo, ellos mismos también sostenían que no se puede describir a la sociedad argentina como bipolar en términos valorativos o ideológicos (aunque en algunos momentos sí en términos políticos) (Kessler y Vommaro, 2021).

debilitándose frente al crecimiento de las posiciones neoliberales (28,8% contra 15,8%), por lo que se trataría en todo caso de una polarización valorativa asimétrica, en la que el neoliberalismo estaría ganando terreno. Por otro lado, insistimos con que es en el centro en donde se concentra la mayor parte de la muestra, exponiendo que existe allí un campo de creencias en disputa que no estaba ordenado, al menos en septiembre de 2023, en virtud de los ejes preestablecidos por una distribución polar de la lucha político-partidaria. De todos modos, sigue resultando claro que hay una tendencia a la polarización si hacemos foco en la diferencia entre las puntuaciones en el índice entre los votantes de los dos candidatos del balotaje (el 45,5% de los votantes de Milei puntuaban más de 50 en el índice de neoliberalismo y sólo el 13,5% de los de Massa); es decir, cada candidato estaba claramente representando posiciones contrarias en relación a la ideología neoliberal, en un territorio ideológico inclinado hacia las adhesiones al neoliberalismo.

Además del índice de neoliberalismo (cuyo reverso es la identificación con la justicia social) construimos un índice de “Riesgo democrático” que no sólo apuntaba a indagar las disposiciones autoritarias y su entrelazamiento con el neoliberalismo (tal como venimos trabajando desde hace algunos años, Wegelin y Prestifilippo, 2016; Ipar, 2018; Cuesta y Prestifilippo, 2021) sino también la legitimidad de la democracia como mejor modo de dirimir conflictos sociales y tomar decisiones sobre el orden social. Por eso, indagamos sobre las siguientes dimensiones:

Cuadro 2: Dimensiones e indicadores del índice de "Riesgo democrático"

Dimensiones	Preguntas-Indicadores. Nivel de acuerdo con los siguientes enunciados:
Reglas democráticas	P18. "En circunstancias de excesiva corrupción sería justificable un golpe de Estado". P19. "En circunstancias de una catástrofe económica sería justificable un golpe de Estado".
Instituciones democráticas	P15. Confianza en los presidentes electos democráticamente. P16. Confianza en los legisladores electos democráticamente. P17. Confianza en los jueces electos democráticamente.
Autoritarismo	P24. "La pena de muerte sirve para prevenir crímenes muy graves, aunque las convenciones de derechos humanos se opongan". P26. "Para evitar el crecimiento de las villas miseria el Estado debería impedir por la fuerza que se produzcan nuevos asentamientos".
Racismo y xenofobia	P11. "Estoy harto de los negros que arruinan nuestro país, a esta altura la única solución es deportarlos a todos". P13. "Todos los meses, miles de bolivianos y paraguayos cruzan la frontera como ratas para cobrar los planes sociales y nadie hace nada".

En el análisis general de las puntuaciones en este índice nos encontramos con una situación que parecería ser mucho más simétrica que la del índice de neoliberalismo: si dicotomizamos las puntuaciones queda el 50% arriba de 50 puntos y el 50% por debajo. Si lo dividimos en tres partes se recortan un 24,2% de ciudadanos muy democráticos, un amplio 50,6% ubicados en el centro y un 25,2% de puntuados altos en el rechazo a los valores democráticos, identificados con posicionamientos antidemocráticos.

**Tabla 2: Posiciones de los ciudadanos sobre los valores democráticos
(Argentina, septiembre de 2023)**

	Porcentaje
Muy democráticos	24,2 %
Algo democráticos	50,6 %
Anti-democráticos	25,2 %
Total	100,0 %
Elaboración propia en base a La legitimidad de la democracia en crisis	
Fuente: CELS-LEDA (UNSAM)	

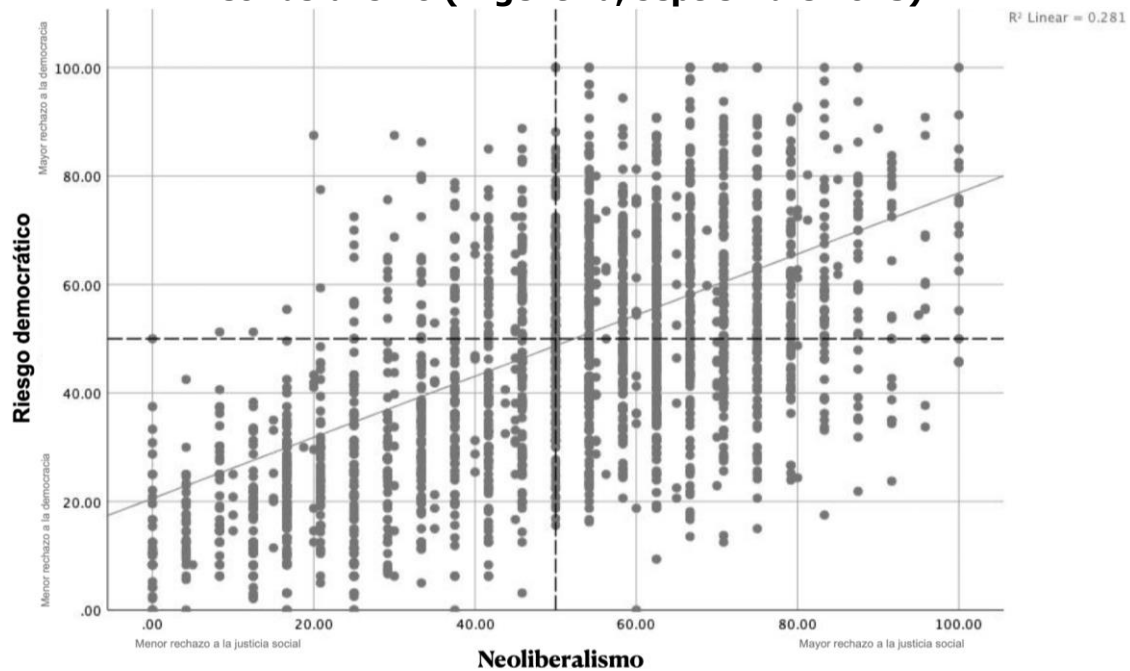
De todos modos, hay que subrayar que al tratarse de cuestiones que están en el núcleo del funcionamiento y los valores de nuestra democracia las que aquí indagamos, un 50% de puntuaciones mayores a 50 (siendo 100 el mayor riesgo democrático) resulta un signo en sí mismo preocupante. Ya no se trata aquí de principios valorativos y criterios de justicia social que pueden estar en disputa en el interior de una democracia sino de posiciones que la ponen en jaque, ya sea porque se acuerda con la posibilidad de un golpe de estado o porque se legitima la violencia como modo de dirimir conflictos sociales o bien porque se deshumaniza y segrega a un otro social. Un 50% de indefiniciones sobre esas cuestiones nodales de la democracia y un 25,2% que muestra un claro resquebrajamiento en las creencias y grados de adhesión de nuestro sistema político democrático resulta inquietante.

Resulta claro que ya no es posible afirmar que la polarización sobre algunos valores (como los relacionados con temas distributivos) se sostienen sobre la base de un amplio consenso democrático (Kessler y Vommaron, 2021), sino que se trata de un consenso que se ha resquebrajado. En este contexto es la propia democracia la que resulta cuestionada en las posiciones que se tematizan en la esfera pública y en el debilitamiento de los valores que sostienen el trasfondo de nuestra vida democrática. En los grupos focales que realizamos hacia el final de la pandemia en 2021, veníamos observando que la polarización afectiva entre dos grandes coaliciones políticas no era lo que ordenaba las discusiones políticas de los participantes. Más bien vislumbrábamos en aquel entonces que en la salida de la pandemia comenzaba a crecer la imagen de una “nueva grieta” que colocaba a todos los políticos como un otro, una minoría responsable de la crisis que “todos nosotros” padecemos (Cuesta y

Wegelin, 2022). En ese trastocamiento de la imagen del campo político, la propia democracia ha perdido legitimidad, junto con sus actores principales¹⁷³. Frente a la crisis de horizontes de salida de la crisis que se experimentó en la pandemia, junto a otros factores como la digitalización del espacio público a través de las redes sociales (Ipar, Cuesta y Wegelin, 2023) -intensificada durante la época de encierro-, lo que parecería haberse profundizado es la crisis de los valores democráticos, un síntoma que quizás sea novedoso para la historia reciente de la democracia argentina. Algo de eso parece haberse manifestado en la elección nacional de 2023. A la hora de pensar esa elección, resulta útil analizar la asociación entre las posiciones de los individuos en el índice de neoliberalismo y los valores que obtienen en el índice de riesgo democrático. Ello no sólo nos permite profundizar en la hipótesis del entrelazamiento entre ambas cuestiones que se ha venido analizando desde hace algunos años bajo la hipótesis de un neoliberalismo autoritario (Ipar, 2018; Balsa, 2024), sino que además aporta elementos para comprender el éxito del discurso político de Milei en la última elección nacional y nos permite relanzar la pregunta sobre cómo se (re)construye la legitimidad de la democracia.

173 En ese mismo sentido, Yanina Welp ha trabajado sobre cómo la incapacidad de los principales partidos políticos de la sociedad argentina para articular demandas sociales afecta a la democracia en términos de su funcionamiento y su legitimidad (Welp, 2022).

Gráfico 1: Posiciones de los ciudadanos sobre la democracia y el neoliberalismo (Argentina, septiembre 2023)



Elaboración propia en base a la encuesta: La legitimidad de la democracia en crisis.

Fuente: CELS-LEDA (UNSAM)

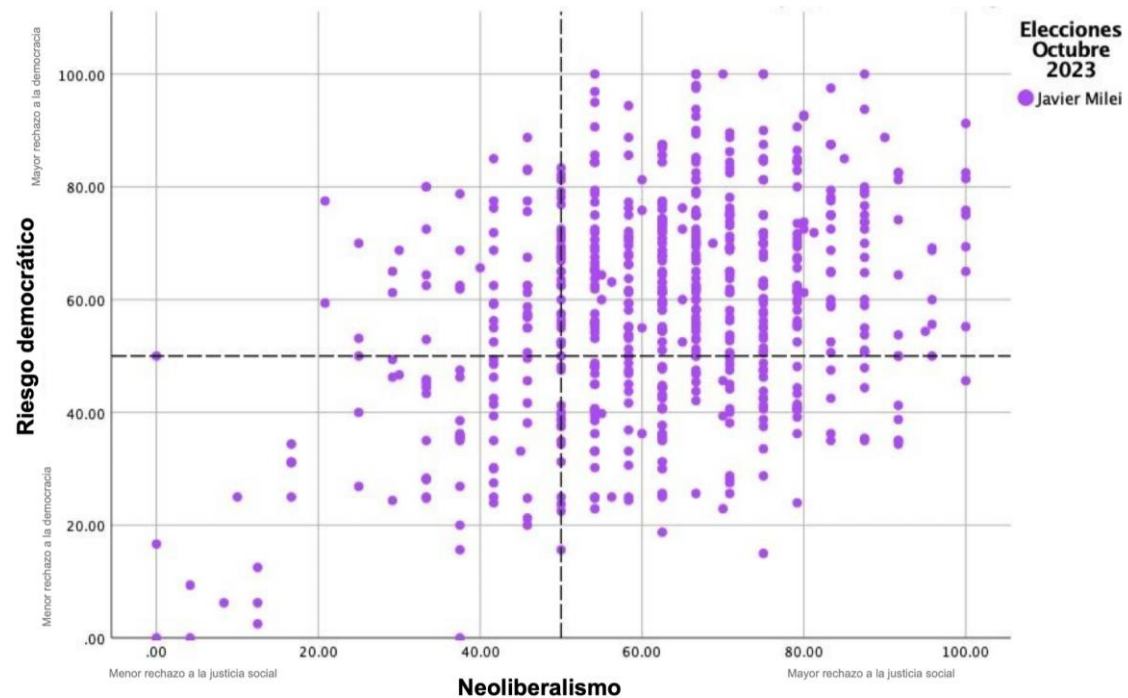
En el gráfico de dispersión visualizamos a todos los encuestados en función de su puntuación en el Índice de Riesgo democrático y el Índice de Neoliberalismo (que también puede leerse como posiciones de rechazo a la justicia social en un sentido amplio). Si bien el objetivo de este trabajo consiste principalmente en describir y analizar el mapa de los posicionamientos políticos e ideológicos de la sociedad argentina, podemos analizar lo que sucede con estas variables en un modelo explicativo. Como vemos en el gráfico, la prueba de regresión lineal le asigna validez (relativa) a la hipótesis que afirma que aumentos en las puntuaciones de los individuos en la variable que mide su posición con respecto a la ideología neoliberal van acompañados de aumentos en la variable que mide la intensidad de su rechazo a los valores democráticos. Cuando calculamos el modelo de regresión lineal simple para predecir el efecto de la adhesión al neoliberalismo en la posición sobre los valores democráticos obtuvimos un resultado estadísticamente significativo ($p < .001$). El valor del R^2 fue .281, que si bien no es muy alto, logra predecir a través de una única variable (adhesión al neoliberalismo) el 28,1% del cambio en un problema tan importante en el mundo social real como el nivel de rechazo a la democracia por parte de los ciudadanos. La ecuación de la regresión fue de $20,56 + 0,56 * (\text{Riesgo democrático})$, donde la puntuación en el rechazo a la democracia aumenta 0,56 puntos por cada unidad de variación positiva en Neoliberalismo.

Si leemos el volumen de la distribución por cuadrantes se vuelve claro que no había en el espacio ideológico de la Argentina de 2023 un terreno muy fértil para un discurso neoliberal e identificado plenamente con la democracia al mismo tiempo, ya que en todo el cuadrante inferior derecho se ubica el 19,4 % de los encuestados y sólo un 5,8% puntúa más de 60 en el índice de neoliberalismo y menos de 40 en el de riesgo democrático a la vez. Por otro lado, en el cuadrante superior derecho se ubica un 34,3% de la muestra mientras que en el inferior izquierdo un 30,5% y el restante 15,7% en el cuadrante superior izquierdo (puntuadores relativamente altos en el rechazo a los valores democráticos pero a favor de la justicia social). Por eso, tampoco parecía haber un espacio muy importante para un discurso antineoliberal y que vaya en contra de las conquistas democráticas de los últimos tiempos. En efecto, si reducimos ese extremo a quienes puntúan menos de 40 en neoliberalismo y más de 60 en riesgo democrático encontramos que sólo un 2,3% de la ciudadanía se posiciona en ese extremo. En resumen, la legitimidad de la democracia decrece con la mayor identificación por parte de la ciudadanía con principios de la ideología neoliberal claramente en conflicto con nociones de justicia social y, a la inversa, la identificación con formas y valores democráticos se sostiene sobre la legitimidad de la justicia social y fiscal.

En el gráfico que nos muestra cómo se articulan ambas cuestiones, podemos leer una escena de polarización valorativa ya que hay dos cuadrantes contrapuestos que concentran la mayor cantidad de casos. Pero se trata de una polarización bi-dimensional, en la que uno de los polos lo constituye el 34,3% de liberales con alto rechazo a los valores democráticos (liberales no-demócratas) y el otro polo está conformado por el 30,5% de ciudadanos anti-liberales con alta adhesión a los valores democráticos (progresistas democráticos). Sin embargo, otra vez hay que destacar que hay un sector que se ubica en el centro (un 14,4% puntúa entre 40 y 60 en ambos índices), más indefinido entonces en términos ideológicos y que podemos sospechar dispuesto a ser politizado en uno o en otro de estos dos polos de sentidos complejos predominantes.

Entre los que manifestaban que su próximo voto iba a ser hacia Milei el 54,3% se encontraba entre los perfiles no-democráticos y liberales, es decir, en el cuadrante superior derecho del gráfico, de modo que parecería que es en ese territorio ideológico en donde se construyó su éxito. No sólo se quedó con la mayoría del extremo no-democrático y liberal (del 17,4% que puntuó más de 60 en ambos índices) sino que elaboró un discurso político atractivo para todo ese cuadrante (en el que recordemos que se sitúa el 34,3% de la ciudadanía).

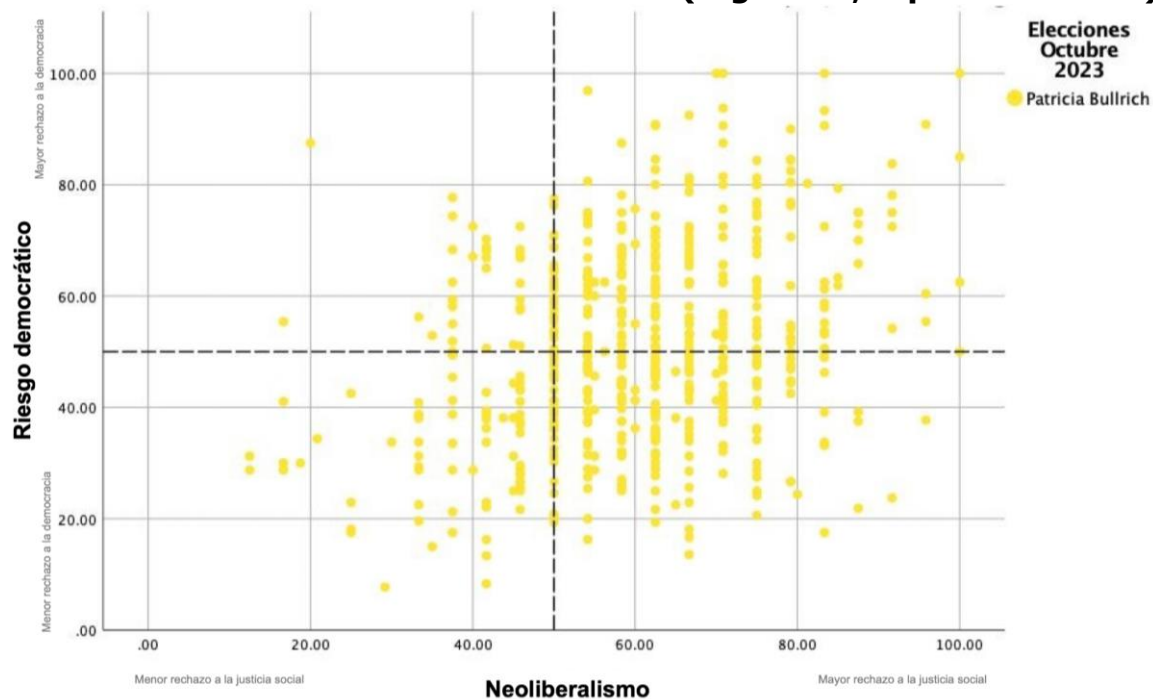
Gráfico 2: Posiciones de los ciudadanos sobre la democracia y el neoliberalismo entre votantes de Milei (Argentina, septiembre 2023)



Elaboración propia en base a la encuesta: "La legitimidad de la democracia en crisis"
Fuente: CELS-LEDA (UNSAM)

Los resultados del balotaje no pueden ser comprendidos sin analizar las disposiciones de los que se manifestaban dispuestos a votar a Patricia Bullrich, que finalmente llamó a votar por Milei en el balotaje. En su caso también la mayor parte de los votantes (un 39,7%) se ubicaban en el cuadrante ideológico configurado por posiciones no-democráticas y neoliberales. De todos modos, recogía más adhesiones que Milei en el cuadrante de posiciones más neoliberales pero con una adhesión democrática más alta. Se trataría entonces de un electorado que está quebrado internamente entre una posición más democrática y otra menos, pero que coincide en sus posicionamientos en cuanto a lo que aquí venimos pensando como ideología neoliberal. A pesar de que el cuadrante inferior derecho es minoritario en comparación con los dos polos que más casos reúnen en toda la muestra (señalábamos que sólo un 19,4% del total se ubica en el cuadrante neoliberal-democrático), entre los votantes de Bullrich un 33,1% se ubica allí, siendo el segundo espacio del que más votos reúne (después del cuadrante neoliberal y no-democrático en donde se reúne el 39,7% de sus votantes).

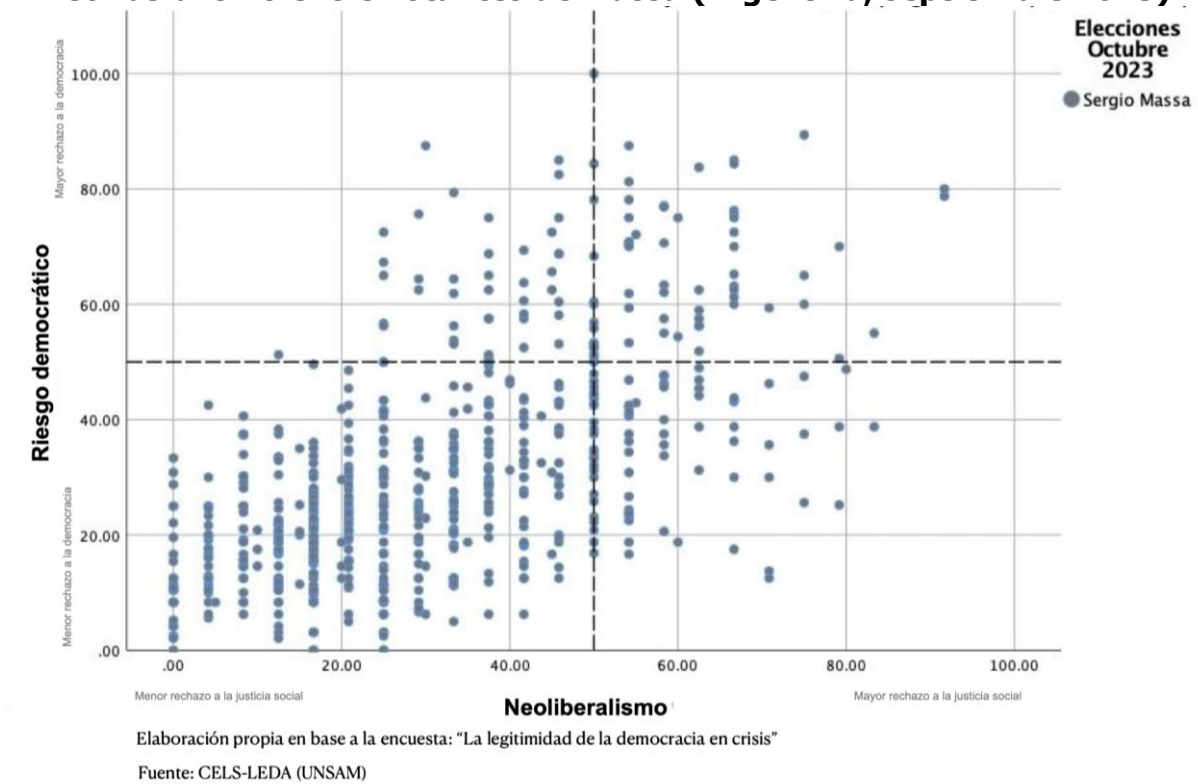
Gráfico 3: Posiciones de los ciudadanos sobre la democracia y el neoliberalismo entre votantes de Bullrich (Argentina, septiembre 2023)



Elaboración propia en base a la encuesta: "La legitimidad de la democracia en crisis"
Fuente: CELS-LEDA (UNSAM)

En sentido inverso, entre los votantes de Sergio Massa, el 60,% se ubicaba en el cuadrante democrático y con disposiciones próximas a los principios de la justicia social y contrarios a la ideología neoliberal. Entre quienes manifestaban su intención de votarlo en las elecciones generales de octubre, la porción más baja (10,6%) se ubicaba en el cuadrante neoliberal y democrático, lo que puede resultar sorprendente para quienes pensaban que se trataba de un candidato fuerte en ese perfil, por su discurso pro-empresarial que en la campaña confrontaba muy directamente en temas relativos a los valores democráticos con Javier Milei. Por el contrario, recogía más adhesiones entre los antineoliberales que puntuaban entre 50 y 80 en riesgo democrático (un 16,9% que sigue resultando muy minoritario comparado con el 60,7% del cuadrante inferior izquierdo).

Gráfico 4: Posiciones de los ciudadanos sobre la democracia y el neoliberalismo entre votantes de Massa (Argentina, septiembre 2023)



En las distribuciones de los tres perfiles de votantes en el espacio delimitado por estos dos ejes se pone en evidencia las condiciones de posibilidad de dos modelos de discursos políticos contrapuestos en relación a estos dos grandes nudos valorativos que atravesaron la campaña electoral y aún siguen insistiendo en nuestra esfera pública: uno comprometido con la democracia y que defiende los valores de la justicia social y otro que no defiende a la primera y ataque de frente a la segunda. Al mismo tiempo, los tres gráficos muestran la tendencia a la superposición ideológica entre los votantes de Bullrich y los de Milei que explican los resultados del balotaje y la fragmentación interna en términos de valores democráticos entre los votantes de Bullrich, que coinciden en sus posiciones en relación a la ideología neoliberal.

El discurso político es exitoso cuando hace uso de una doble capacidad: por un lado, interpretar las creencias sociales existentes y, luego, representarlas; por otro, intervenir sobre ese campo ideológico para transformar las creencias, sobre todo las que se encuentran fragilizadas y producen desorientación en los sujetos. En una democracia un discurso político busca votos entre quienes comparten las creencias que él expresa pero también intenta modificar las creencias del resto para acrecentar su caudal. En ese juego doble se transitó la campaña electoral

del 2023 que estuvo dominada por las discusiones públicas que el discurso de Milei traía a la esfera del debate junto con su marco de comprensión, que evidentemente terminó logrando convocar a perfiles que puntuaban menos de 50 en el índice de riesgo democrático, quizás con un discurso neoliberal con el que sí tendían a acordar.

Palabras finales

Esto nos deja algunas pistas para comprender el pasado pero también quizás para repensar el futuro político. En cuanto a lo primero podríamos decir que no debería resultar sorprendente que el discurso político neoliberal haya logrado legitimidad colocándose en los bordes de la democracia. De esta manera se confirma la hipótesis fraseriana que afirma que el capitalismo canibaliza los poderes democráticos y los marcos legales que sirven a su ordenamiento (Fraser, 2023). Tampoco debería sorprender el limitado entusiasmo que generaron los discursos que se identificaban con un neoliberalismo democrático, cuestionando ahora la adecuación del concepto de neoliberalismo progresista de Fraser para nuestro país y para esta época en general (Fraser, 2019). El espacio ideológico argentino parecería ser tan restringido para discursos antidemocráticos y antineoliberales como para discursos democráticos y liberales. Eso no significa que quienes se identifican con esas posiciones queden por fuera de la discusión política sino más bien que tienen pocas chances de construir mayorías a través de esa discusión, pero siguen siendo importantes para la construcción de mayorías desde cualquiera de los dos polos con más volumen. Especialmente el 19,4% de liberales democráticos están en el centro de la disputa y una política democrática debería poder atraerlos hacia sí para elaborar una defensa contra el neoliberalismo antidemocrático del que somos contemporáneos.

Decíamos, que la política no sólo tiene la capacidad de representar un estado de cosas en el orden de las creencias sino que tiene también la potencia de intervenir en ese orden y transformarlo en función de horizontes promisorios hacia el futuro. Y para hacer eso desde una perspectiva democrática, resulta claro que no basta con representar al 30% que se ubica en el cuadrante inferior izquierdo (el más democrático e igualitario) sino que es necesario interpelar para modificar el estado de las creencias antidemocráticas para hacer que crezca ese 30% de ciudadanos con valores muy democráticos y anti-neoliberales que encontramos en la fotografía del campo ideológico en septiembre del 2023. Hay una última pista que ofrece la lectura de estos datos si interpretamos a la valoración de la justicia social como un fondo de creencias capaz de movilizar una identificación más férrea con los valores de la democracia.

Fortaleciendo al igualitarismo anti-neoliberal en términos valorativos podríamos a la vez estar solidificando la adhesión a la democracia en sí misma. Es posible orientar los argumentos y energías en las luchas político- ideológicas para apuntalarlas y en ese mismo movimiento sería posible reforzar la legitimidad democrática.