

COLECCIÓN CUADERNOS DE POLIEDRO

EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ARGENTINA

REALIDADES, MITOS Y PERSPECTIVAS

JULIÁN LIBONATTI (COMPILADOR)

ANA JOSEFINA ARIAS

DIANA CAÑAL

MARÍA DEL CARMEN FEIJOÓ

DIEGO MASELLO

JUAN MANUEL REGA

DANIEL YAKKÉ ARAQUE SANTILLI



POLIEDRO
EDITORIAL
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN ISIDRO

El mundo del trabajo en la Argentina.

Realidades, mitos y perspectivas.

Compilador: Julián Libonatti

Ana Josefina Arias

Diana Cañal

María del Carmen Feijoó

Diego Masello

Juan Manuel Rega

Daniel Yakké Araque Santilli

Libonatti, Julián

El mundo del trabajo en la Argentina : realidades, mitos y perspectivas /
Julián Libonatti ; compilación de Julián Libonatti. - 1a ed. - Beccar : Poliedro
Editorial de la Universidad de San Isidro, 2021.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-47817-8-9

1. Acceso al Empleo. 2. Salarios. 3. Argentina. I. Título.

CDD 331.0982

Colección Cuadernos de Poliedro

Diseño editorial: María Soledad Lohlé

Poliedro Editorial de la Universidad de San Isidro

Universidad de San Isidro Dr. Plácido Marín

Av. del Libertador 17175 Beccar (B1643CRD), Buenos Aires, Argentina



Poliedro Editorial de la Universidad de San Isidro es propiedad de la Fundación de Estudios Superiores Dr. Plácido Marín

Autorizada provisoriamente por Decreto PEN Nro. 1642/2012 conforme a lo establecido en el artículo 64 inciso "c" de la Ley 24521

Índice

Introducción	5
Informe “Monitor laboral: percepciones de los argentinos hacia el trabajo y el contexto sociolaboral” (Auditorio de Opinión Pública-USI)	9
Asistencia y trabajo. Discusiones pendientes para avanzar en la institucionalización de la asistencia de Ana Josefina Arias	55
¿Esquizofrenia argentina? de Diana Cañal	64
La construcción de las percepciones de la población hacia el trabajo en contextos segmentados de María del Carmen Feijoó	69
La satisfacción laboral y sus dimensiones de Diego Masello	79
El trabajo como factor de organización de la vida, un recorrido desde los márgenes de la existencia hacia la integración. Un aporte desde la economía y la producción popular de Juan Manuel Rega.....	87
¿Estamos más cerca de mejorar nuestra forma de vida o de generar mayor desocupación? de Daniel Yakké Araque Santilli	102

Introducción

Julián Libonatti¹

En países como el nuestro, proponer una reflexión acerca del mundo del trabajo implica abordar las distintas aristas de una temática que está decididamente instalada, desde hace décadas, en las agendas pública y ciudadana. En el diagnóstico que los argentinos hacemos de los problemas del país, de la sociedad, de la economía o hasta de nuestra vida personal, el contexto laboral sistemáticamente se encuentra presente. Pero, además, representa reflexionar sobre un problema que ganó en complejidad con el curso de los años.

Tres décadas atrás, los estudios de opinión sobre el campo laboral solían revelar un clima social marcadamente sombrío y crítico, pero también más homogéneo: la falta de empleo representaba la principal preocupación de los argentinos. Y allí residía una sensibilidad compartida que atravesaba a la mayor parte de los segmentos sociodemográficos.

Quienes hoy nos dedicamos a la opinión pública, solemos enfrentarnos a una especie de “pluralidad estadística” al momento de tabular los datos y distribuciones de los sondeos. Los problemas que los argentinos predicamos hacia la coyuntura laboral, son algo más fluctuantes, segmentados y tributarios de una diversidad de inquietudes que oscilan desde la preocupación por el acceso al trabajo a los bajos salarios, la crítica por la calidad y las condiciones laborales o la incapacidad de los salarios de garantizar un piso de consumo entre los trabajadores. Sumando complejidad a la cuestión, estos contrastes suelen solapar percepciones y orientaciones de perfiles específicos. A modo de ejemplo: mientras que entre los jóvenes y los que cuentan con un menor nivel socioeconómico, la

¹ Licenciado en Ciencia Política de la Universidad de Buenos Aires. Coordinador del Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (USI). Profesor de las materias “Metodología de la Investigación en Ciencia Política II” (Facultad de Ciencias Sociales-UBA) y “Opinión Pública” (Facultad de Ciencias Humanas y Sociales-USI). En el ámbito privado, es Director Cuantitativo de la Consultora Trespuntozero.

principal preocupación tiende a ser la dificultad de conseguir un empleo, entre los de edad intermedia —que en los últimos 20 años se incorporaron masivamente a la fuerza de trabajo— y los que cuentan con un mayor nivel socioeconómico, comienza a registrarse más marcadamente el cansancio y agotamiento por la carrera inflación-salarios.

Bajo este contexto desafiante, a través del Informe “Monitor Laboral. Percepciones de los argentinos hacia el trabajo y el contexto sociolaboral”, el Auditorio de la Opinión Pública de la Universidad de San Isidro se propone generar evidencia empírica y sistematizada, para realizar un aporte al debate público y académica sobre el mundo del trabajo. La primera edición de este relevamiento se publicó en junio de 2021. El estudio procura consolidar una medición sistemática, utilizando una metodología de encuesta, integrada por una batería de indicadores que dimensionan percepciones, expectativas y actitudes del conjunto de los argentinos hacia contexto sociolaboral del país. Y, en paralelo, el trabajo se aproxima al relevamiento de algunas condiciones laborales de los asalariados. Es decir, se indagan atributos de dos unidades de análisis: población en general (argentinos de al menos 16 años) y trabajadores activos. Valiéndose de una estrategia longitudinal, el Monitor Laboral da cuenta de la evolución de las variables relevadas, de forma de detectar eventuales continuidades y rupturas en el clima de opinión. Como usualmente se dice al describir el carácter de los análisis diacrónicos: mostrar “la película” —en este caso, las opiniones y percepciones de los argentinos y trabajadores hacia el contexto laboral— y no solamente una “fotografía”.

Considerando que asumimos una mirada segmentada de la sociedad respecto de las percepciones y actitudes hacia la coyuntura laboral, uno de los desafíos del Monitor Laboral es el de contar con resultados a nivel global, es decir, sobre el conjunto de la población y de los trabajadores, pero también tener la capacidad de comparar los resultados según perfiles y segmentos específicos. Para ello, el Monitor cuenta con un volumen de casos que habilita esa comparabilidad. En su primera edición, se alcanzó un tamaño muestral de 1200 casos. Asimismo, el estudio plantea un menú de variables que funcionan de forma independiente al momento del análisis, tal como las sociodemográficas clásicas (sexo, edad, nivel educativo, zona de residencia), pero también aquellas vinculadas a aspectos

económicos del individuo, como el nivel de ingresos personales o del principal sostén del hogar.

El Monitor relevará, sistemáticamente, los siguientes indicadores:

- Principal problema percibido en materia laboral (indagado a nivel país y en materia personal)
- Importancia asignada al trabajo
- Estimación/orgullo declarado hacía el concepto “trabajador”
- Empleabilidad/“facilidad” percibida para conseguir un empleo (relevado tanto en forma personal como en términos globales)
- Evolución percibida de los salarios
- Expectativa en torno la evolución salarial
- Evolución/expectativa percibida del desempleo
- Inestabilidad/estabilidad laboral personal y temor a perder el empleo
- Estabilidad/inestabilidad laboral del entorno
- Capacidad del salario de solventar los gastos del asalariado
- Expectativa salarial

Como producto del relevamiento sistemático de los indicadores del Monitor Laboral, el Auditorio elabora el Índice de Bienestar Laboral (IBL). Esta medida-resumen dimensiona en un indicador único y sumatorio el bienestar que los argentinos expresan en materia laboral, considerando para ello cuatro dimensiones: bienestar de cultura e identidad laboral (relevado a partir del indicador de orgullo declarado por ser trabajador y la importancia asignada al trabajo); bienestar de acceso laboral (relevado por los indicadores de facilidad percibida personal y global de acceder a un empleo); bienestar de evolución salarial (relevado por los indicadores de evolución y expectativa salarial) y bienestar de estabilidad laboral (relevado a partir de los indicadores de evolución percibida y expectativa de la desocupación y la estabilidad-inestabilidad laboral del entorno).

Respecto de la operacionalización que acabamos de plantear, nos parece relevante presentar una salvedad. Este estudio no pretende ser una encuesta de satisfacción o clima laboral, entendiendo a aquellas como los estudios que buscan relevar el gusto o el disgusto de un empleado o de un conjunto de ellos en el

marco de una unidad productiva. Nuestra propuesta se orienta a caracterizar el bienestar laboral, pero desde un marco comunitario y social, relevando experiencias valoraciones, prácticas y expectativas individuales, pero también aquellas predicadas al conjunto de la sociedad o del entorno, relevando dimensiones económicas del fenómeno laboral, pero también las identitarias.

Para este libro, y habiendo recorrido ya los pormenores del Monitor Laboral, hemos convocado a un reconocido grupo de expertos para que aporten sus miradas acerca de la situación del trabajo en la Argentina. Los textos de Ana Arias, Diana Cañal, María del Carmen Feijoó, Diego Masello, Juan Manuel Rega y Daniel Yakké constituyen un aporte imprescindible al debate. Allá vamos.

MONITOR LABORAL

PERCEPCIONES DE LOS ARGENTINOS HACIA EL TRABAJO Y EL CONTEXTO SOCIOLABORAL

ENCUESTA NACIONAL
AUDITORIO DE OPINIÓN PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN ISIDRO

JUNIO 2021

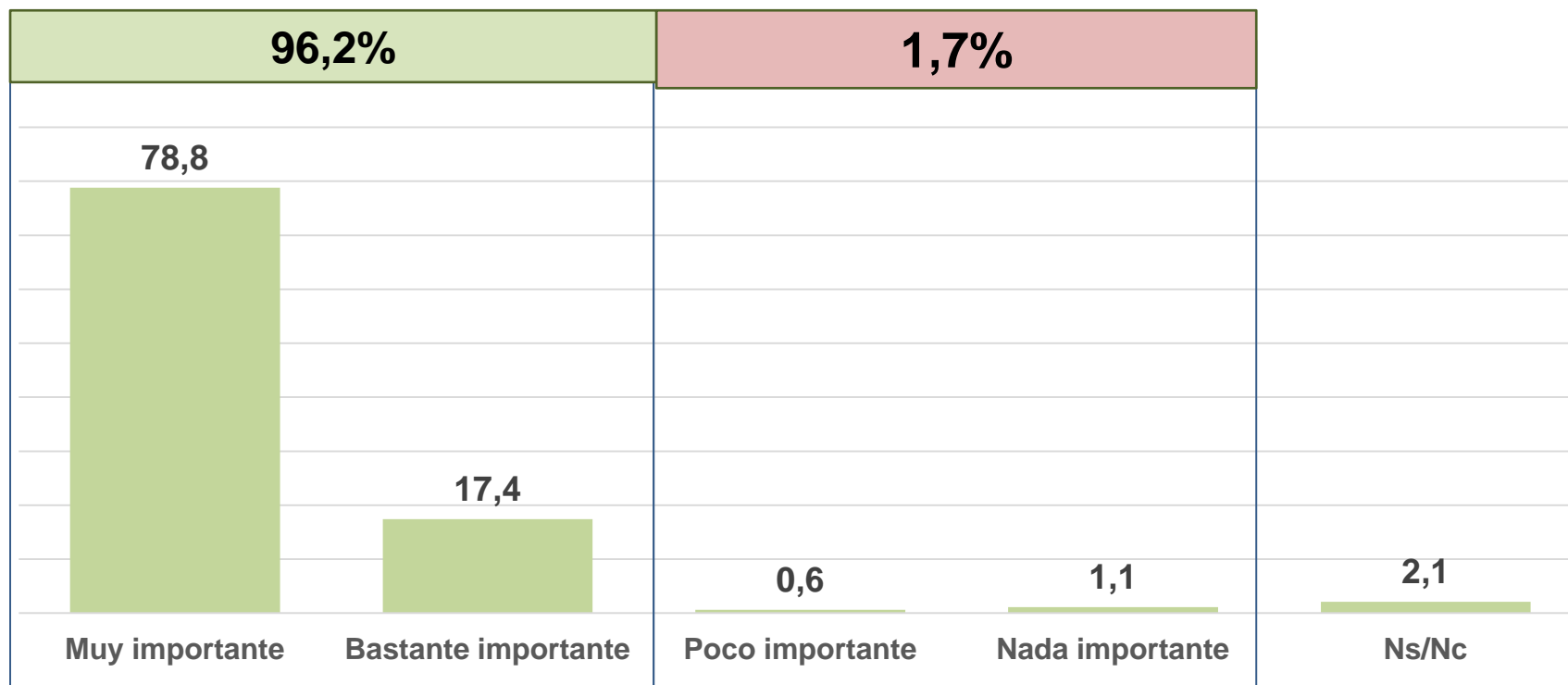


Fecha de campo	19 al 26 de abril de 2021
Tamaño muestral	1200 casos efectivos
Diseño muestral	Estratificada por regiones. Datos ponderados según sexo, edad, nivel educativo al interior de cada estrato.
Alcance	Nacional
Universo	Residentes en República Argentina con acceso internet por PC hogareña, teléfono personal / otro dispositivo
Orden de error	$\pm 2,8\%$
Cuestionario	Semi estructurado auto administrado
Modalidad de relevamiento	Online

IDENTIDAD LABORAL DE LOS ARGENTINOS



¿Cuán importante es el trabajo en su vida?

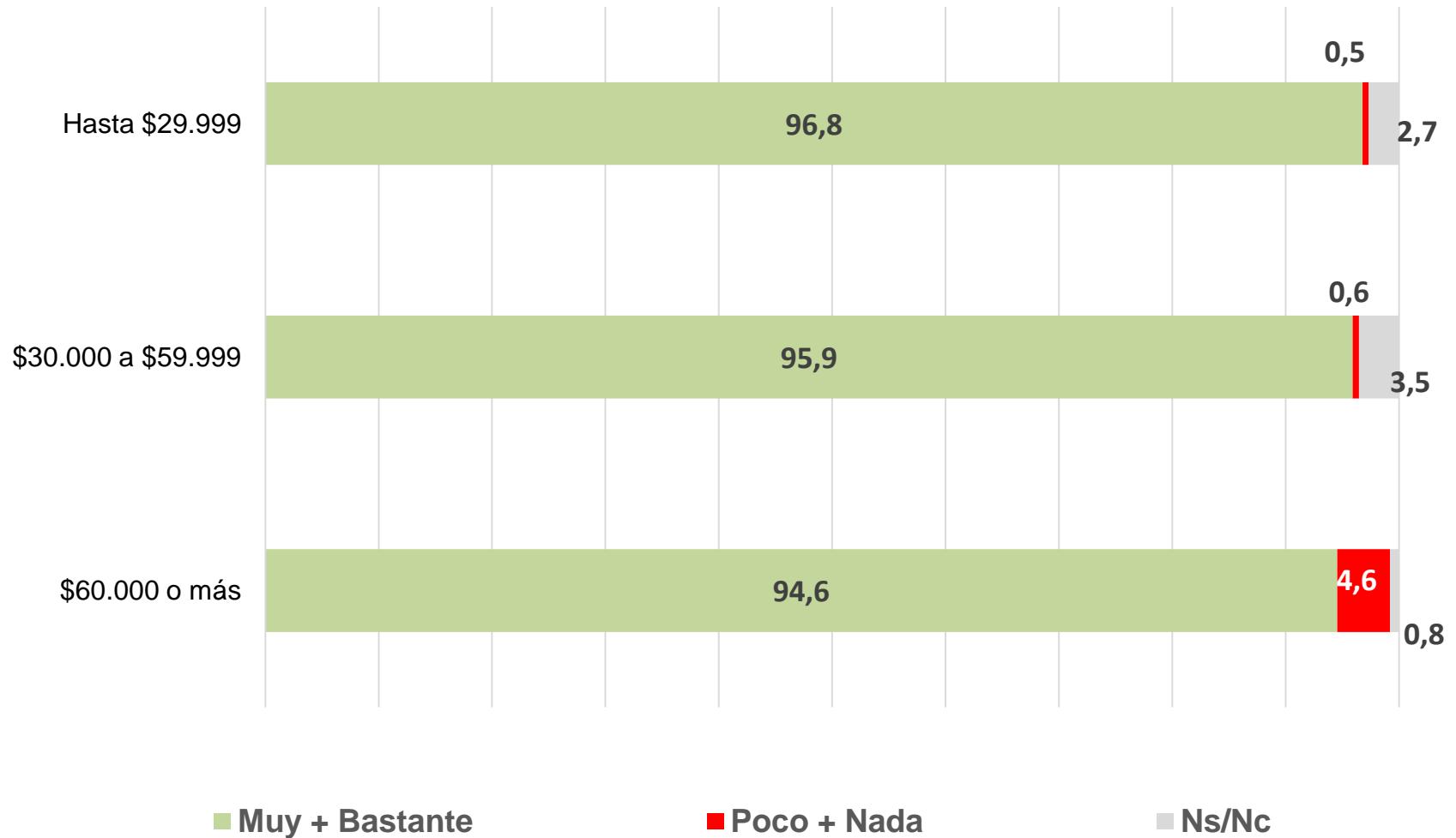


	Género		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMBA	INT
Muy + Bastante	98,8	93,8	92,9	98,7	96,4	95,2	95,6	98,6	99,2	94,7
Poco + Nada	0,8	2,7	4,2	0,8	0,8	2,7	1,6	0,8	0,5	2,4
Ns/Nc	0,4	3,5	2,9	0,5	2,8	2,1	2,8	0,6	0,3	2,9

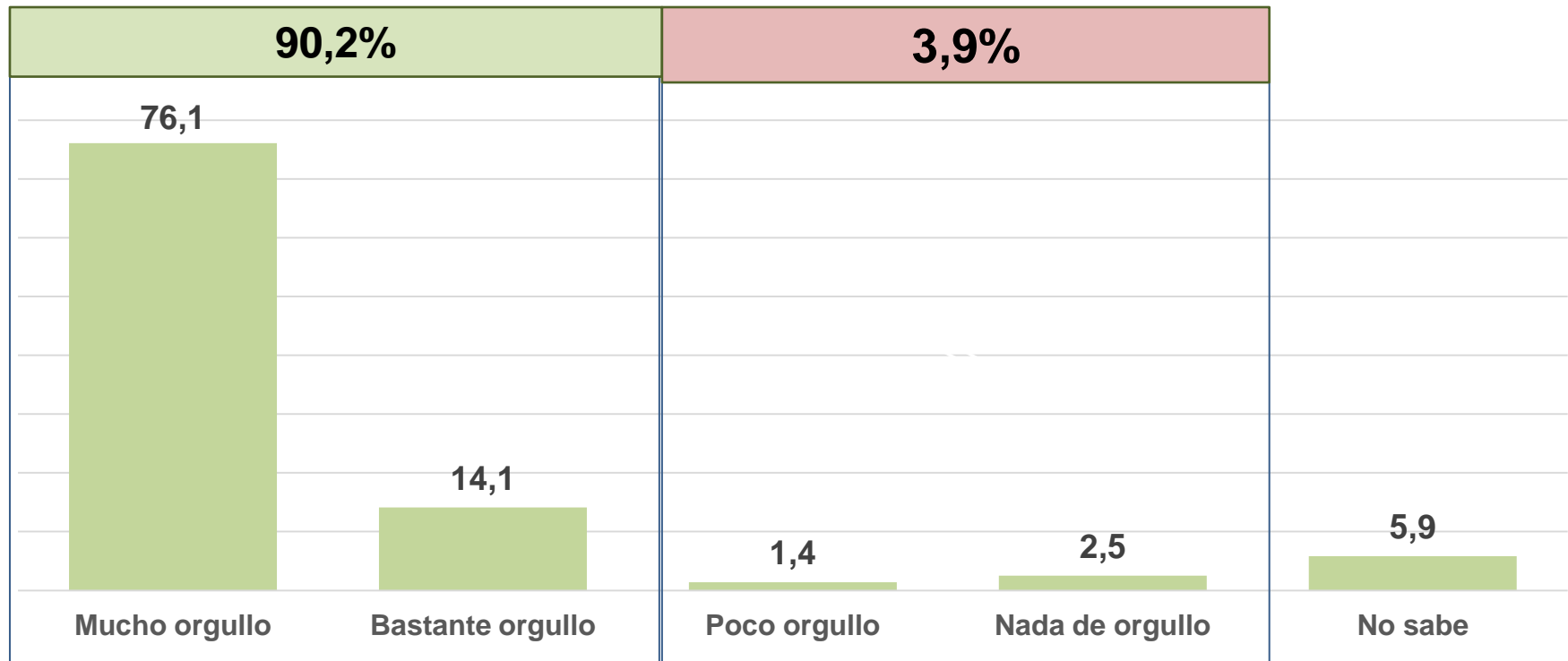
¿Cuán importante es el trabajo en su vida?



SEGÚN INGRESOS PERSONALES MENSUALES



¿Cuánto orgullo le genera ser o haber sido trabajador/a?

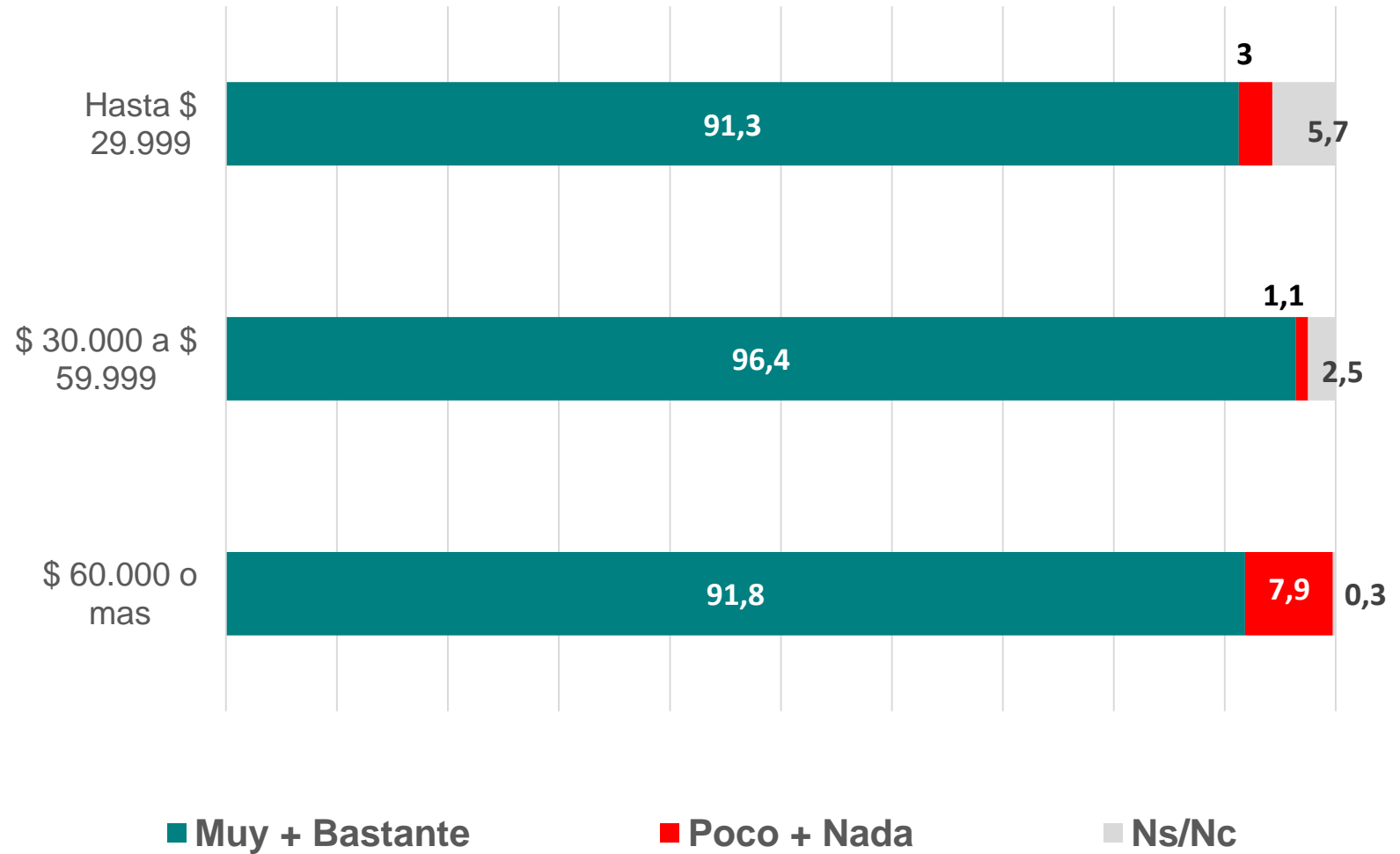


	Género		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMBA	INT
Mucho + Bastante	95,7	85,2	77,9	96,9	94,4	88,9	90,1	92,2	94,7	87,9
Poco + Nada	3,2	4,6	7,1	1,8	2,6	4,7	2,4	5,3	2,7	4,6
Ns/Nc	1,1	10,2	15,0	1,3	3,1	6,4	7,5	2,5	2,7	7,5

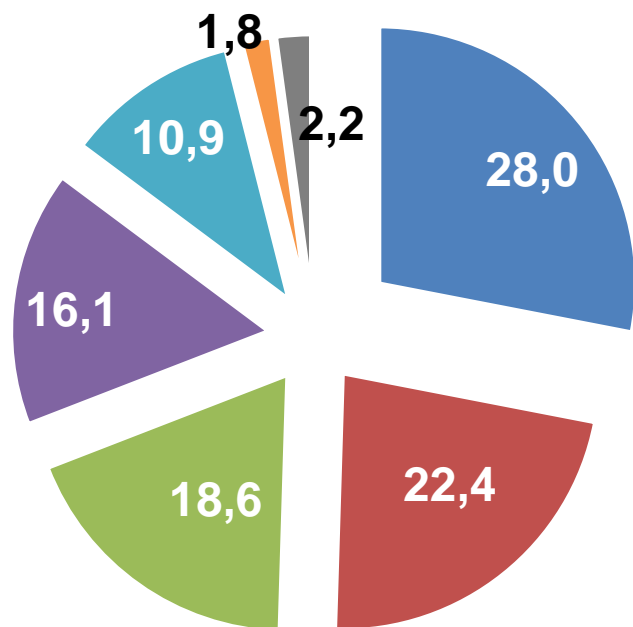
¿Cuánto orgullo le genera ser o haber sido trabajador/a?



SEGÚN INGRESOS PERSONALES MENSUALES



¿Cuál de los siguientes aspectos usted más valora de un trabajo?



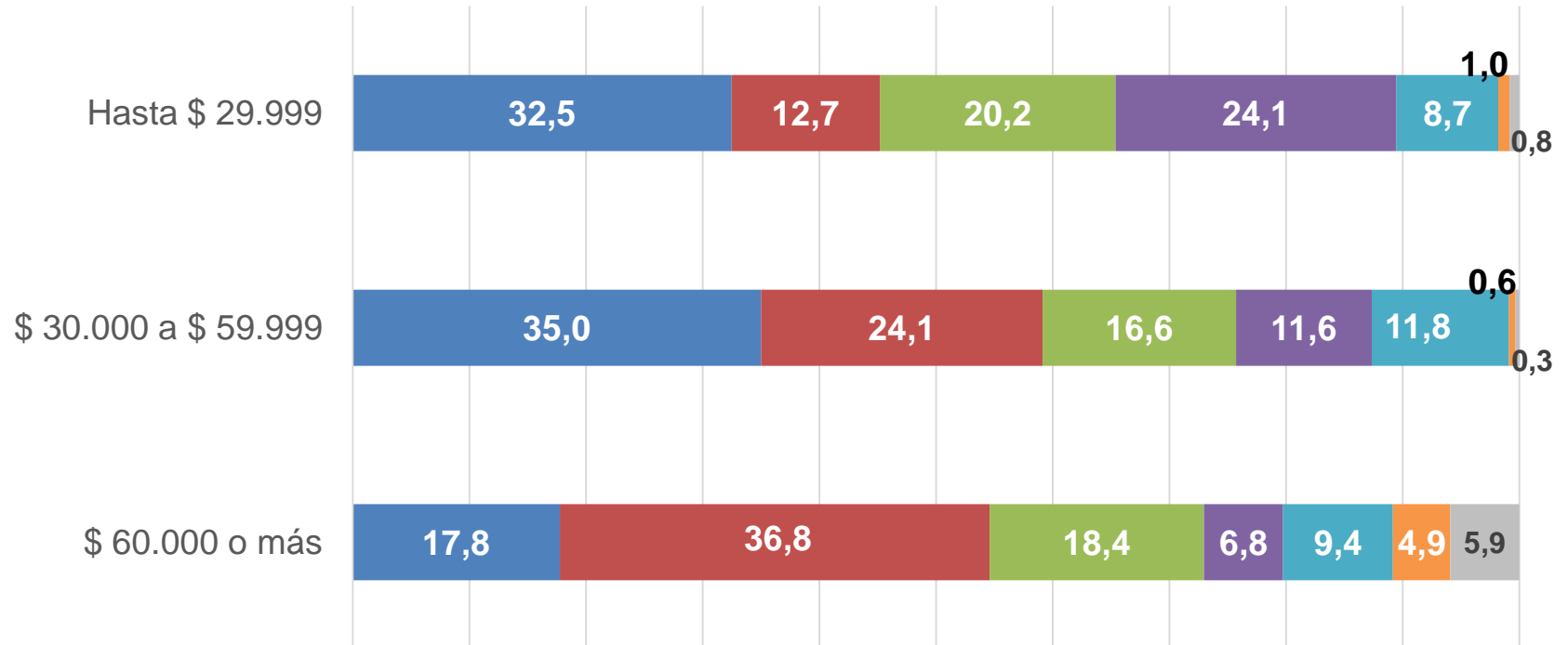
- Que sea estable (28%)
- Que me permita crecer profesionalmente (22,4%)
- Que tenga un buen salario o sueldo (18,6%)
- Que sea "en blanco" o registrado (16,1%)
- Que me quede tiempo para hacer otras actividades de mi interés (10,9%)
- Ninguno (1,8%)
- Ns/Nc (2,2%)

	Género		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMBA	INT
Que sea estable	20,8	34,8	23,4	29,9	28,3	30,7	30,4	20,8	28,1	28,0
Que me permita crecer	33,8	12,0	21,6	17,8	28,5	21,4	16,5	33,2	22,9	22,2
Que tenga un buen salario	15,2	21,8	17,8	21,2	17,5	12,1	23,3	20,2	25,1	15,3
Que sea "en blanco"	14,7	17,4	12,6	24,2	13,0	16,1	17,1	14,3	12,5	17,9
Que me quede tiempo	11,3	10,4	16,3	6,0	9,4	12,7	10,3	9,2	9,9	11,3
Ninguno	1,1	2,4	3,6	0,7	1,4	2,7	1,2	1,5	0,8	2,3
Ns/Nc	3,2	1,2	4,8	0,3	1,9	4,4	1,2	0,7	0,7	2,9

¿Cuál de los siguientes aspectos usted más valora de un trabajo?



SEGÚN INGRESOS PERSONALES MENSUALES



■ Que sea estable

■ Que me permita crecer

■ Que tenga un buen salario

■ Que sea "en blanco"

■ Que me quede tiempo

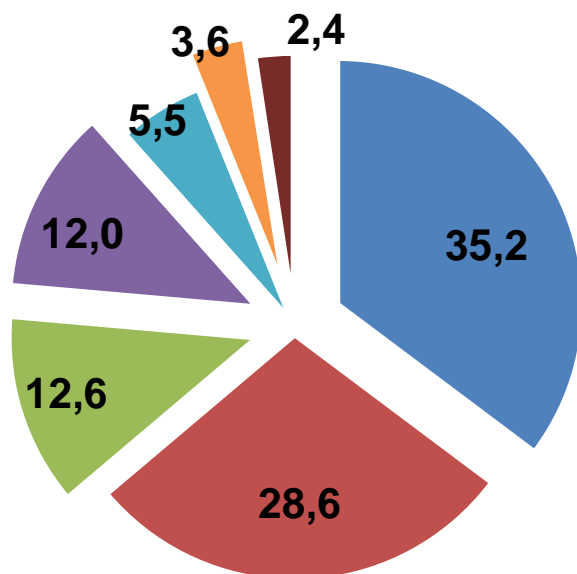
■ Ninguno

■ Ns/Nc

CLIMA LABORAL



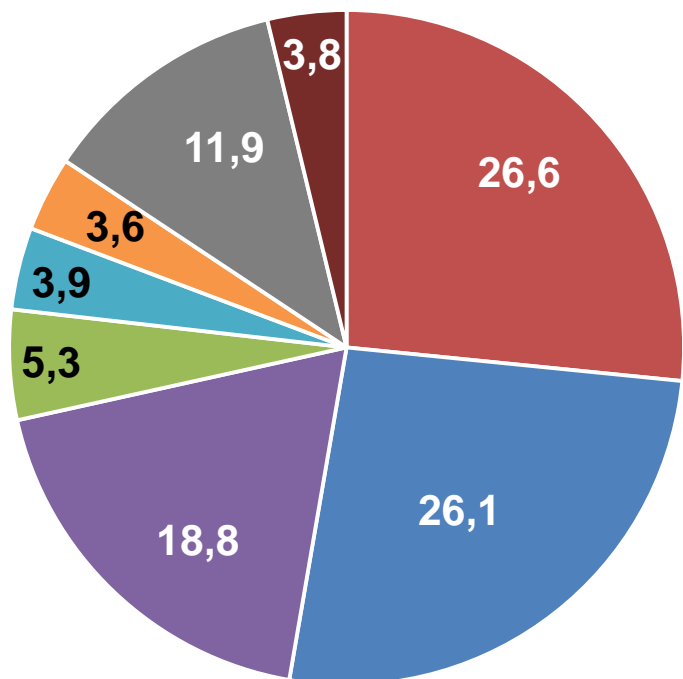
¿Cuál de los siguientes le parece el principal problema que tiene el mercado de trabajo en la Argentina?



- Falta de trabajo (35,2%)
- Poco poder de compra/ Inflación sube más que salarios (28,6%)
- Trabajo no registrado o "en negro" (12,6%)
- Bajos salarios (12%)
- Malas condiciones de trabajo (5,5%)
- Otro (3,6%)

	Género		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMBA	INT
Falta de trabajo	27,2	42,6	34,3	36,1	34,5	42,9	32,7	28,6	39,2	33,1
Inflación sube más que salarios	33,0	24,5	31,7	26,6	28,4	14,3	39,2	31,2	28,9	28,4
Trabajo no registrado	11,8	13,2	5,7	12,3	17,8	11,6	8,5	20,2	13,3	12,2
Bajos salarios	15,2	9,2	16,2	10,6	10,5	10,4	14,1	11,1	10,3	12,9
Malas condiciones de trabajo	7,1	4,0	4,3	10,6	2,6	11,3	1,5	3,9	1,8	7,4
Otro	5,3	2,0	0,9	3,1	5,3	3,7	3,2	4,0	6,1	2,3
Ninguno	0,2	0,1	0	0,2	0,1	0	0,1	0,2	0,1	0,1
Ns/Nc	0,3	4,4	6,9	0,6	0,8	5,8	0,7	0,8	0,4	3,6

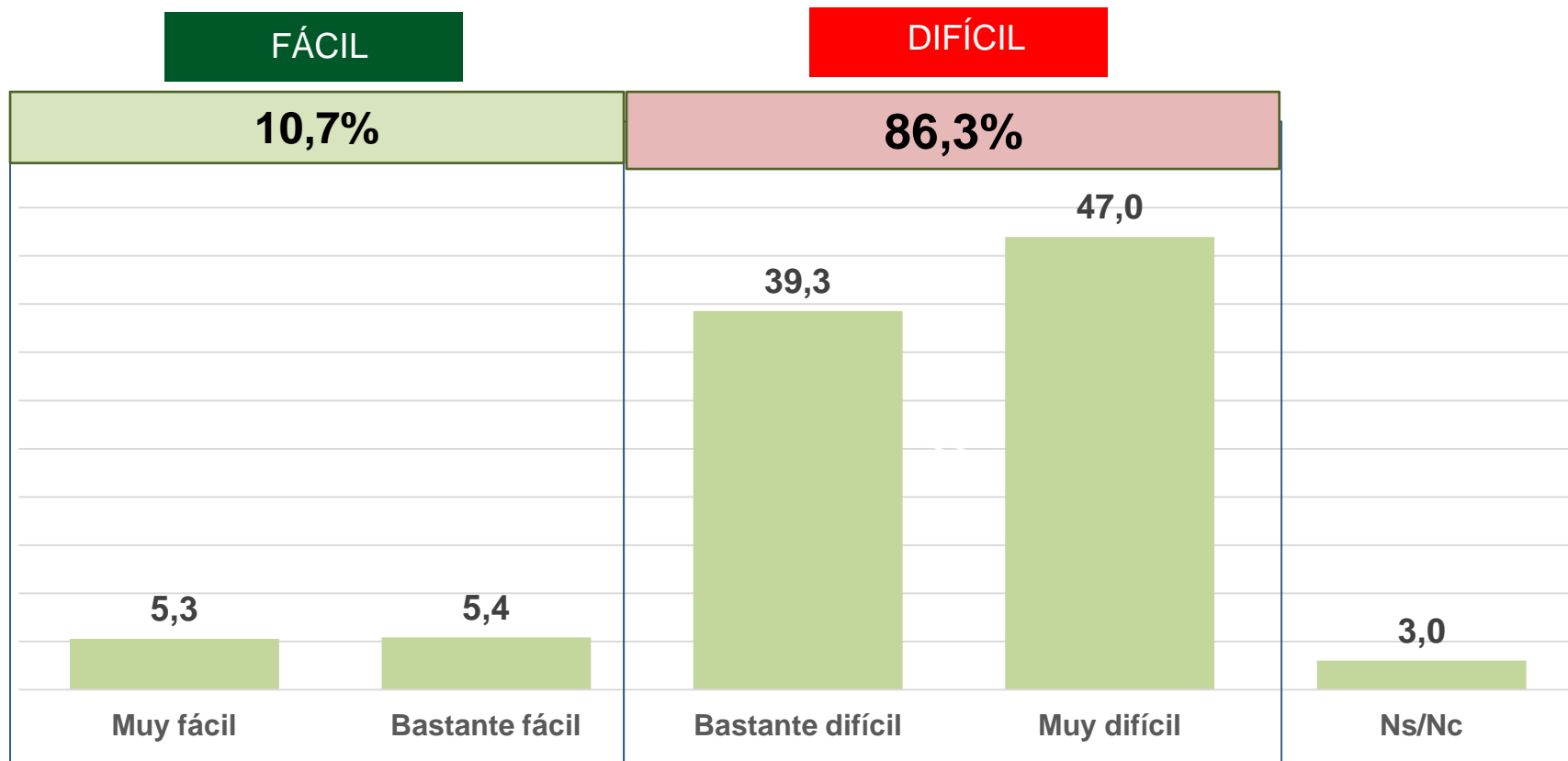
¿Y cuál diría que es el principal problema que usted tiene en relación al trabajo?



- Poco poder de compra/ Inflación sube más que salarios (26,6%)
- Falta de trabajo (26,1%)
- Bajos salarios (18,8%)
- Trabajo no registrado o "en negro" (5,3%)
- Malas condiciones de trabajo (3,9%)
- Otro (3,6%)
- Ninguno (11,9%)

	Género		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMBA	INT
Inflación sube más que salarios	30,7	22,8	19,7	28,9	31,7	16,2	29,3	36,5	24,4	27,7
Falta de trabajo	24,2	27,9	37,9	30,0	15,7	31,8	28,6	14,6	24,2	27,1
Bajos salarios	19,1	18,6	10,6	25,7	15,2	25,8	16,4	13,1	19,9	18,2
Trabajo no registrado	3,5	6,9	3,8	3,6	7,0	3,6	4,0	9,7	5,2	5,3
Malas condiciones de trabajo	2,9	4,9	7,3	4,4	1,2	2,7	4,9	4,0	4,1	3,9
Otro	3,9	3,3	5,0	2,1	4,1	1,5	3,4	6,7	2,7	4,1
Ninguno	14,6	9,4	7,0	3,9	22,8	12,0	10,0	14,7	18,0	8,8
Ns/Nc	1,1	6,3	8,7	1,3	2,3	6,5	3,4	0,7	1,6	4,9

En términos generales, ¿cuán fácil o difícil diría que es conseguir un empleo en la Argentina?

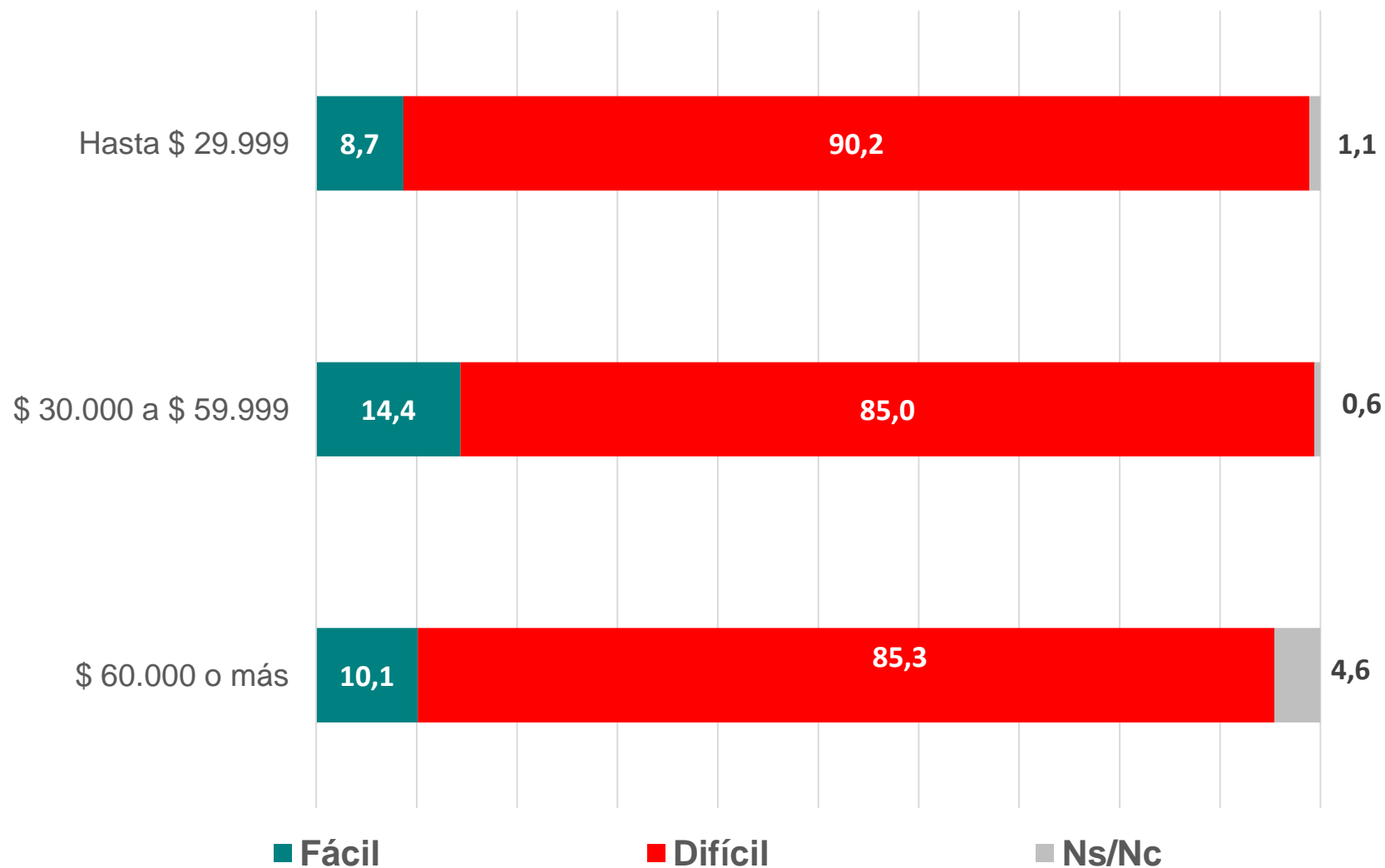


	Género		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMBA	INT
Muy + Bastante fácil	15,1	6,6	8,6	6,3	13,1	10,8	11,3	9,4	12,5	9,7
Muy + bastante difícil	79,4	92,5	84,5	91,7	85,6	89,2	82,6	88,0	82,4	88,2
Ns/Nc	5,4	1,0	6,9	2,1	1,3		6,1	2,6	5,1	2,0

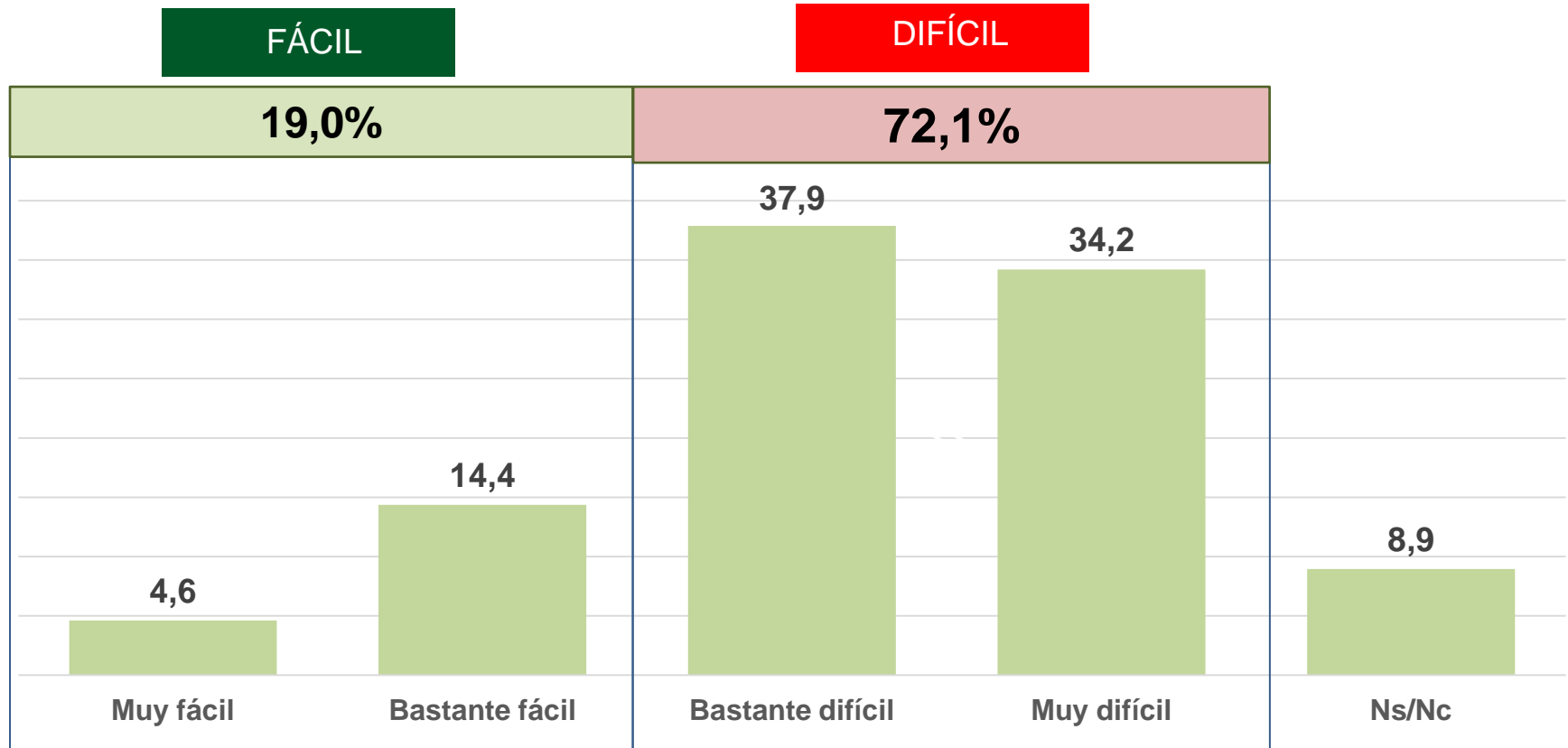
En términos generales, ¿cuán fácil o difícil diría que es conseguir un empleo en la Argentina?



SEGÚN INGRESOS PERSONALES MENSUALES



¿Y cuán fácil o difícil le resultaría a usted conseguir un trabajo o empleo en este tiempo?

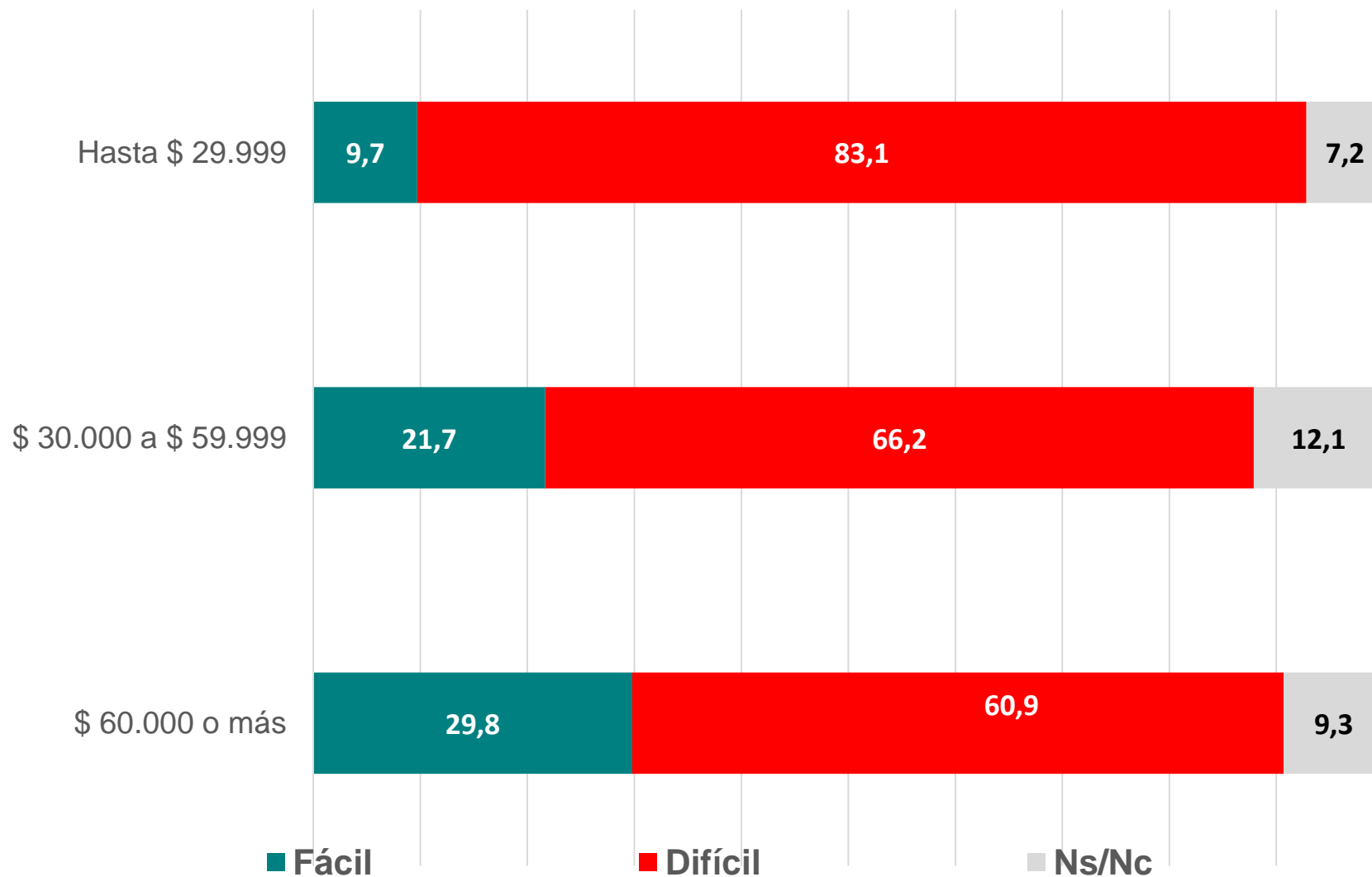


	Género		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMBA	INT
Muy + Bastante fácil	24,6	13,8	21,4	12,6	21,1	15,8	16,9	26,6	26,6	15,0
Muy + Bastante difícil	68,3	75,6	69,7	81,0	67,1	76,8	72,8	64,7	59,1	78,8
Ns/Nc	7,1	10,7	8,9	6,4	11,8	7,4	10,4	8,7	14,3	6,2

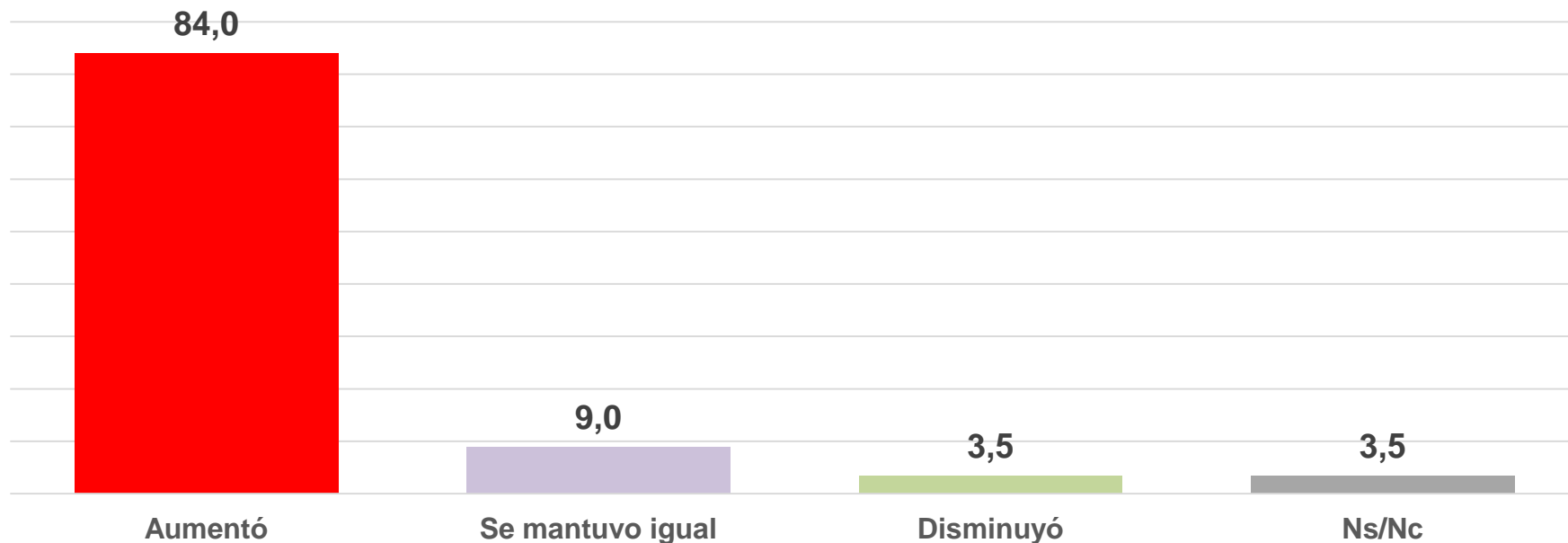
¿Cuán fácil o difícil le resultaría a usted conseguir un trabajo o empleo en este tiempo?



SEGÚN INGRESOS PERSONALES MENSUALES



¿Usted considera que, en los últimos 12 meses, la desocupación en la Argentina...?



	Género		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMBA	INT
Aumentó	87,1	81,2	77,8	91,7	83,1	78,1	88,5	84,9	84,2	83,9
Se mantuvo igual	10,2	8,0	14,2	4,9	8,1	7,8	8,8	11,0	8,8	9,1
Disminuyó	2,3	4,5	0,6	1,9	7,3	6,3	1,6	2,6	5,6	2,4
Ns/Nc	0,5	6,3	7,4	1,4	1,5	7,7	1,1	1,5	1,4	4,6

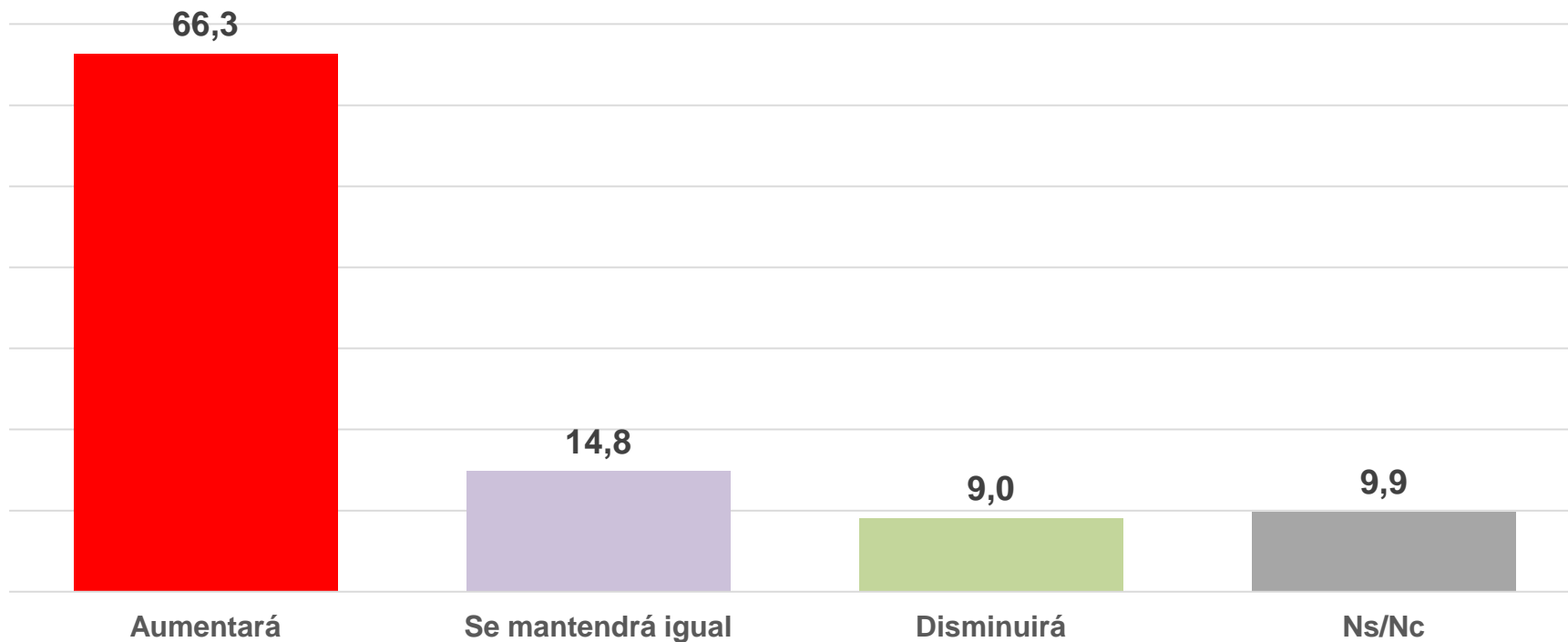
¿Usted considera que, en los últimos 12 meses, la desocupación en la Argentina...?



SEGÚN INGRESOS PERSONALES MENSUALES



¿Y usted considera que, dentro de los próximos meses 12, la desocupación en la Argentina...?

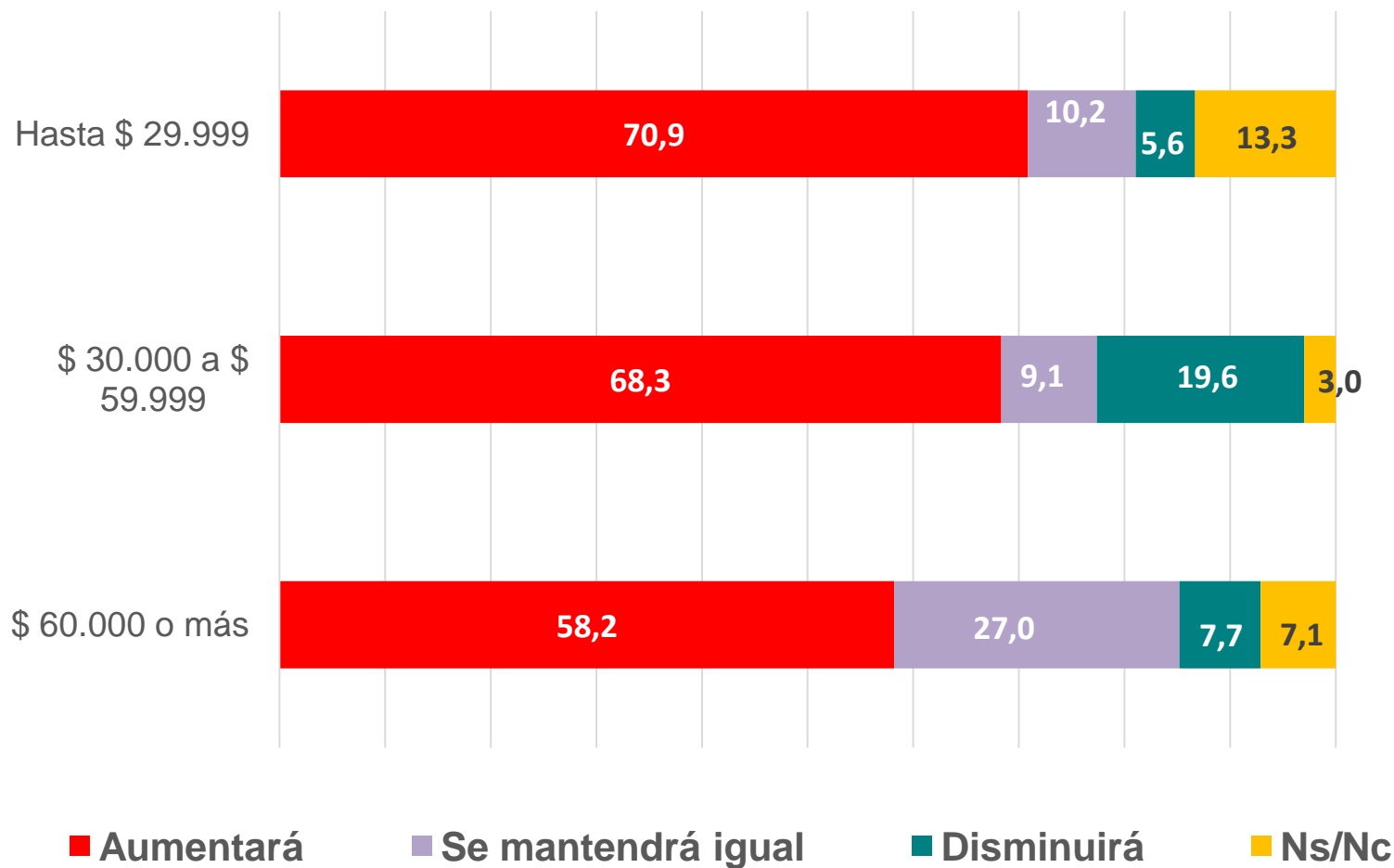


	Género		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMBA	INT
Aumentará	70,3	62,6	61,5	70,2	65,6	59,6	69,6	70,2	59,2	70,0
Se mantendrá igual	16,5	13,2	21,6	13,0	12,0	14,3	15,9	13,7	16,8	13,8
Disminuirá	9,2	8,9	6,0	5,4	15,2	7,1	9,2	11,4	13,3	6,8
Ns/Nc	4,0	15,2	10,9	11,4	7,2	19,0	5,3	4,6	10,7	9,4

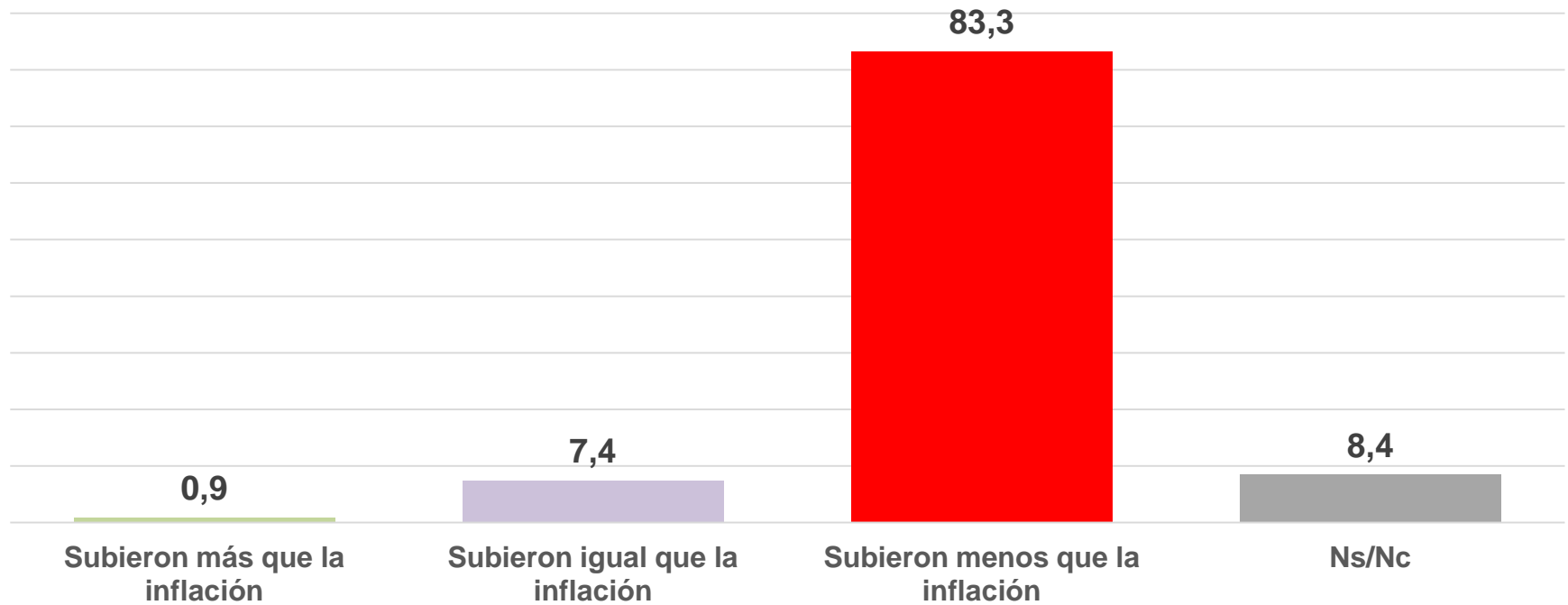
¿Y usted considera que, dentro de los próximos meses 12, la desocupación en la Argentina...?



SEGÚN INGRESOS PERSONALES MENSUALES



¿Usted considera que, en los últimos meses 12 meses, los salarios subieron...?

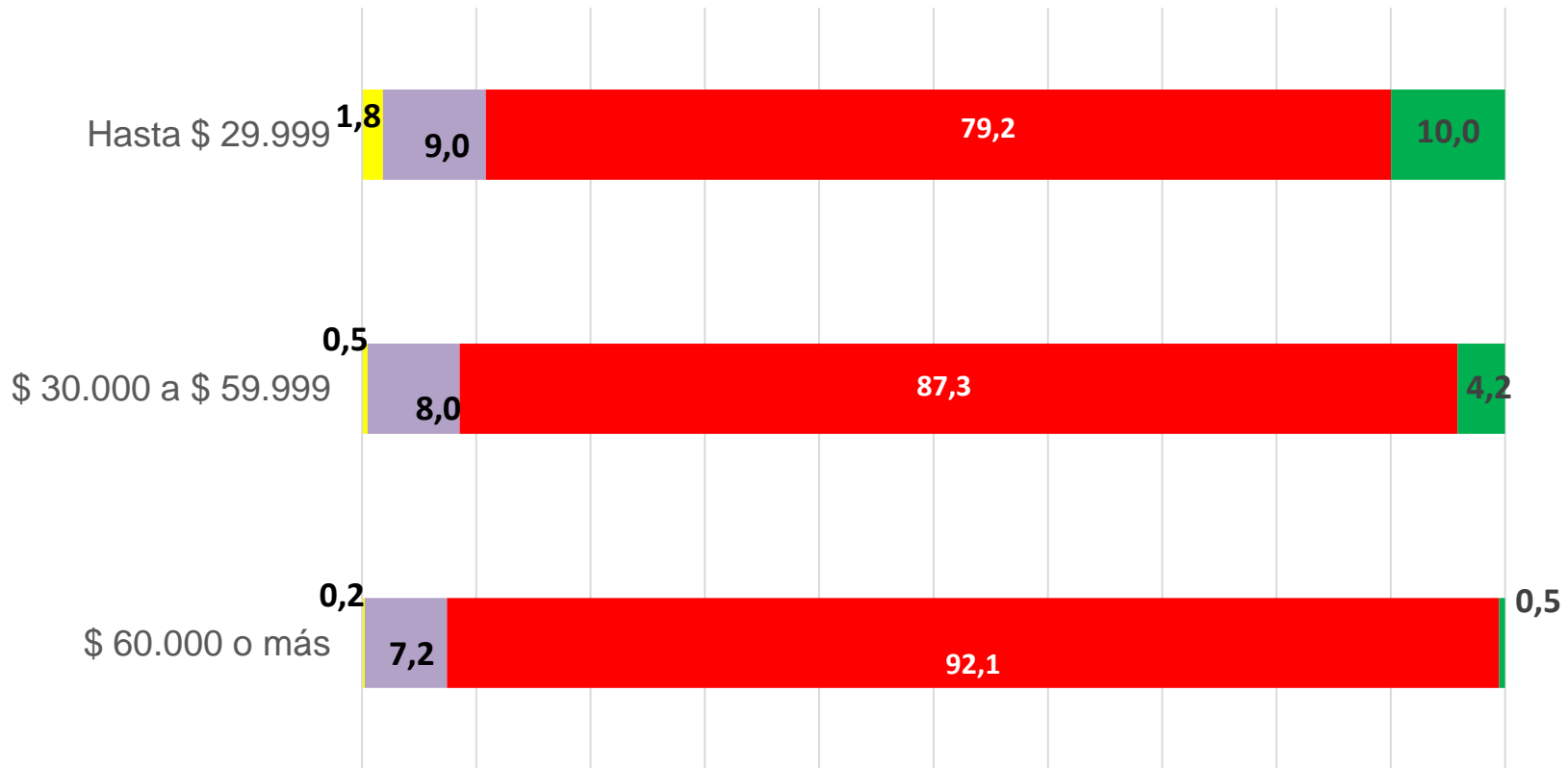


	Género		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMBA	INT
Más que la inflación	0,5	1,2	0,1	2,5	0,2	1,3	0,5	1,0	0,7	1,0
Igual que la inflación	7,0	7,7	7,1	11,3	4,8	7,7	8,4	5,4	4,7	8,8
Menos que la inflación	91,2	76,0	80,1	76,2	90,4	77,2	83,7	90,8	87,5	81,1
Ns/Nc	1,3	15,1	12,7	10,0	4,6	13,9	7,4	2,8	7,1	9,2

¿Usted considera que, en los últimos meses 12 meses, los salarios subieron...?

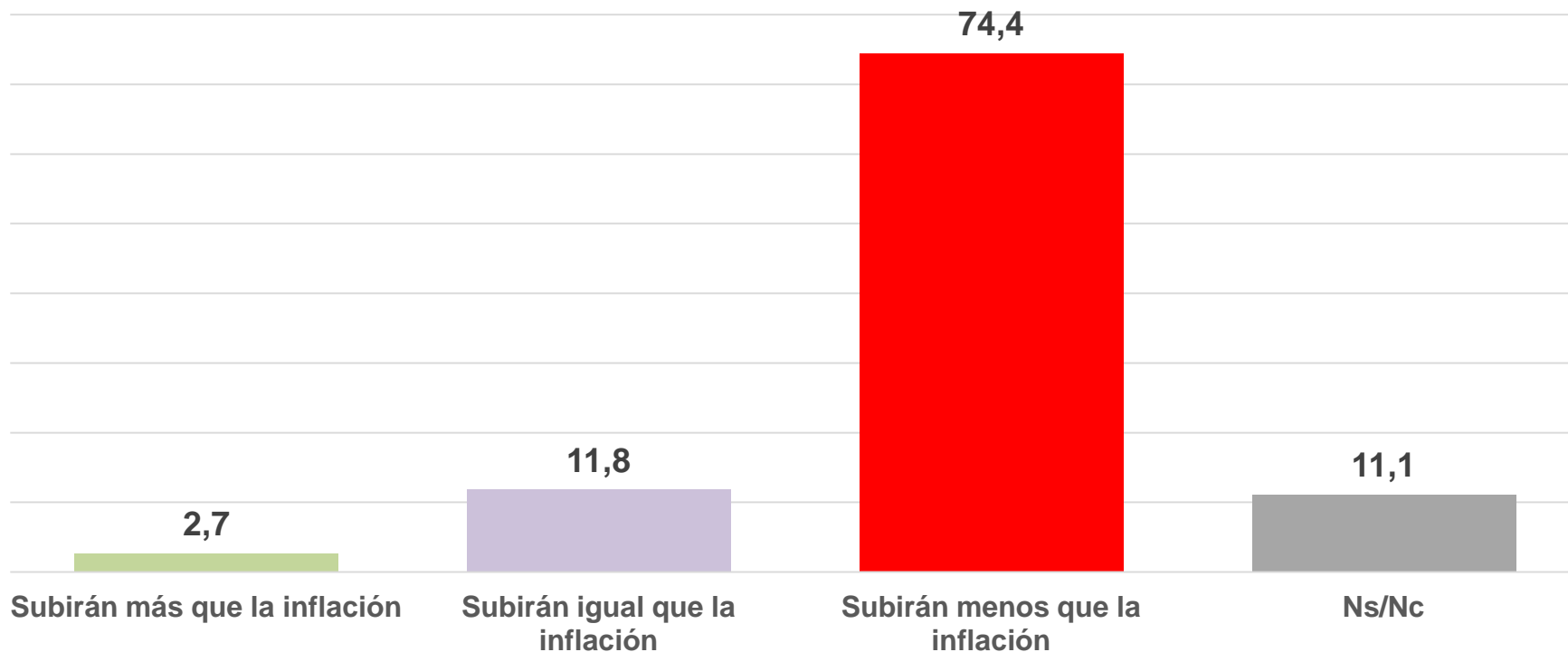


SEGÚN INGRESOS PERSONALES MENSUALES



■ Más que la inflación ■ Igual que la inflación ■ Menos que la inflación ■ Ns/Nc

¿Usted considera que, en los próximos meses 12 meses, los salarios subirán...?

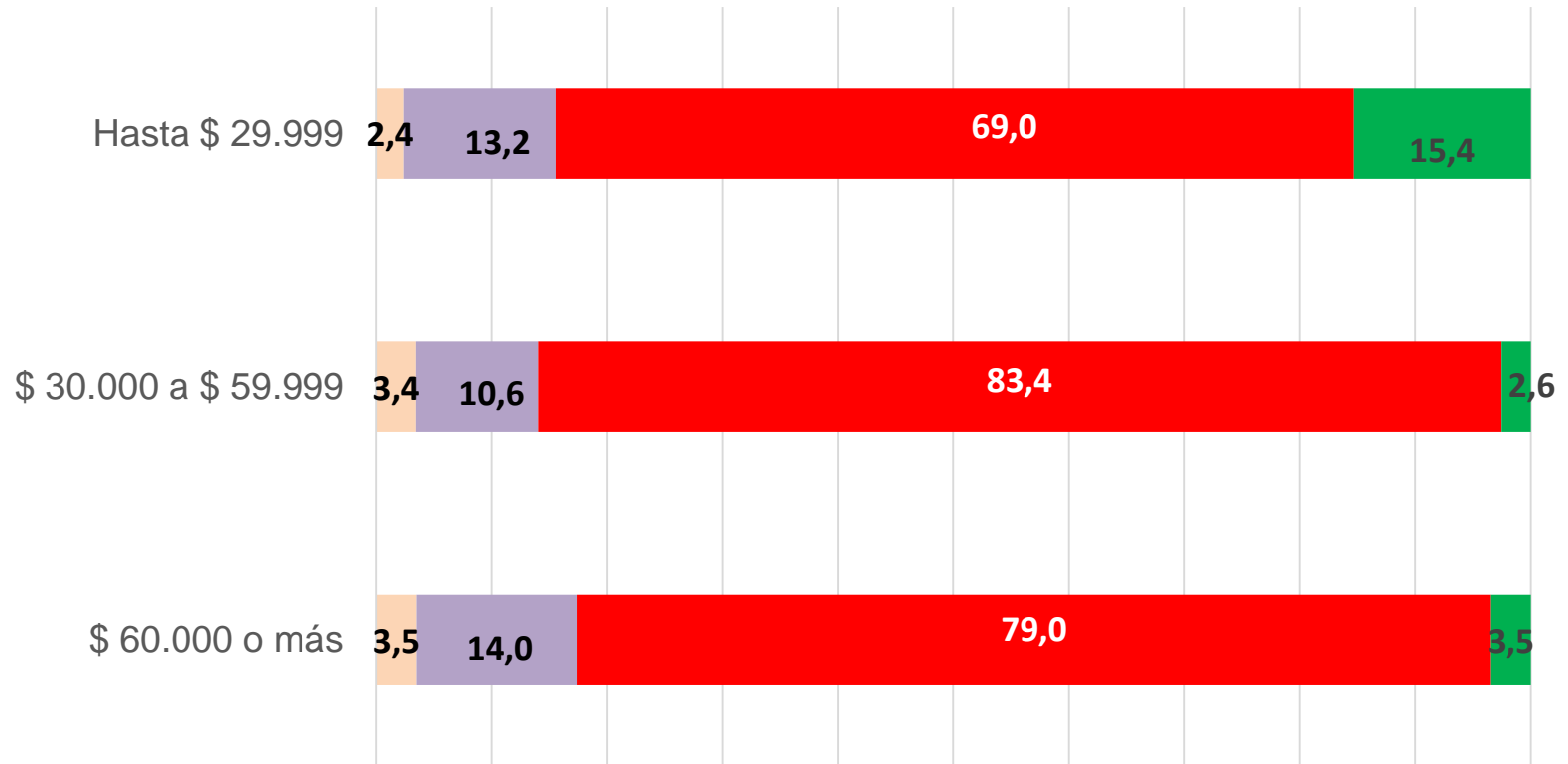


	Genero		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMBA	INT
Más que la inflación	2,7	2,7	2,1	3,1	2,8	1,3	1,5	6,4	2,6	2,7
Igual que la inflación	6,4	16,8	12,6	15,3	9,1	9,1	16,2	8,7	16,9	9,2
Menos que la inflación	85,5	64,2	65,1	72,0	83,4	77,6	70,9	75,7	74,6	74,4
Ns/Nc	5,4	16,3	20,3	9,6	4,6	12,0	11,4	9,2	5,8	13,8

¿Usted considera que, en los próximos meses 12 meses, los salarios subirán...?

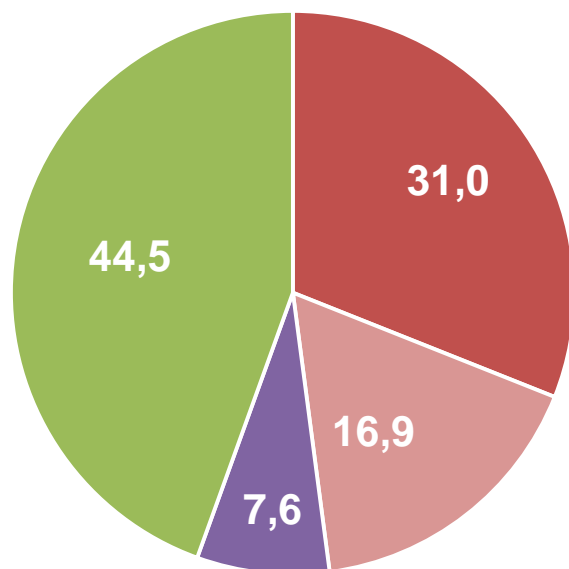


SEGÚN INGRESOS PERSONALES MENSUALES



■ Más que la inflación ■ Igual que la inflación ■ Menos que la inflación ■ Ns/Nc

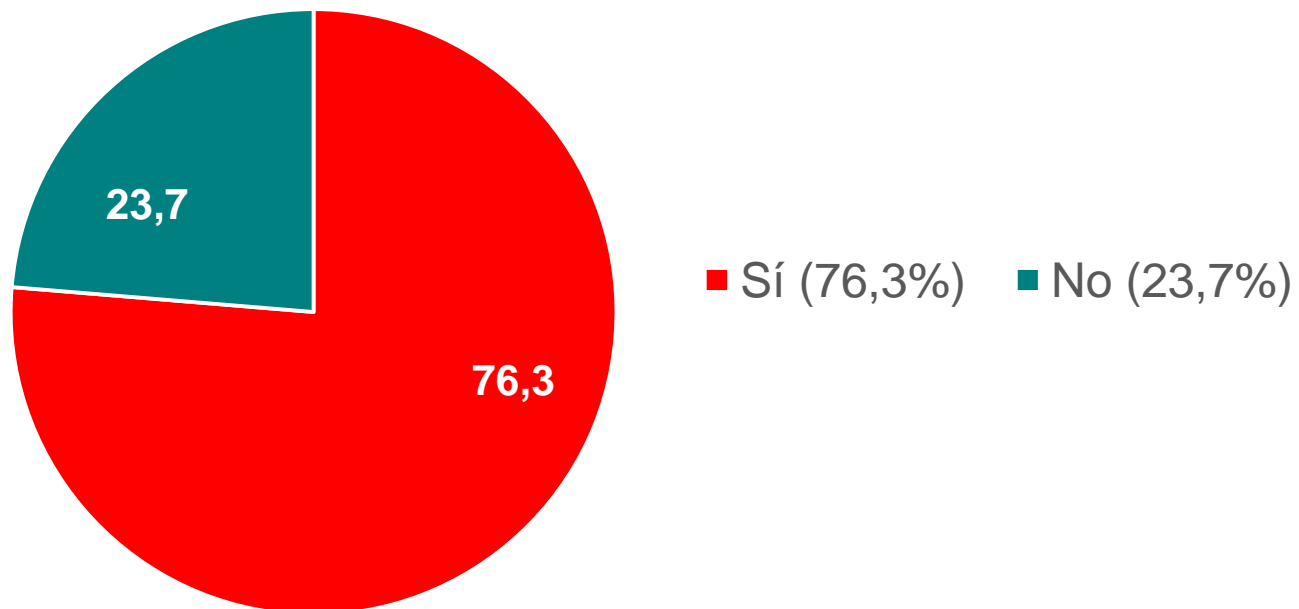
En los últimos 12 meses, ¿usted buscó algún trabajo o empleo?



- Sí, busqué porque no tengo o no tuve trabajo (31%)
- Sí, busqué para trabajar más horas o más tiempo del que actualmente trabajo o trabajaba (16,9%)
- Sí, busqué para cambiar el trabajo que actualmente tengo o que tenía (7,6%)
- No busqué trabajo en los últimos 12 meses (44,5%)

	Género		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMBA	INT
Sí, busqué porque no tengo o no tuve trabajo	26,6	35,1	45,5	35,5	13,9	40,7	32,7	15,3	18,6	37,5
Sí, busqué para trabajar más horas o más tiempo del que actualmente trabajo/ que tenía	20,9	13,2	14,8	25,2	12,8	18,3	13,1	20,9	14,8	18,0
Sí, busqué para cambiar el trabajo que actualmente tengo/que tenía	7,6	7,6	12,6	7,0	4,7	4,9	7,5	11,6	12,5	5,1
No busqué trabajo en los últimos 12 meses	45,0	44,0	27,1	32,3	68,6	36,1	46,8	52,3	54,1	39,5

¿Conoce algún familiar o amigo que, en los últimos 12 meses, haya perdido el empleo en la Argentina?

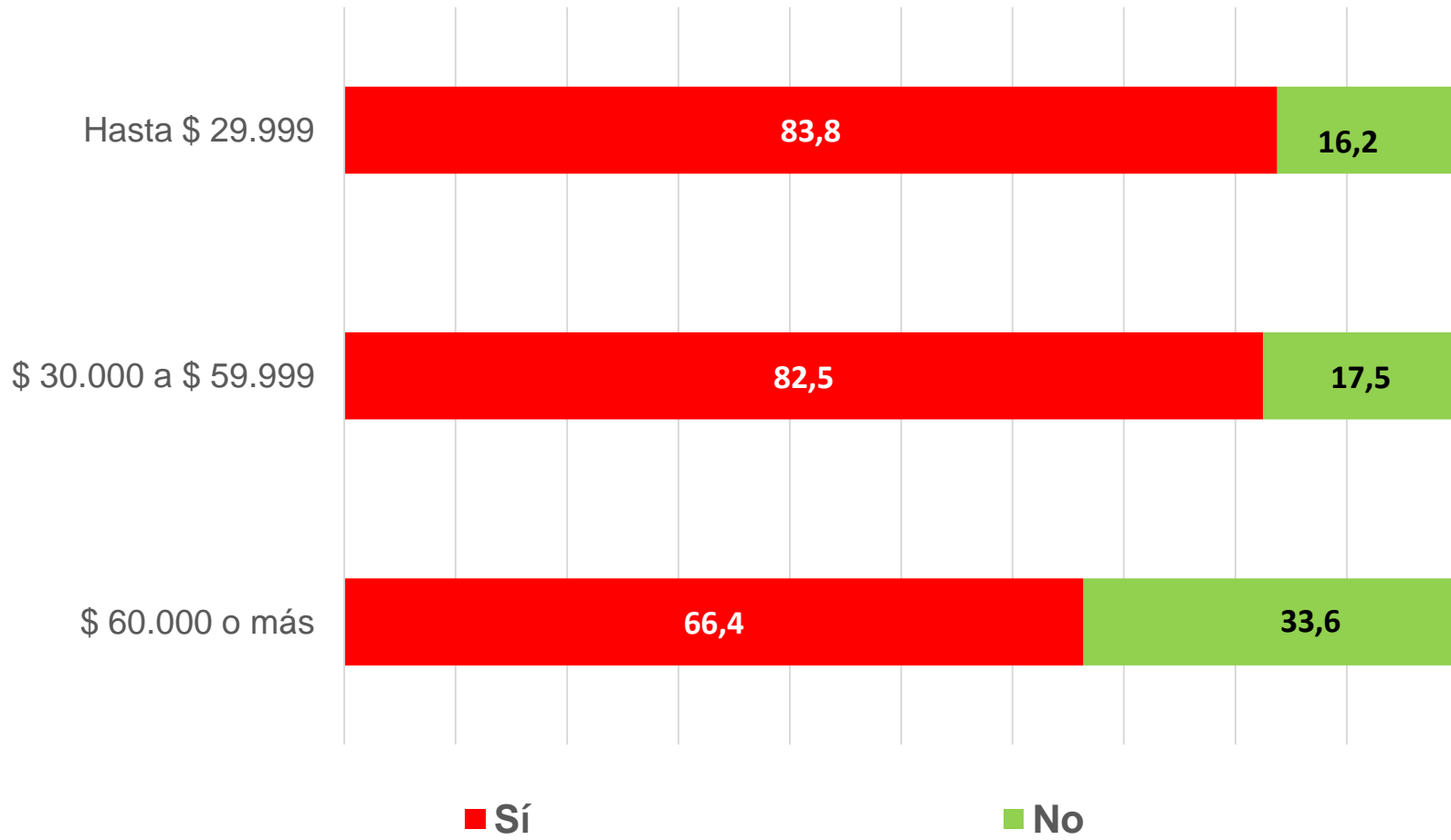


	Género		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMBA	INT
Sí	71,7	80,6	73,1	87,1	71,6	81,4	75,6	70,5	78,7	75,1
No	28,3	19,4	26,9	12,9	28,4	18,6	24,4	29,5	21,3	24,9

¿Conoce algún familiar o amigo que, en los últimos 12 meses, haya perdido el empleo en la Argentina?



SEGÚN INGRESOS PERSONALES MENSUALES



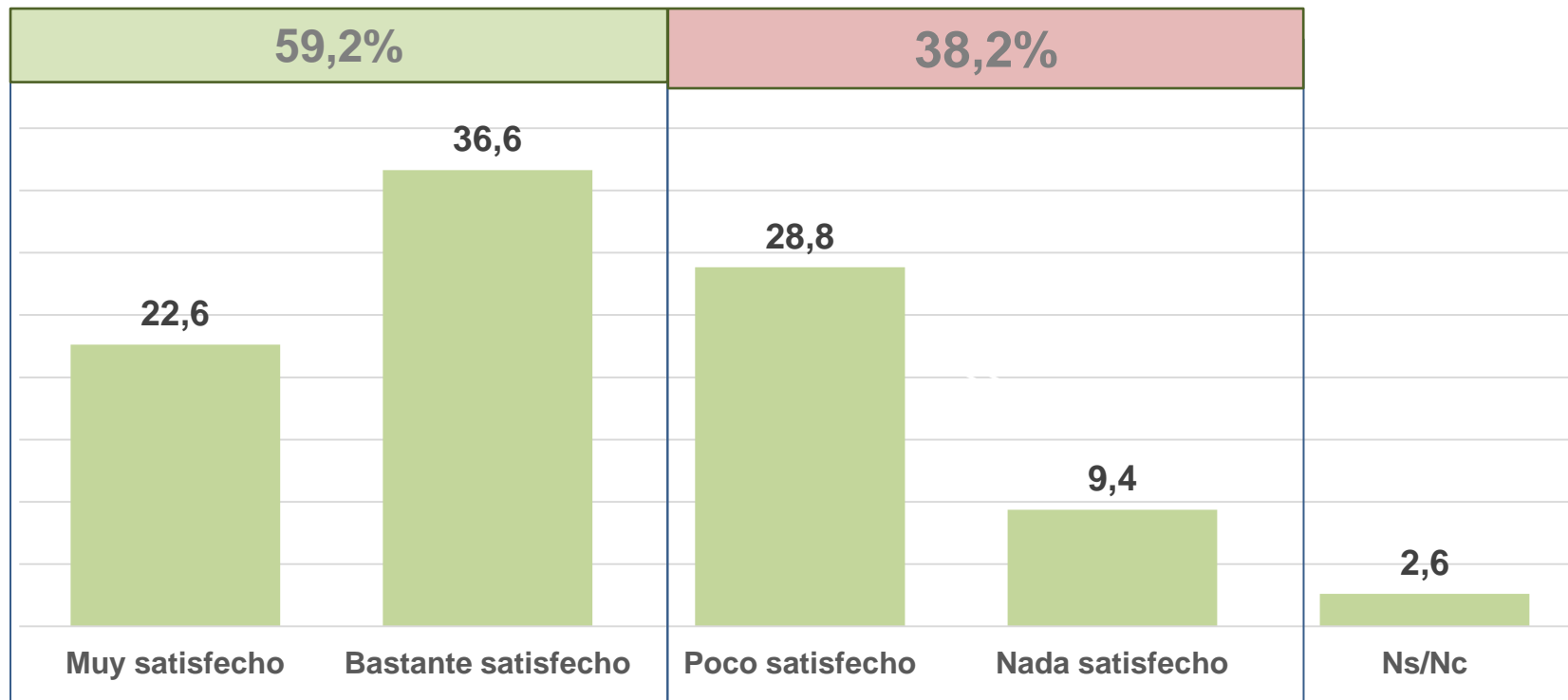
SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES



¿Cuán satisfecho está usted con su situación laboral actual?



ENTRE TRABAJADORES ACTIVOS



	Género		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMBA	INT
Muy + Bastante satisfecho	60,9	57,6	57,1	59,4	59,8	58,7	57,2	61,8	64,6	54,9
Poco + Nada satisfecho	38,4	38,0	36,7	39,4	39,0	41,2	38,0	37,2	34,7	41,1
Ns/Nc	0,7	4,5	6,2	1,2	1,1	0,1	4,8	1,0	0,7	4,0

¿Cuán satisfecho está usted con su situación laboral actual?



ENTRE TRABAJADORES ACTIVOS

SEGÚN INGRESOS PERSONALES MENSUALES



■ **Muy + Bastante satisfecho**

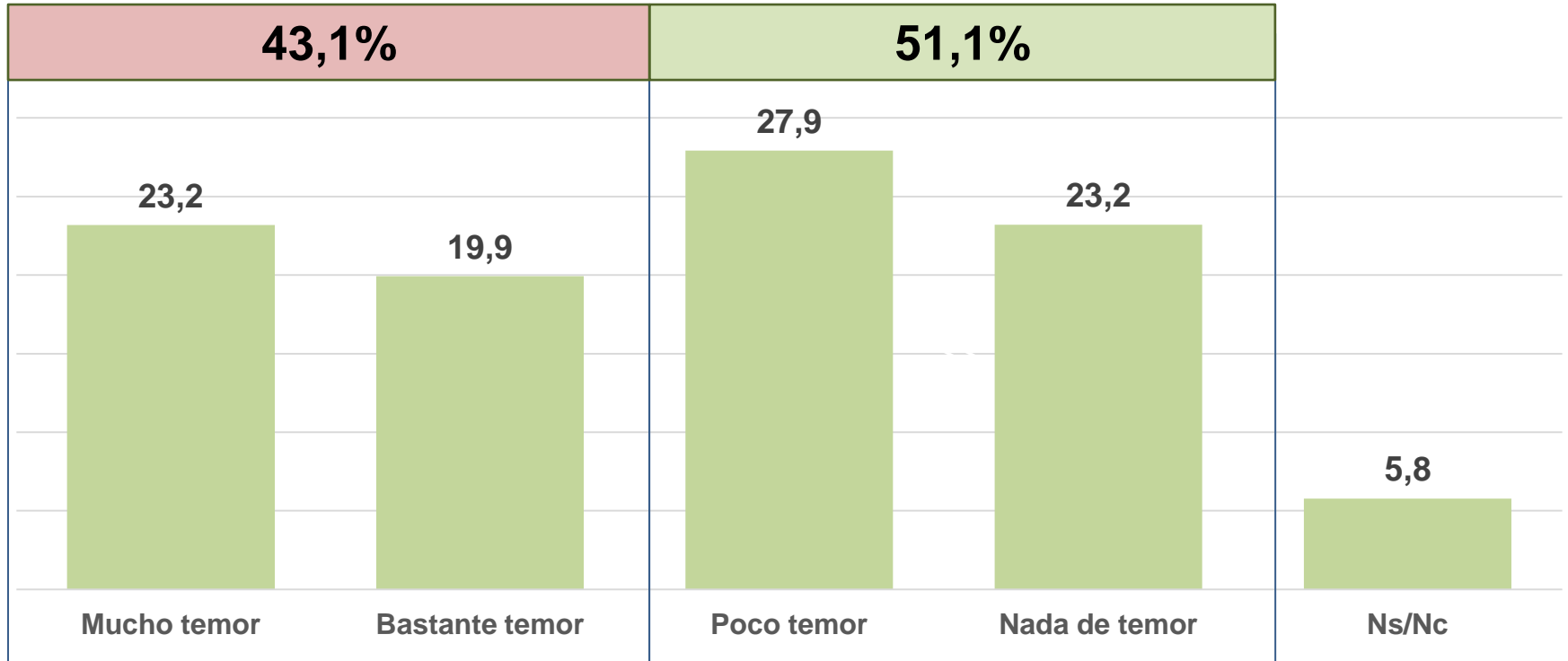
■ **Poco + Nada satisfecho**

■ **Ns/Nc**



¿Cuánto temor tiene de perder su empleo?

ENTRE TRABAJADORES ACTIVOS



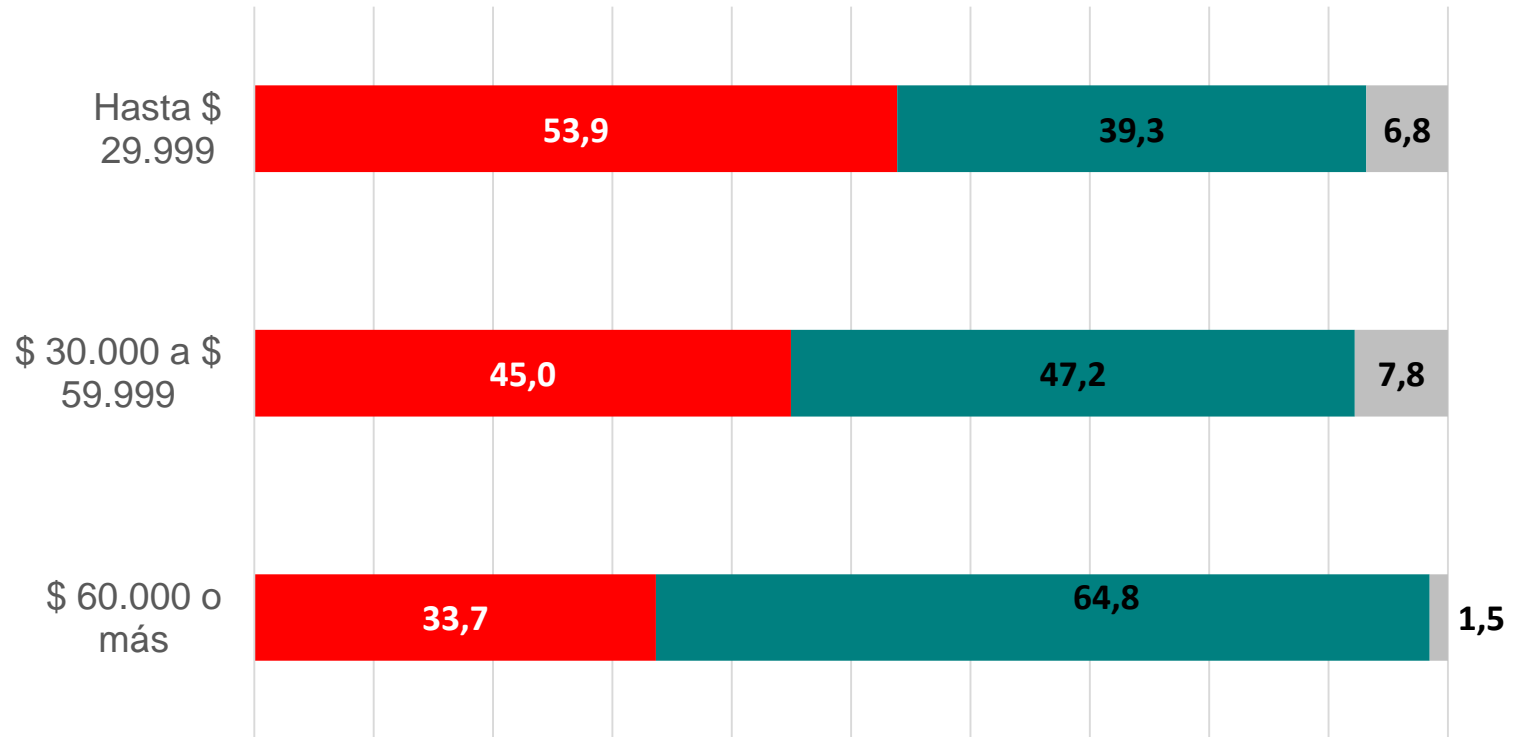
	Género		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMBA	INT
Mucho + Bastante temor	45,4	40,7	38,6	44,7	43,2	52,4	45,2	37,0	40,9	44,9
Poco + Nada de temor	50,7	51,5	52,4	51,0	51,5	47,6	45,0	59,2	55,1	47,9
Ns/Nc	3,9	7,8	9,0	4,2	5,2		9,8	3,8	4,0	7,2



¿Cuánto temor tiene de perder su empleo?

ENTRE TRABAJADORES ACTIVOS

SEGÚN INGRESOS PERSONALES MENSUALES



■ Mucho + Bastante temor

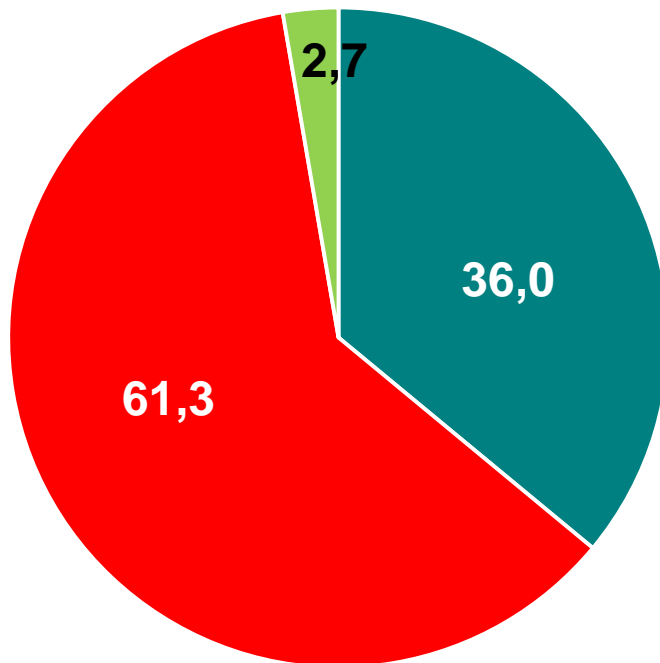
■ Poco + Nada temor

■ Ns/Nc

¿Diría que su salario le alcanza para afrontar sus gastos mensuales?



ENTRE TRABAJADORES ACTIVOS



- Sí, mi salario me alcanza
- No, mi salario no me alcanza
- Ns/Nc/

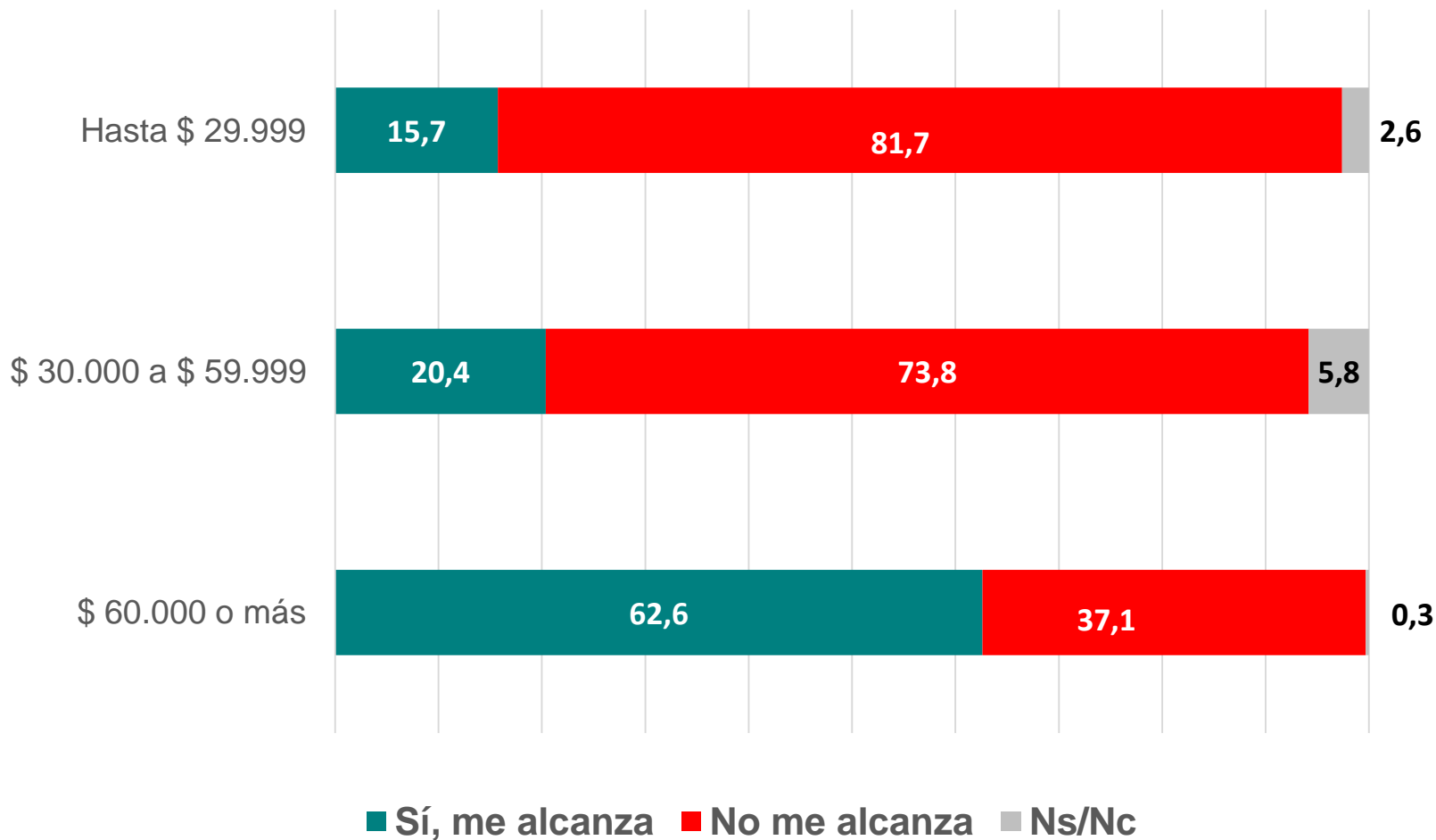
	Género		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMBA	INT
Sí	41,3	30,3	43,1	26,2	41,7	29,0	29,4	46,0	36,8	35,3
No	58,2	64,6	51,4	72,2	56,3	71,0	65,0	53,3	63,1	59,8
Ns/Nc	0,5	5,0	5,6	1,5	1,9	0	5,6	0,7	0,1	4,9

¿Diría que su salario le alcanza para afrontar sus gastos mensuales?



ENTRE TRABAJADORES ACTIVOS

SEGÚN INGRESOS PERSONALES MENSUALES



¿Cuánto debería ganar para poder afrontar sus gastos mensuales?



ENTRE TRABAJADORES ACTIVOS



	Género		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMB A	INT

Hasta \$ 59.999	20,5	57,3	52,6	39,1	25,2	62,0	44,7	21,6	37,5	38,9
\$ 60.000 y más	74,1	39,9	42,9	56,3	71,4	38,0	53,1	70,3	56,9	58,0
No contesta	5,5	2,8	4,4	4,6	3,4	0	2,1	8,1	5,6	3,0

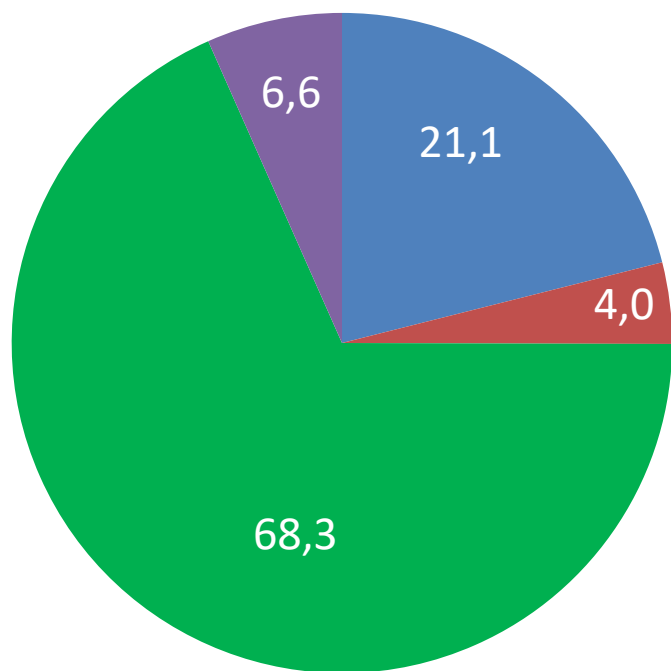
PANDEMIA, TRABAJO Y TELETRABAJO



¿Cuál de las siguientes maneras describe mejor la forma en la que usted trabaja actualmente?



ENTRE TRABAJADORES ACTIVOS



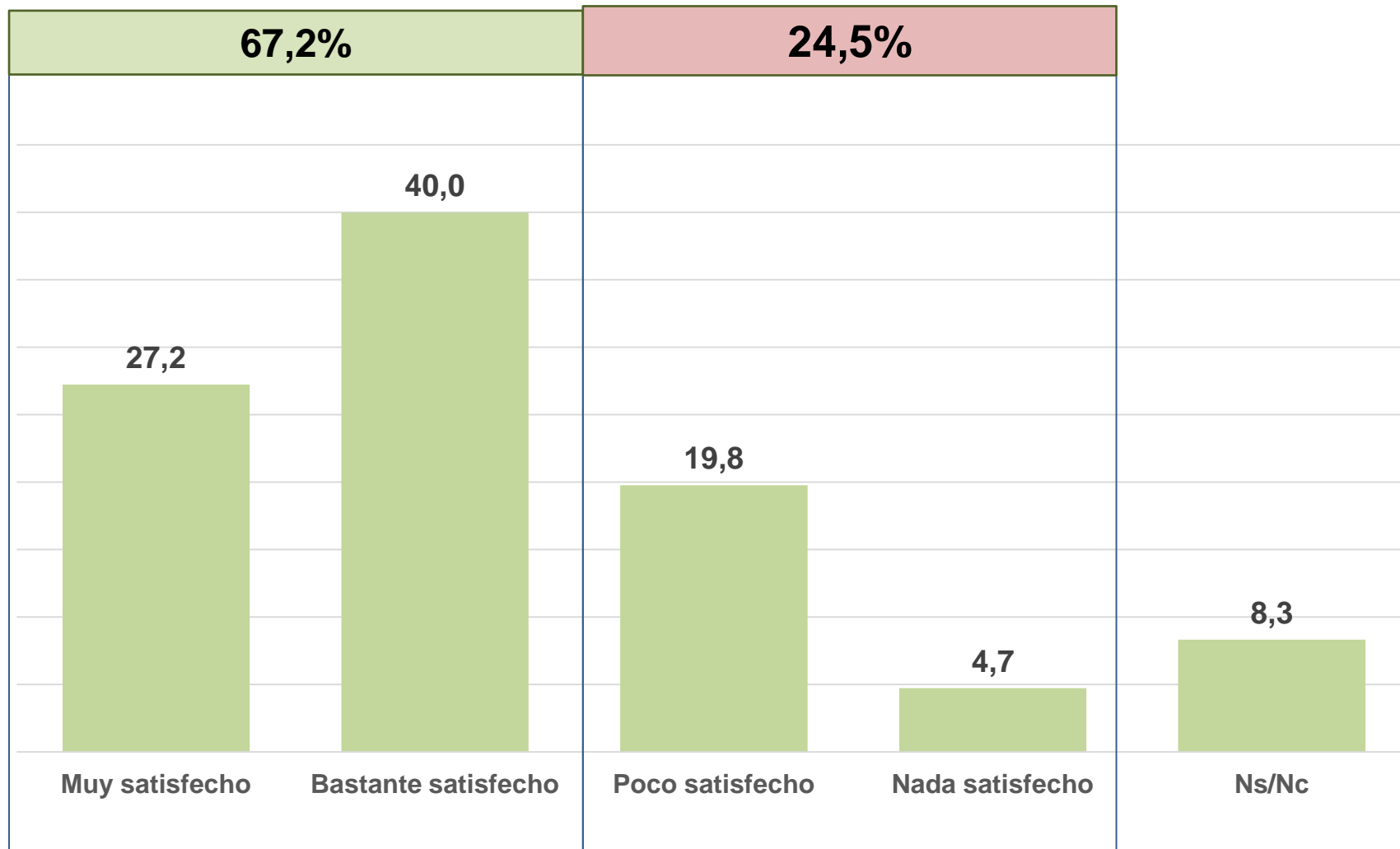
- Empezó a hacer teletrabajo o trabajar desde su casa a partir de la situación del COVID-19
- Hacía teletrabajo o trabajaba desde su casa antes de la situación del COVID-19
- Concurre a su lugar de trabajo como lo hacía habitualmente, de forma presencial
- Ns/Nc

	Género		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMBA	INT
Empezó a hacer teletrabajo	18,0	24,3	22,8	22,7	18,5	6,1	12,4	36,5	21,3	20,9
Hacía teletrabajo	4,5	3,4	3,7	2,8	5,3	0,1	4,2	5,4	4,0	3,9
Concurre a su lugar de trabajo	72,6	63,7	64,8	70,8	67,5	89,1	75,4	52,2	70,5	66,5
Ns/Nc	4,9	8,5	8,8	3,7	8,6	4,7	8,0	5,9	4,1	8,7

¿Cuán satisfecho o insatisfecho está usted con su experiencia con el teletrabajo?



ENTRE TRABAJADORES ACTIVOS QUE TELETRABAJAN

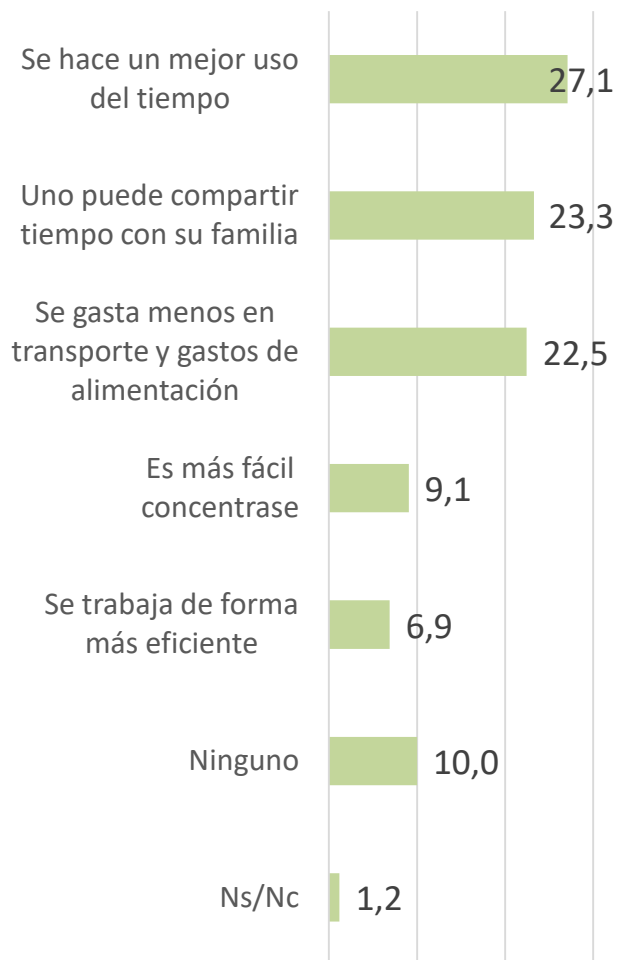


¿Cuál es el aspecto más positivo y cuál el más negativo del teletrabajo?



ENTRE TRABAJADORES ACTIVOS QUE TELETRABAJAN

POSITIVO



NEGATIVO

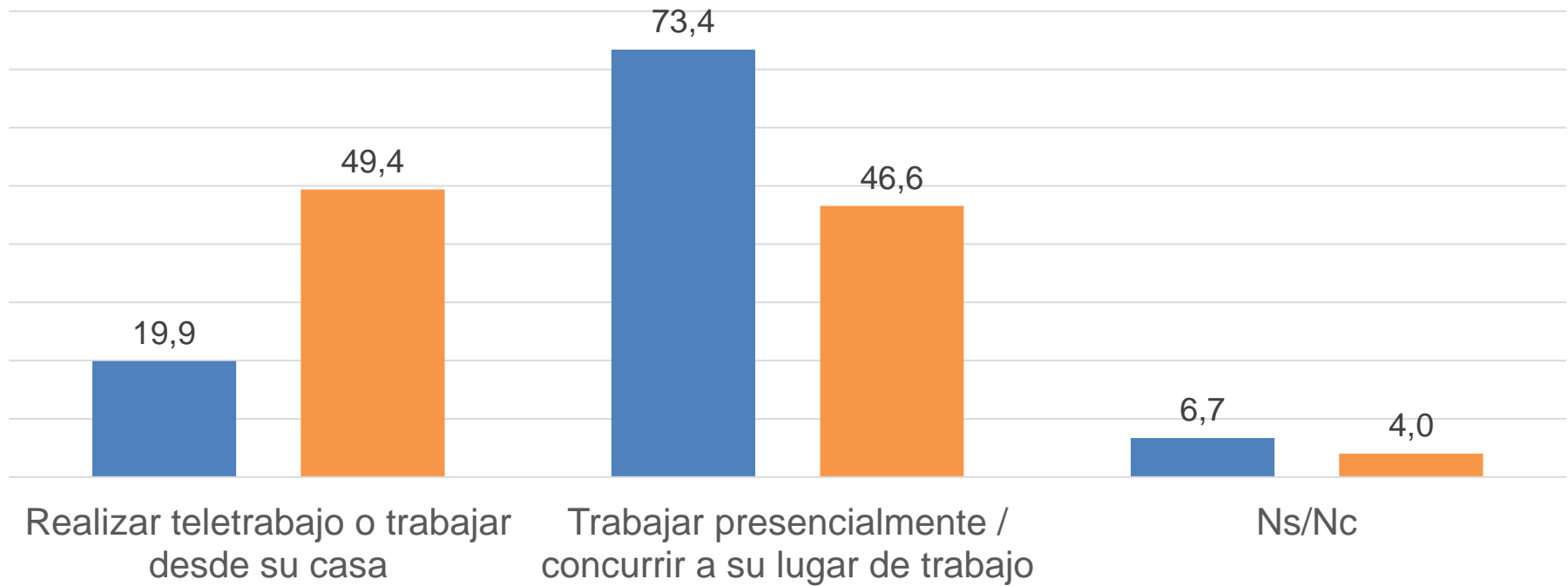


¿Y usted prefiere...?



TOTAL DE TRABAJADORES
ACTIVOS

TOTAL DE TRABAJADORES
ACTIVOS QUE TELETRABAJAN



ÍNDICE DE BIENESTAR LABORAL



ÍNDICE DE BIENESTAR LABORAL (IBL)

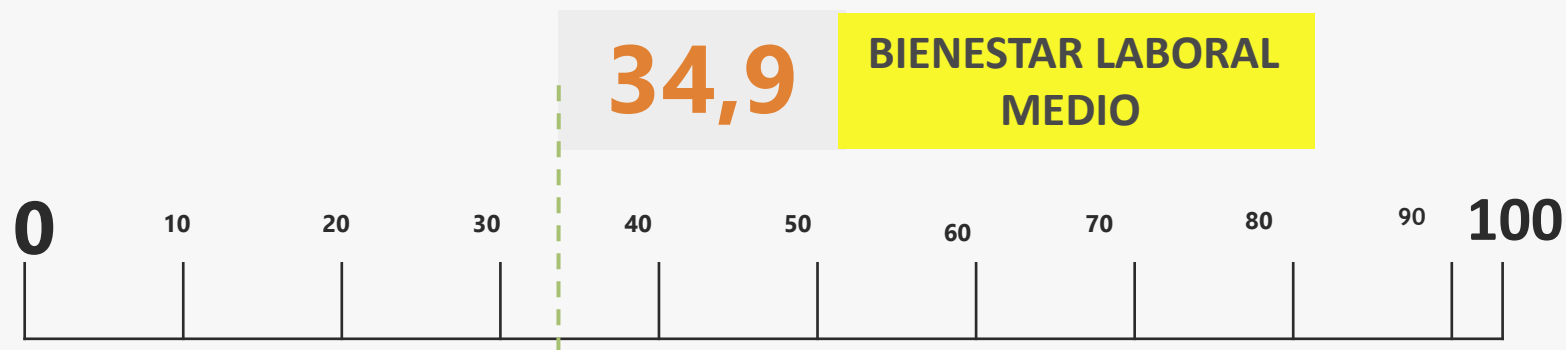


Construcción del índice. El índice dimensiona el bienestar de una determinada sociedad en referencia a elementos de identidad laboral, de evolución salarial, de acceso y de estabilidad laboral. El índice representa un continuo de 0 a 100 y considera tres categorías, en donde las sociedades que obtengan un puntaje de 0 a 32 significa "Bienestar laboral bajo", las que alcancen un puntaje de dentro 33 a 65 significa "Bienestar laboral medio" y las que alcancen un puntaje de entre 66 a 100 significa "Bienestar laboral alto"

El índice está compuesto por cuatro (4) dimensiones y cada una de ellas brinda resultados parciales. El peso de las 4 dimensiones en el Índice final es homogéneo, representando cada una de ellas un 25% de la ponderación. Por tanto, el $IBL = (D1 + D2 + D3 + D4) / 4$. Cada dimensión está compuesta por indicadores que cuentan con un vínculo semántico a la definición conceptual de la dimensión. A los fines del cálculo del índice sumatorio, a cada categoría de las escalas se le asignó un puntaje en función de la respuesta esperada.

Índice	Dimensiones	Peso de la dimensión	Indicadores	Asignación de puntaje
BIENESTAR LABORAL	Bienestar de identidad laboral	25%	Orgullo declarado por ser trabajador	Se asigna puntaje a quienes declaran mucho o bastante orgullo de ser trabajador
			Importancia asignada al trabajo	Se asigna puntaje a quienes declaran que el trabajo es muy o bastante importante en su vida
	Bienestar de acceso laboral	25%	Facilidad personal percibida de acceso a un empleo	Se asigna puntaje a quienes declaran que podrían conseguir un empleo de forma muy o bastante fácil
			Facilidad global percibida de acceso a un empleo	Se asigna puntaje a quienes declaran que en Argentina se puede conseguir un empleo de forma muy o bastante fácil
	Bienestar de evolución salarial	25%	Evolución percibida de los precios/salarios	Se asigna puntaje a quienes perciben que en los últimos 12 meses los salarios subieron más o igual que la inflación
			Expectativa de evolución precios/salarios	Se asigna puntaje a quienes perciben que en los próximos 12 meses los salarios subirán más o igual que la inflación
	Bienestar de estabilidad laboral	25%	Evolución percibida de la desocupación	Se asigna puntaje a quienes perciben que en los últimos 12 meses la desocupación bajó o sigue igual
			Expectativa de desocupación	Se asigna puntaje a quienes perciben que en los próximos 12 meses la desocupación bajará o seguirá igual
			Estabilidad laboral de proximidad	Se asigna puntaje a quienes no cuentan con conocidos que perdieron el empleo en los últimos 12 meses

RESULTADO DEL ÍNDICE DE BIENESTAR LABORAL (IBL) REPÚBLICA ARGENTINA



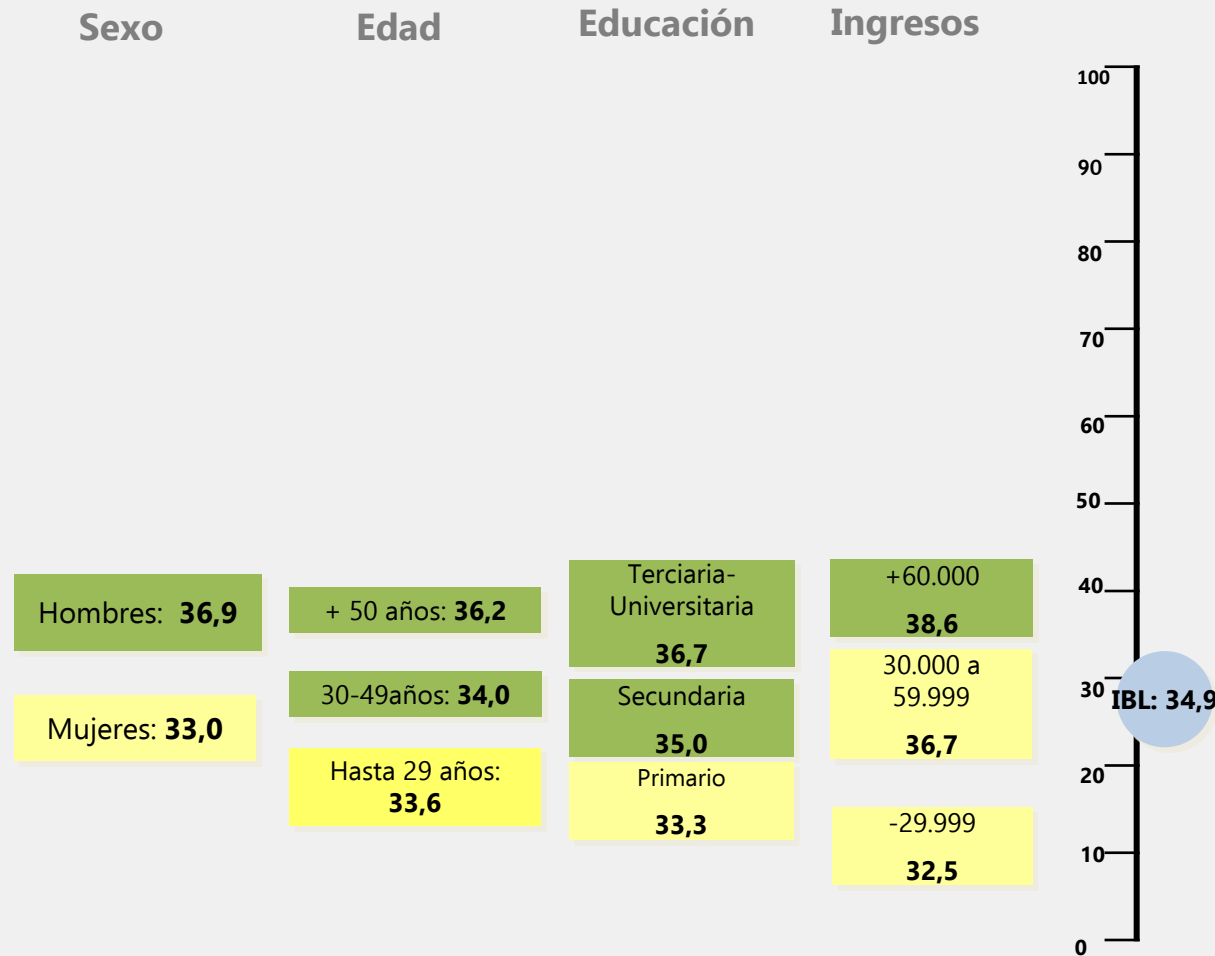
PUNTAJE DE 100 A 66
BIENESTAR LABORAL ALTO

PUNTAJE DE 65 A 33
BIENESTAR LABORAL MEDIO

PUNTAJE DE 0 A 32
Bienestar laboral bajo

ÍNDICE DE BIENESTAR LABORAL SEGÚN SEGMENTOS

Se calcula el **ÍNDICE** de distintos segmentos para diferenciar los niveles de bienestar laboral entre distintos perfiles relevados en la encuesta.



CONTACTO: Lic. Julián Libonatti

auditorio@usi.edu.ar



Asistencia y trabajo. Discusiones pendientes para avanzar en la institucionalización de la asistencia¹

Ana Josefina Arias²

1. Introducción

En el marco de los datos aportados por el Informe denominado “*Monitor Laboral. Percepciones de los argentinos hacia el trabajo y el contexto sociolaboral*”, publicado por el Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021), es interesante presentar un abordaje del vínculo entre “asistencia” y “trabajo”, de modo de poner en debate la necesaria institucionalización de las políticas de ayuda social.

Sin duda la asistencia social en Argentina tiene un proceso de expansión que se ha sostenido a la par del aumento de la pobreza como problema social estructural en Argentina.

Quien escribe sostiene la conveniencia de institucionalizar la asistencia. La escena de la pandemia evidenció relevancia de los sistemas públicos en general y en especial de los asistenciales frente a los dilemas de las poblaciones que se encuentran con inserciones laborales precarias.

La pregunta sería ¿por qué entre los que entienden que la asistencia social es un derecho no hay acuerdo en institucionalizar, por ejemplo en una ley, ese

¹ Una versión anterior de este artículo fue publicada en el libro “*La Asistencia Social como Derecho. Hacia una Ley Nacional de Asistencia Social*” compilado por Melisa Campana Alabarces y María Eugenia Hermida (véase: Campana Alabarces y Hermida, 2020).

² Ana Josefina Arias es Trabajadora Social, Magíster en Políticas Sociales y Doctora de la Universidad de Buenos Aires (UBA) en Ciencias Sociales. Es docente regular e investigadora en la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) y en la UBA. Se especializa en estudios sobre pobreza, políticas sociales e intervenciones institucionales.

derecho? Entiendo que estas cuestiones son anteriores a discutir qué tendría o no que tener una ley nacional que discuta la asistencia social. Presento a continuación algunos dilemas que entiendo anteriores al avance en casi cualquier iniciativa de institucionalización de la asistencia.

Para esto en primer lugar desarrollaremos algunos antecedentes relevantes sobre la asistencia en Argentina y luego desplegaremos estos obstáculos en tres títulos: de las posiciones trabajistas, de lo Universal, focalizado; y de lo federal-territorial. Cerraremos presentando propuestas para sostener por qué sigue siendo válida la discusión de la institucionalización de la asistencia y la relevancia de una ley específica.

2. Legado de problemas y/o problemas de los legados

El despliegue histórico de lo asistencial tuvo un proceso de institucionalización mucho más bajo que el que se operó en los otros sectores de la política social Argentina (Tenti Fanfani, 1989; Krmpotic, 2005). Si bien se pueden citar normativas, leyes y un creciente reconocimiento dentro de los organigramas, los mismos no han significado hasta aquí el estatuto de derecho a la asistencia, a pesar de la centralidad política que cobra lo asistencial.

Esta falta de institucionalidad, sin embargo, no implica que no se haya tecnificado la asistencia, muy por el contrario, aumentó la *expertise* en lo que algunos autores llamaron como la perspectiva gerencial de la asistencia (Perelmiter, 2016) en distintos períodos históricos.

Entre otros de los indicadores de la dificultad de institucionalización podemos contar a la indefinición de las responsabilidades que competen a cada uno de los niveles de gobierno y a la presentación constante de la búsqueda de articulación que no logran efectivamente sus propósitos así como también a la ausencia de un sistema de producción de información pública sobre la asistencia.

3. Dilemas de lo trabajista

Los sentidos comunes políticos populares en Argentina sostienen la importancia del trabajo como principal organizador de la vida.

Quienes piensan desde este encuadre podrían sensatamente preguntar: ¿Para qué normar algo –la asistencia- que no debiera resolverse desde allí?

Marcelo Lucero (2019) en su tesis doctoral plantea que la “*doxa*” del trabajo en la asistencia ordena un conjunto de sentidos en los cuales sigue siendo el trabajo el ordenador de lo digno y el carácter de trabajador, de trabajadora se encuentra permanentemente en duda en las personas destinatarias de la asistencia. O mejor dicho, justificar que efectivamente trabajan ha sido una constante en las políticas asistenciales analizadas.

En términos históricos la cultura política del peronismo colocó en la figura de las trabajadoras y los trabajadores al sujeto digno. La famosa frase de Juan Domingo Perón³ de que el país se divide “entre los que trabajan y los que viven de los que trabajan” tiene un sentido importante en tanto divide en dos categorías en las cuales la idea de asistencia entra perfectamente incómoda, temporal, no asignando sujeto.

Sin embargo, fue el peronismo el que dio mayor estatuto a la asistencia asociándola con la idea de derecho. Dónde hay una necesidad hay un derecho, es una máxima que supone una promulgación indudable de derechos para un conjunto de demandas en dónde lo asistencial ocupa un lugar importante.

Esta búsqueda trabajista o en palabras de Lucero esta *doxa* de la asistencia ordena sentidos y acciones no sólo de los y las funcionarias sino de los propios destinatarios de la acción. En investigaciones realizadas anteriormente (Arias, 2015) hemos comprobado que el carácter de la asistencia sólo se considera válida como medio o como acción transitoria hasta que vuelva a ser la relación salarial la que organice tanto el acceso a recursos como la organización de la cotidianeidad familiar.

En este sentido, parece que nuestra identidad fuertemente asociada a la figura de las y los trabajadores tiene serias limitaciones a la hora de avanzar en institucionalizar la asistencia, ya que se desprende del análisis que no habría que institucionalizar algo que no debería existir en un futuro deseado. Hasta se podría plantear que formalizar la asistencia es asumir la derrota de no volver a plantear al trabajo como principal organizador.

Difficil pensar en avances si se consideran derrotas. Este es un dilema por demás complejo para avanzar en la propuesta de nuestra ley.

³ La frase de Juan Domingo Perón completa fue: “*Dividimos al país en dos categorías: una, la de los hombres que trabajan, y la otra, la que vive de los hombres que trabajan. Ante esta situación, nos hemos colocado abiertamente del lado de los que trabajan*” (17 de julio de 1944).

4. El problema del sujeto y de lo universal

El planteo de una ley que regule el derecho a la asistencia se enfrenta a la definición de quién es el sujeto al que se destinan las acciones asistenciales. El ¿asistido?, el ¿pobre?, la ¿víctima?, ¿los desocupados? Y por otro lado, qué sujeto demanda la asistencia, qué sector es el que puede instalar el tema en agenda y presionar para su legislación.

La asistencia social suele identificarse con algo no deseado (a diferencia de lo que sucede en el caso de la asistencia médica o de la asistencia psicológica) y esto la coloca como un problema para ser constructora de una identidad deseada. Relacionado con lo que planteábamos en el dilema anterior, muchas de las organizaciones eligen nombrar a sus miembros o representados como trabajadores desocupados, o sea trabajadores en potencia o bien en identidad.

Claudia Danani (2017) en un excelente artículo planteó las dificultades políticas para avanzar en la Universalización de prestaciones ya que se consideraría una demanda “sin sujeto”. Esta provocadora idea se ha comprobado en tanto las iniciativas tendientes a la universalización han necesitado apelar a otro sujeto, las niñas y niños en el caso de la asignación universal; las amas de casa en el caso de las coberturas previsionales, pero no la idea de la ciudadanía o la pertenencia general de la argentinidad u otro universal.

¿Quiénes pueden sostener la demanda de la Universalidad de las prestaciones? Declamativamente puede ser que distintos sectores lo hagan, pero luego conlleva presupuestos, presiones tributarias, disputas sectoriales y otras asignaciones de recursos que operan en la disputa pública y que sin actores que efectivamente lo tomen como demanda, es complejo pensar el avance.

La viabilidad política de proponer una ley se convierte en un problema relevante.

5. Las disputas de lo federal y de lo territorial

Por último, pero muy vinculado al título anterior, aparece el problema de la potestad para la intervención. ¿Quién tiene la obligación en la respuesta asistencial? ¿El Estado Nacional, las provincias, los municipios, las organizaciones sociales?

Una respuesta cómoda sería decir que de manera articulada, colaborativa y participativa todos tendrían potestad. Si, sin dudas consideramos que esto es necesario, pero para que sea así y para que normativamente sea posible exigir la asistencia no se puede apelar al conjunto de lo público, sino que tienen que existir responsables, referencias institucionales claras para desde allí organizar las coordinaciones.

Actualmente por la ley de ministerios que nos rige la obligación para la intervención sobre aspectos asistenciales se encuentra distribuida entre los niveles nacionales, provinciales y municipales; y cabría agregar de organizaciones sociales o de la sociedad civil de manera poco clara. Prestaciones típicas como las alimentarias pueden ser financiadas, ejecutadas y evaluadas en cualquiera de estas tres referencias que acabamos de analizar.

Una ley debería organizar, imponer un mandato normativo que obligue y también limite estas acciones a algunos de los niveles nombrados. Podría aducirse que otros sistemas muy relevantes de la política social argentina también tienen esta flexibilidad, como por ejemplo el sector salud, sin embargo, es uno de los problemas clásicos en el análisis del sector.

Sumamos a esto que la habilitación para poder intervenir frente a los problemas es una complicación pero también una oportunidad para las instancias de gobierno y de los territorios. La disputa por los recursos asistenciales es una disputa de poder que, si se sale victorioso, da poder, mejora o empeora chances electorales, posibilita “llegar” a territorios, mejora o empeora las chances organizativas.

Como producto de esta proliferación de efectores y de las dificultades de “validar” públicamente la asistencia, la producción de información en general y de estadística en particular es muy baja en el país a pesar de lo extendido de las prácticas asistenciales. Se suman a la proliferación de efectores de estas acciones la dificultad de contar con indicadores más elaborados que la cantidad de prestaciones y de destinatarios cubiertas. Estas cuestiones habilitan a que opinadores seriales de diverso orden planteen sus prejuicios sin poder contestar muchas veces de manera seria sobre los mismos

6. Apuestas para salir de los dilemas

Luego de presentar estos obstáculos, seguramente habrá otros, cabe proponer para el debate algunas salidas que hagan posible efectivamente avanzar en la institucionalización de la asistencia, para lo cual una ley de Servicios Sociales Asistenciales representaría un avance indiscutible.

Sobre el dilema del trabajismo podemos plantear en dos niveles un cuestionamiento al mismo. En principio existen elementos de análisis estructural sobre el desarrollo de la sociedad argentina y del mercado de trabajo que permiten mensurar el dilema de la falta de cobertura de las protecciones laborales sobre el conjunto de las y los trabajadores en la etapa. La marca sostenida de más del 35 por ciento de la población por fuera del mercado de trabajo formal, el despliegue de la pobreza incluso en los sectores empleados que quedan por fuera de algunos consumos considerados básicos para una vida digna, deberían flexibilizar las resistencias trabajistas de las que por lo menos quién escribe participa.

Si este argumento no fuera consistente cabe jugar con las analogías con otros sectores. Plantear la institucionalización de la asistencia no es conveniente porque es preferible atacar las causas de y no las consecuencias, es homologable o equivalente a plantear que no es conveniente institucionalizar el acceso a medicamentos ya que es preferible atender las causas de los problemas de salud y no sus consecuencias. Consideramos que es más que importante trabajar en la prevención y en la erradicación de los causales de enfermedad, pero no nos negaríamos nunca a pensar en la importancia de los medicamentos para las personas que padecen problemas que podrían haberse evitado. Pues lo mismo debería ser tenido en cuenta para pensar lo asistencial como respuesta frente a lo que como sociedad no podemos resolver, por lo menos por ahora y parece que por un tiempo importante más.

Asimismo, cabe recordar que en los momentos de mayores avances en materia de protecciones laborales se avanzó también en protecciones sociales y también asistenciales. Este modelo mas-mas (a más formalización y protección en el trabajo más cobertura asistencial) ha sido practicado en momentos de avance popular (Ferioli, 1990), pero es cierto que no ha sido institucionalizado. Es más,

muchas veces ese lugar de la formalización o legislación lo han ocupado sectores conservadores o tendientes a limitar los avances en materia de política social.

Sobre el problema del sujeto Melisa Campana (2016) sostiene que no es sobre poblaciones sino sobre problemáticas que debe discutirse el acceso a derechos vinculados con la asistencia. Consideramos que puede ser una búsqueda interesante, aunque cabe alertar sobre las consideraciones identitarias que conlleva la construcción de destinatarios de acciones públicas. Más allá de esta consideración, puede ser un camino a transitar este reconocimiento de los derechos a partir de las problemáticas.

Los problemas acerca de los sectores que pueden estar motivados para operar sobre estas demandas exigen que desde distintos sectores sociales y políticos se tribute en la cuestión del pensar estatalmente. El principal motivo para avanzar en la institucionalización de la asistencia es el de garantizar y ordenar la respuesta estatal frente a vulneraciones de derecho complejos y crecientes. Por otro lado, no es que los sectores involucrados en la asistencia no tengan consecuencias negativas de las formas de gestión relacionadas principalmente por la presión (a más capacidad de presión más acceso a coberturas) y también es cierto que esto supone también enormes problemas para las fuerzas políticas que integran sus propios gestores.

Por último, el debate de una ley puede significar un norte de carácter propositivo para quienes trabajan, investigan o militan en la perspectiva de derechos y creen, hoy más que nunca, que es necesario avanzar sobre el carácter público de los problemas y no volver nunca más a los enfoques meritocráticos como objetivos de intervención pública.

Referencias bibliográficas:

- Arias, Ana. (2012). *Pobreza y Modelos de Intervención. Aportes para la superación del Modelo de Asistencia y Promoción*, Buenos Aires, Espacio Editorial.
- Arias, Ana. (2015). "Modelo de Asistencia en momentos de aumento de consumo", en: Arias, Ana y Cecilia Testa, *Instituciones y Territorio: Reflexiones de la última década*, Buenos Aires, Espacio Editorial.
- Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro. (2021). *Monitor Laboral. Percepciones de los argentinos hacia el trabajo y el contexto sociolaboral*, Informe de Bienestar Laboral, junio 2021. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1AnleZM1XQ9SPW3s0_qvD3cE2qvHCS1wM/view?usp=sharing>.
- Campana, Melisa. (2016). "La Asistencia Social como derecho: integración y precariedad", *Tercer Foro Latinoamericano de Trabajo Social*, La Plata, Argentina, 24, 25 y 26 de Agosto de 2016, Facultad de Trabajo Social, Universidad Nacional de La Plata, Mimeo.
- Campana Alabarce, Melisa y María Eugenia Hermida. (2020). *La Asistencia Social como Derecho. Hacia una Ley Nacional de Asistencia Social*, Buenos Aires, Espacio Editorial.
- Carballeda, Alfredo Juan Manuel. (1995). "Política social, subjetividad y poder: la acción social de la Fundación Eva Perón". *Margen: Revista de trabajo social y ciencias sociales*, No. 7-8.
- Cardarelli, Graciela y Mónica Rosenfeld. (1998). *Las participaciones de la pobreza. Programas y proyectos sociales*, Buenos Aires, Paidós.
- Danani, Claudia. (2017). "Políticas sociales universales: una buena idea sin sujeto. Consideraciones sobre la pobreza y las políticas sociales", *Revista Sociedad*, No. 37, pp. 77-94.
- Ferioli, Néstor. (1990). *La Fundación Eva Perón*, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.
- Goldbert, Laura. (2010). *De la Sociedad de Beneficencia a los Derechos Sociales*, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Krmpotic, Claudia. (2005). "La Conferencia Nacional de Asistencia Social de 1933. Los debates en torno al progreso, la pobreza y la intervención estatal", en:

Fernández Soto, Silvia (coord.) *El trabajo social y la cuestión social: crisis, movimientos sociales y ciudadanía: 1º Congreso Nacional de Trabajo Social del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Tandil, 2003*, Buenos Aires, Espacio Editorial, pp. 53-78.

Lucero, Marcelo. (2019). *La doxa del trabajo en la asistencia: el plan Jefas y Jefes de Hogar y la asignación por hijo en la Ciudad de San Juan* [Tesis para optar por el título de Doctor en Ciencias Sociales], Universidad de Buenos Aires (UBA).

Perelmiter, Luisina. (2016). *Burocracia plebeya. La trastienda de la asistencia social en el Estado Argentino*, Buenos Aires, UNSAM edita.

Simmel, Georg. (2002). *Sobre la individualidad y las formas sociales: Escritos escogidos*, Buenos Aires, Argentina, Universidad Nacional de Quilmes.

Tenti Fanfani, Emilio. (1989). *Estado y Pobreza. Estrategias típicas de intervención*, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.

¿Esquizofrenia argentina?

Diana Cañal⁴

En este marco, resulta pertinente interrogarse por la educación de quienes ejercerán la actividad periodística y de comunicación en las diferentes esferas de la sociedad. Consideramos que la cuestión ética debe ser parte de la formación inicial de comunicadores y periodistas, dado que serán ellos quienes, en su ejercicio profesional, garanticen el derecho a la libertad de expresión y sostengan, a partir de un compromiso ineludible con la verdad, la credibilidad periodística (Barragán Solís, 2007; Díaz Del Campo Lozano, 2013; Redondo, Sánchez García y Etura, 2017; Fidel y Borges, 2020).

Sin fundamento alguno, ante la liminar pregunta del informe “Monitor laboral. Percepciones de los Argentinos hacia el trabajo y el contexto sociolaboral” del Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 4), ¿Cuál es la primera palabra que se le viene a la cabeza cuando piensa en el concepto de “TRABAJO”?, me tragué el anzuelo del hermoso gráfico al pie, que supondría un resultado de la encuesta, en donde la centralidad y las letras más grandes eran para la DIGNIDAD.

Pero claro, a medida que avanzaba veía que mi entusiasmo no estaba justificado y que parecía tratarse de una calificación aspiracional de *altri tempi*.

Digo así, porque si estar registrado (“en blanco”), poder contar con mejores condiciones de trabajo, disponer de estabilidad laboral (madre de todos los derechos anteriores, porque de tener el puesto seguro se deriva la libertad de ejercerlos), no aparecen como el reclamo central de una encuesta cuyo trabajo de campo fue realizado en plena pandemia (del 19 al 26 de abril de 2021, tanto en el AMBA cuanto en el interior), quiere decir que la dignidad como algo asequible en el presente (*di questo tempo*) ha sido abandonada.

⁴ Diana Cañal es Doctora en Teoría General y Doctora en Derecho del Trabajo. Es Jueza de Cámara Nacional en el Fuero Laboral y Directora del Grupo Spes.

En efecto, ante la pregunta ¿Cuál de los siguientes le parece el principal problema que tiene el mercado de trabajo en la Argentina?, la respuesta fue: Falta de trabajo (35,2%), Poco poder de compra/ Inflación sube más que salarios (28,6%), Trabajo no registrado o “en negro” (12,6%), Bajos salarios (12%), Malas condiciones de trabajo (5,5%), Otro (3,6%)⁵, es muy claro cómo la necesidad material predomina por sobre el deseo de un mejor estándar de vida, que pueda incluir el ocio, un orden intelectual y espiritual superadores. Ese nivel de actividad creadora y generadora de vínculos humanos profundos.

Miremos un poco para afuera, observemos que recientemente se dictó la “ley rider”⁶ en España, que saca de la informalidad a los trabajadores de plataformas de dicho país (Deliveroo, Uber Eats, Glovo, entre otras), a fin de conculcar la práctica de ocultar bajo el consabido e hipócrita manto de la autonomía al trabajador dependiente, no reconocido como tal.

Justamente esta injusticia se ve reparada hoy en España, en plena maximización del fenómeno a raíz del encierro que provocó la proliferación de los pedidos a domicilio por vía de las aplicaciones, contando con la reacción airada de empresarios, pero también... de trabajadores.

Cierto es que detrás de ellos encontramos el fogoneo del capital que ve afectados sus intereses, pero no deja de resultar paradójal. Es que la realidad cae por su propio peso: muchas de estas empresas que competían en el mercado y que proliferaron fúngicamente -como hongos en la humedad- durante el tramo 2020/2021, dieron de comer en términos de esclavitud a un mar de desempleados, que con la salida de las mismas del mercado, volverán a serlo en uno de los peores momentos históricos de la humanidad, minado por la incertidumbre.

Es que las empresas que operan por plataforma, si han caminado rápido en la cornisa de la pandemia haciendo su negocio, pudieron picar en punta y hoy tratar de asumir la ley rider con viejos eufemismos (tercerización, subcontratación, todos sinónimos de flexibilización). Esta delantera fue obtenida con jornadas extenuantes de trabajadores muchas veces en sus propias bicicletas o motos, sin el goce de derecho alguno (los supuestos autónomos), y que al cabo son simplemente

⁵ Véase: Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 12).

⁶ Véase: Real Decreto-ley 9 (2021).

deslogueados, sin haber tratado nunca con nadie, solo por efecto del algoritmo, y sin derecho a indemnización, puesto que son “autónomos”.

De tal modo quedará el tendal de las empresas que emigran de España, y por el otro lado el de los desempleados que provoca. Por eso mismo, muchos trabajadores hoy alzan sus voces, formulando un reclamo que les es ajeno, en contra de una ley que viene a protegerlos, pero que ante el *Leviathan* los obliga a entrar en contradicción.

Es que a mayor necesidad, las expectativas bajan en Argentina, y en todas partes, y lo vemos en esta encuesta. El descenso aspiracional se observa en varios aspectos. Por lo pronto, el goce del tiempo libre hizo su salida de escena, y hasta un 36,6% se exhibe “bastante satisfecho” con la situación laboral actual, a lo que se le adosa un 22,6% que se manifiesta como “muy satisfecho”⁷. ¿Muy satisfecho en Argentina en contexto de pandemia? SI. Los encuestados se conforman con un “bienestar laboral promedio del 34,9%”⁸, muy cercano al 32, que constituye el techo del nivel más bajo.

Entonces, ¿toda la lucha por la conquista de un mundo mejor, que nos permita pensar un poco más allá de la supervivencia y lo inmediato está perdida? Creo que no.

Veamos los siguientes resultados: ante la pregunta de ¿Cuán importante es el trabajo en su vida?, los encuestados respondieron que es muy importante en un 78,8%, y bastante importante en un 17,4% (total: 96,2%)⁹. Y, ante la pregunta de ¿Cuánto orgullo le genera ser o haber sido trabajador/a? Mucho orgullo dijo un 76,1%, bastante orgullo 14,1% (total: 90,2%)¹⁰.

Entonces, o los argentinos estamos más desquiciados de lo que parecemos, o en una suerte de esquizofrenia mientras solo procuramos sobrevivir, al mismo tiempo subsiste en nosotros la emoción de un futuro mejor, un anhelo que no abandonamos.

Me inclino por lo segundo entonces, en la convicción de lo necesario que es acompañar esta llama prendida en nosotros, para que el desánimo no nos lleve a

⁷ Véase: Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 30).

⁸ Véase: Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 44).

⁹ Véase: Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 5).

¹⁰ Véase: Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 7).

aquel lugar oscuro del que pudimos salir, y que la convicción de lo posible nos eleve. *Avanti allora.*

Referencias bibliográficas:

Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro. (2021). *Monitor Laboral. Percepciones de los argentinos hacia el trabajo y el contexto sociolaboral*, Informe de Bienestar Laboral, junio 2021. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1AnleZM1XQ9SPW3s0_qvD3cE2qvHCS1wM/view?usp=sharing>.

Real Decreto-ley 9 del 2021. “Ley Rider” *Modificación del texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, del 12 de mayo de 2021, «BOE» No. 113, pp. 56733 a 56738.

La construcción de las percepciones de la población hacia el trabajo en contextos segmentados

María del Carmen Feijoó¹¹

El informe que comentamos hoy “*Monitor laboral: Percepciones de los argentinos hacia el trabajo y el contexto socio laboral*” realizado por el Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021) pone su foco en uno de los problemas más graves de nuestra realidad. Resultado, no sólo de su dimensión cuantitativa, sino adicionalmente por su larga duración y sobre todo, por los contenidos subjetivos y simbólicos que la población sustenta al respecto.

Desde una perspectiva cualitativa, el foco del debate se centra en qué significa el trabajo en la sociedad argentina para los y las trabajadores y demás sujetos sociales involucrados en el proceso del trabajo y aún aquellos que tienen relaciones más laxas con ese mundo. En nuestro país, el trabajo ha sido una de las formas de organización social desde fines del siglo XIX en adelante. Es fundante de nuestra identidad y anclaje que dota de significado a la constitución de los sectores populares desde fines del siglo XIX hasta la fecha. Esa percepción, sumada a la caracterización social y económica de Argentina como un país de urbanización, educación e industrialización temprana, fue más tardíamente fortalecida por el surgimiento del peronismo como un movimiento nacional de defensa de los derechos de los trabajadores. Después, el desarrollismo, más allá de algunas de sus políticas -que por combatir la herencia peronista terminaron operando contra los trabajadores- fortaleció aún más esta perspectiva.

¹¹ María del Carmen Feijoó es socióloga por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Fue docente titular de distintas universidades nacionales, investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y funcionaria del gobierno nacional y de la Provincia de Buenos Aires. Fue, además, convencional constituyente por el Partido Justicialista. Es autora de libros y artículos sobre temáticas de género, pobreza, educación y desarrollo social.

Sí urbanización, educación e industrialización tempranas fueron los puntos de partida de la consolidación de nuestro país, el temprano sufragio universal radical -aunque con la exclusión de las mujeres- y después los derechos sociales del primer peronismo fueron los otros anclajes. Sin querer describir una estructura solamente virtuosa y totalmente articulada, se dibujó así un modelo de vida, centrado alrededor del trabajo y de los pasos previos para acceder al mismo: tal vez, una secuencia desde el guardapolvo de la escuela pública donde se generaban las aptitudes y actitudes para una integración social determinada al overol que, en el mejor de los casos, era el uniforme propio del ingreso a puestos manuales de trabajo formal. Esto se combinaba con la vida de los barrios periféricos y suburbanos en los que a veces la centralidad de la presencia de la “fábrica” permitía replicar los escenarios del industrialismo europeo, descritos por Hobsbawm. Así, el trabajo y sus correlatos eran las señales de identidad sobre todo para los hombres y, por extensión a sus familias y hábitats, “el barrio obrero”.

El proceso nacional de la segunda mitad del siglo XX desmanteló pieza por pieza esta realidad. Los avatares económicos, algunos resultados de cambios internacionales y otros provenientes de políticas propias aunque en espejo de lo que pasaba en los países centrales, como en el caso del menemismo, fueron diezmando a la clase trabajadora y su composición numérica, socavando el valor del trabajo como principio organizador de la vida cotidiana. Ese trabajo, típicamente formal, que con su formalidad arrastraba otros componentes que iban más allá de ganarse la vida: el sindicato, las vacaciones, las horas extras, el horizonte jubilatorio, la planificación del bienestar de los hogares e incluso, la herencia de posiciones en el mundo del trabajo y la empresa transferida de padres a hijos. La dictadura del terrorismo de Estado fue el primer golpe contra esta construcción virtuosa, y sus efectos ya eran evidentes a fines de los 80s. En una investigación con *focus groups* realizada por mí en ese momento, trabajadores jóvenes de estratos relativamente pobres seleccionados al azar en el Gran Buenos Aires ya eran 2/3 informales y sólo 1/3 formales. Pero después, vino el menemismo con su política de fronteras abiertas y caída de puestos de trabajo. Y el fin del 2001 y el 2002, donde empezamos a vislumbrar el escenario social que todavía nos acompaña, pese al impacto en las dos últimas décadas de medidas

estatales reparadoras que no resolvieron por su propia definición el problema de fondo.

Y si la pobreza es el indicador emergente más sintético de la nueva situación social, solo su peso estadístico, no alcanza a describir todas las ramificaciones que implica. Lo más importante, es que en un sentido, el trabajo ha dejado de ser el norte o la meta de millones de personas. Hay todo un debate alrededor de este punto. Los más escépticos dicen que los desocupados quieren dinero no trabajo y nos miran piadosamente a los que seguimos obstinadamente sosteniendo que se trata de dinero pero proveniente del trabajo. Y como dirá la Organización Internacional del Trabajo (2013), del trabajo decente, regulado con derechos, y no de la changa intermitente por lo que se pueda levantar en el día. En mi libro “Nuevo país, nueva pobreza”, (Feijoó, 2003) observaba estas cuestiones pero no podía imaginar la permanencia que iban a tener, o sea, el reconocimiento de que se estaba gestando una transformación de larga duración.

Fue a comienzos de este siglo, que la calle nos desnudó esa realidad escondida en los intersticios del conurbano. Cuando las movilizaciones, no ya sindicales de trabajadores organizados, sino de movimientos sociales que congregaban a los expulsados del mercado de trabajo – formal, pero también informal – ocupaban las calles con sus familias en demanda de respuestas para la crisis de sobrevivencia que atravesaban. Las mismas que todavía vemos hoy en nuestras calles, pero que con el paso del tiempo se han hecho, más grandes, más diversas, con organizaciones de defensa que no paran de crecer y que ahora se focalizan en las cuestiones de derechos: o sea, que la realización de las actividades que desarrollan en el día a día, generen un estatuto como el que acompañó al viejo trabajo en la fase de inclusión social más plena. No hace falta mencionar la virulencia que genera la ocupación que hacen de la calle entre los sectores todavía incluidos. Como se señala ahora, si hay una grieta es la grieta entre los de adentro y los que están afuera.

Por otra parte, no hemos hecho referencia a los cambios globales del mundo del trabajo, fundamentalmente ligados a la incorporación de nuevas tecnologías que avanzan hacia un mundo del trabajo 4.0, transformador de los últimos vestigios de la revolución industrial todavía presente en nuestros escenarios socio-económicos. Este mundo, al centrarse en nuevas tecnologías, requiere de

trabajadores con nuevas competencias que deberían gestarse en el sistema educativo formal, instituciones que aún se encuentran en el proceso de transición que les permita registrar el nuevo mundo laboral y generar las competencias necesarias para desempeñarse en el mismo. Pese a este desajuste, también es notable en algún tipo de ocupaciones –como por ejemplo, las ligadas a la construcción – ver el surgimiento de nuevas capacidades que son resultado de un proceso de autoformación de los trabajadores para manejarse con tecnologías innovadoras. Lo mismo en el sector servicios, en los que hasta un repartidor debe disponer de su celular para ejecutar las tareas propias de ese puesto de trabajo. O sea, la paradójica combinación de nuevos puestos de trabajo informales que requieren el desarrollo de destrezas novedosas: lo más nuevo, combinado con el sistema de explotación más antiguo. Otros aspectos recientes son la promoción del emprendedorismo y de un cuentapropismo de perfil empresarial como manera de autogenerar trabajo, especialmente para los jóvenes con recursos y/o niveles educativos más altos.

¿Qué sabemos entonces de las percepciones de los argentinos hacia el trabajo y el contexto socio laboral? Sobre todo, ¿qué y cómo deberíamos preguntarnos esta cuestión? Preguntarnos por el trabajo en general puede ser una estrategia que no tome en cuenta el grado de fragmentación actual del mercado de trabajo y, por lo tanto, la forma en que se construye la visión del trabajo. En una sociedad tradicional, tendríamos los cortes conocidos: empleados/empleadores; manuales/no manuales; formales/informales; mujeres/hombres; jóvenes/trabajadores maduros; rurales/urbanos; de tiempo completo/de tiempo parcial; calificados/sin calificación; sindicalizados/no sindicalizados, por mencionar solo a algunos de los aspectos más conocidos. Diferencias entre los sujetos que no impedían compartir una visión común relativamente homogénea acerca del papel que jugaba el trabajo en sus vidas. Afirmación que no quiere desconocer el grado de desigualdad y explotación que, según períodos, caracterizaba las prácticas sociales del trabajo y que para los sectores subordinados, implicaba procesos de resistencia y confrontación que iban dirigidos a obtener niveles más altos de justicia social. Ahora, en cambio, después de casi medio siglo de reestructuraciones de la economía nacional y del mercado de trabajo, resulta dudoso imaginar que estos cortes arriba mencionados tengan

vigencia para explorar la realidad de los trabajadores de su realidad socio-laboral y el concepto mismo del trabajo.

A diferencia de ese escenario que brevemente reseñamos, hoy son otros los cortes, básicamente entre los trabajadores calificados del sector formal, a tiempo completo y que gozan de estabilidad y una vasta legión de trabajadores informales a los que ya hace una larga década se los describe en la producción internacional como “el precariado” (Standing, 2013). Esas masas de trabajadores – en muchos casos, potenciales, por la falta de trabajo– cuyas condiciones laborales se caracterizan por la inestabilidad: de trabajo propiamente dicho, de posición en el mercado de trabajo; de ocupación y, sobre todo, de acceso a derechos. Esos trabajos que se negocian día a día y que en nuestro país son las changas de los más pobres. La particularidad más importante de la Argentina en ese aspecto ha sido seguramente la capacidad de organización de estos sectores. Lejos del sindicato, navegando en el mundo de la informalidad cotidiana, forman parte de una estructura organizativa de defensa de los intereses del sector. Recuerdo mi estupor la primera vez en los 80s en que un militante político me planteó la necesidad de organizar a los desocupados en los mismos sindicatos que los habían defendido como empleados. Y muchas veces recuerdo esa sorpresa cuando ahora las centrales sindicales tienen sus áreas para atenderlos y los que no tenían identidad laboral previa se reúnen en el marco de las grandes organizaciones populares de los sin empleo aunque con trabajo. Si en los 80s, la consigna de la lucha contra el régimen militar fue “Paz y trabajo: la dictadura abajo” ahora la consigna es “Tierra, Techo y Trabajo”. O sea, la organización de los trabajadores excluidos insertados en el marco de una economía popular que reconoce a todos los trabajadores como tales, independientemente del lazo con el sistema de trabajo formal. E incorporando a la misma noción de trabajo el reconocimiento de las actividades de sobrevivencia – alimentarias, sanitarias, educativas – llevadas a cabo, en general por las mujeres -que eran consideradas como “no trabajo”- visualizada ahora como parte del trabajo mismo (Grabois, 2015).

Esta nueva consigna sintetiza un haz de privaciones que empieza en la del trabajo y se extiende a las consecuentes cuando no se puede garantizar el ingreso estable como en las épocas de la integración social, tal vez, ya olvidadas o solo un recuerdo para los sectores de mayor edad. O sea, la reacción por tratar de que el

nuevo escenario distópico atenúe ese rasgo y paradójicamente pueda ser el camino hacia una nueva utopía popular de satisfacción de las necesidades básicas.

Pero por otro lado, hay una masa difícil de cuantificar que no está en el mercado formal de trabajo ni en la economía popular. Probablemente, de jóvenes con escolaridad incompleta y enormes dificultades para ingresar al mercado de trabajo. Ante estas figuras, los medios de comunicación se solazan con caracterizaciones simplistas y de sentido común denominándolos, por ejemplo, “ni-ni”, sintetizando así su condición de que ni estudian ni trabajan (Feijoó, 2015). Esos abordajes no hacen énfasis en las consecuencias que producen sobre los jóvenes las instituciones que funcionan mal –como el sistema educativo, que abandonan y los abandona– o las familias –que los retienen, especialmente a las jovencitas– para que quedándose en la casa sustituyan la fuerza de trabajo doméstica que sus madres no pueden sostener porque trabajan afuera y necesitan recurrir a las hijas adolescentes para la comida, el cuidado de los hermanitos y la atención del hogar. Sin trabajo formal ni sindicato, ni inserción en la economía popular, este es seguramente el segmento más crítico.

Hay entonces tres segmentos claramente diferenciados en el mundo actual del trabajo en la Argentina. Por un lado, el histórico, el de los/las trabajadores formales ocupados/as; por otro, el de los/las trabajadores informales en su mayor parte organizados/as en los movimientos sociales y, por último, no por el corte de tipo de trabajo sino de edad, el de los/las jóvenes, algunos/as que son ya segunda o tercera generación de hogares que no conocieron al trabajador masculino formal proveedor. Sobre esos/as jóvenes sería osado formular hipótesis sobre su futuro. Nuestro punto de vista es que probablemente la visión del trabajo y del contexto socio-laboral que tiene cada uno de estos segmentos sea altamente diferenciada y esté configurada por sus experiencias de inserción en esos mundos paralelos, con muy pocos lazos de articulación entre unos y otros. Y que cierta resiliencia en la construcción de cada uno de ellos haga que puntos de vista presentados en el informe como el de la valoración del trabajo como dignidad sean más efecto de la pregnancia histórica de esos valores en la construcción del imaginario compartido que resultado de sus propias vivencias. Otra grieta potencial, ésta mucho más amenazante que la anterior.

Esta dispersión de prácticas y experiencias debe tenerse en cuenta para pensar los resultados del informe que se debate en estas contribuciones. Como es propio de ese tipo de recolección de información, no provee de la necesaria, para construir una perspectiva desde el significado para los actores con el grado de detalle que este heterogéneo escenario requeriría. Pero es un punto de partida, consistente con otros relevamientos recientes sobre el tema y que son de dominio público. En síntesis, se trata de una encuesta a 1200 casos efectivos, con cuestionarios semi estructurados, auto administrados *on line*, estratificada por regiones y datos ponderados según sexo, edad y nivel educativo al interior de cada estrato. Tuvo un alcance nacional, a un universo de residentes en la República Argentina, con acceso a internet por computadora hogareña, teléfono personal u otro dispositivo con relevamiento *online* en abril de 2021.

Presentaremos aquí solo algunos resultados de la encuesta. La primera exploración de asociación de palabras presenta el vínculo del concepto trabajo con el de dignidad, lo que es consistente con lo que sabemos sobre la relevancia de la noción de trabajo con esa dimensión. En cuanto a la importancia del trabajo en la vida de las personas, el 96.2% lo considera de muy importante a bastante importante, mientras que para un 1.7% es poco o nada importante¹². Los resultados son homogéneos para los grupos según género, edad, educación y zona de residencia: más del 90% está de acuerdo con considerarlo muy y bastante importante. Algo similar sucede con todos los niveles de ingresos. El orgullo de ser o haber sido trabajador también es bastante en el orden del 90% de las respuestas, pero es más bajo para mujeres y para jóvenes de 16 a 29 años¹³. En relación con las condiciones de trabajo, la dimensión más valorada es su estabilidad (28%), que genere oportunidades de mejora personal (22.4%) que tenga un buen salario o sueldo (del 18.6%) y que sea en blanco (16.1%)¹⁴.

Los entrevistados consideran que los problemas del mercado laboral en Argentina son en el siguiente orden de falta de trabajo (35,2%), poco poder de compra (28.6%), en negro (12.6) y bajos salarios (12%) mientras que en términos personales el principal problema de los respondientes son el poco poder de compra (26.6%), la falta de trabajo (26.1%), los bajos salarios (18.8%) y que sea

¹² Véase: Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 4-5).

¹³ Véase: Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 7).

¹⁴ Véase: Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 9).

en negro (5.3%)¹⁵. Respecto de la dificultad para conseguir trabajo, el 86.3% lo considera muy o bastante difícil, y en esa respuesta es más difícil aún para las mujeres y para el tramo etario de 30 a 49 años, para los que tienen sólo nivel educativo primario y para el interior del país. Según los ingresos personales es en todo los casos “difícil”, con un piso de acuerdo de 85.3%; en relación con las personas, es bastante y muy difícil para el 72.1% y bastante y muy fácil para el 19%. Según ingresos es más difícil para el tramo de hasta 29.999 pesos y menos difícil para el tramo de 60.000 pesos y más¹⁶. Las respuestas referidas a la evolución de la desocupación en los últimos 12 meses siguen patrones parecidos con un 84% de acuerdo con la afirmación de que aumentó, más alta para los hombres, de 30-49 años, con educación primaria y en AMBA, y según ingresos, se evalúa que aumentó más para el estrato de salario más bajo y un poco menos para el más alto¹⁷.

En relación con la situación de los trabajadores, entre los que perciben ingresos, la satisfacción con la situación laboral es muy y bastante alta (59.2%) y poco y nada satisfactoria para el 38.2. Los más satisfechos son los hombres de 50 y más, con educación universitaria y en el AMBA. El nivel de satisfacción obviamente también se incrementa según los tramos salariales siendo más alta para los de más altos ingresos. El temor a la pérdida del trabajo, en cambio, es de mucho y bastante temor para el 43.1% de los respondientes y de poco y nada para el 51.1%. El temor mayor es de las mujeres de 30 a 49 años, solo con primaria y con los ingresos más bajos en el interior¹⁸. Como síntesis, cuando se calcula el índice de bienestar laboral de 0 a 100, el resultado es de un modesto 34.9¹⁹ lo que da la pauta tanto de las condiciones objetivas del mercado de trabajo como del nivel de satisfacción de los respondientes con dichas condiciones, tamizadas a través de las opiniones que establecen los niveles de satisfacción con las mismas.

Pero la información disponible no nos permite diferenciar en el interior del universo de trabajadores con la categorización que hicimos en este texto (formales/informales y economía popular y jóvenes). Podemos suponer que los que tienen grados de satisfacción más altos con el trabajo, el nivel de ingresos y la

¹⁵ Véase: Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 12-13).

¹⁶ Véase: Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 14-16).

¹⁷ Véase: Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 18).

¹⁸ Véase: Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 30-32).

¹⁹ Véase: Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 44).

estabilidad forman parte de los trabajadores del sector formal de la economía con niveles más altos de capital educativo y mayor estabilidad en sus puestos de trabajo. Poco podemos decir de los que tienen niveles más bajos de satisfacción, mujeres con bajo nivel educativo y jóvenes a los que, dado que registran ingresos, podemos suponerlos en los sectores informales en trabajos de baja calidad. En síntesis, los datos de esta valiosa encuesta no nos permiten decir de qué manera las formas concretas de participación en el mercado de trabajo, la condición de actividad, el tipo de ocupación inciden en sus niveles de oportunidades y satisfacción con el empleo. Estas diferenciaciones son fundamentales si se desea contribuir a la formulación de políticas públicas e iniciativas privadas que contribuyan a mejorar las condiciones de participación laboral de las mayorías populares.

Referencias bibliográficas:

- Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro. (2021). *Monitor Laboral. Percepciones de los argentinos hacia el trabajo y el contexto sociolaboral*, Informe de Bienestar Laboral, junio 2021. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1AnleZM1XQ9SPW3s0_qvD3cE2qvHCS1wM/view?usp=sharing>.
- Feijóo, María del Carmen. (2003). *Nuevo país, nueva pobreza*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Feijóo, María del Carmen. (2015). “Los Ni-Ni: una visión mitológica de los jóvenes latinoamericanos”, *RedEtis. Tendencias en Foco*, No. 30, Marzo 2015.
- Grabois, Juan. (2015). “Una visión de los oficios de la economía popular”, *RedEtis. Tendencias en Foco*, No. 31, Julio 2015.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *El trabajo decente, la concepción de la OIT y su adopción en Argentina*, Serie Notas OIT Trabajo Decente en Argentina, Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina. Disponible en: <https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_224513/lang-es/index.htm>.
- Standing, Guy. (2013). *El precariado. Una nueva clase social* (Juan Mari Madariaga, Trad.), Barcelona, Ed. Pasado y Presente.

La satisfacción laboral y sus dimensiones

Diego Masello²⁰

1. Introducción

La capacidad y habilidad para trabajar es algo que ha caracterizado a la humanidad en toda su historia y su evolución. Muchos historiadores o antropólogos señalan a la capacidad humana para trabajar, para transformar el mundo que nos rodea, como uno de los elementos que nos definió y nos define como especie. Como señala Braverman (1977), el trabajo es una capacidad particularmente humana, en tanto que el trabajo humano es una actividad que se realiza de manera consciente; por consiguiente, cuando trabajamos, aparte de ejecutar exteriormente el trabajo, también tenemos una representación conceptual del mismo en nuestra mente.

El trabajo ha sido uno de los aspectos centrales de la vida social en todos los tiempos y, a lo largo del siglo XX como a principios del presente siglo, ha tenido numerosos cambios, tanto en la forma de trabajar como en la organización del mismo. En este sentido, entre fines del siglo XIX y principios del siglo XX se ha pasado de la explosión, en cantidad y magnitud, de las empresas existentes, como a la “creación” de lo que conocemos en la actualidad como mercado de trabajo. Herederos de este proceso son tanto el Taylorismo como el Fordismo, grandes organizadores de la forma de producir, así como respecto a las maneras de trabajar dentro de las empresas. En estas décadas, pero con mayor fuerza a partir de la posguerra de 1945, se comienza a consolidar el llamado “Estado de Bienestar”, un modelo que propiciaba el trabajo organizado establemente en grandes espacios, mayormente fabriles, concomitantemente con el auge y apogeo de los sindicatos. En Argentina, esto tomó forma en la famosa visión tripartita del mundo del trabajo,

²⁰ Diego Masello es sociólogo, especialista en estudios sobre estructura socio-productiva y mercado de trabajo. Investigador y docente en el Centro Interdisciplinario de Estudios Avanzados (CIEA) de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF).

con las empresas y empresarios, por un lado, los sindicatos y los representantes de los trabajadores por el otro y, entre ellos, un Estado nacional fuerte que, por lo general, regulaba el conflicto entre los otros dos actores.

Ahora bien, a mediados de la década del '70, tanto en los países desarrollados como en Argentina y la región Latinoamericana se comenzaron a evidenciarse modificaciones estructurales, cambios que empiezan a impactar en la forma de organizar la producción y que van a modificar la forma de trabajar de manera radical. Estas modificaciones tienen que ver, principalmente, con retrocesos en la llamada "propiedad social" o de los derechos sociales y colectivos ligados al trabajo que se habían venido consolidando en los setenta años precedentes.

Herederas de estos importantísimos cambios en los años setenta del siglo pasado son las nociones sobre el fin del trabajo que pulularon fuertemente en la década de los noventa. Ahora bien, frente a una serie de discursos, como el de André Gorz (1998), sobre "el fin del trabajo", otros pensadores, como Robert Castel (1997), aseguraban que no estábamos frente a la desaparición del trabajo sino frente a la mutación de cierta forma en la que el trabajo se desarrollaba. Planteaban este argumento a partir de observar el sostenimiento de la tasa de empleo en Francia entre los años '70 y los años '90. Si nos abocamos al caso nuestro, en Argentina vemos, para la región del Gran Buenos Aires, que entre el año 1974 y 2019 la tasa de empleo no sólo no decreció, sino que actualmente es un poco más elevada, pasando del 39,5% al 40,5% (para el ámbito del Gran Buenos Aires).

Indudablemente, el problema no fue que se finalizara el trabajo o que se finalizara el trabajo "capitalista", lo que ha ocurrido en los últimos 45 años es que ha cambiado drásticamente la forma de trabajar, con consecuencias negativas en todos los países pero, particularmente severas en los países en vías de desarrollo o menos desarrollados, como es el caso de Argentina.

Esta introducción quiere poner en el centro de la escena la importancia que sigue teniendo el trabajo dentro de la organización social y dentro de las finalidades humanas y, en este sentido, el abordaje del "Monitor Laboral", producido por el Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021), es sumamente oportuno y pertinente porque, no sólo observa ciertos

aspectos de lo que ocurre actualmente con el trabajo, sino que se mete dentro de una dimensión que no es tratada con mucha habitualidad: la satisfacción laboral.

2. En el camino de la medición de la satisfacción laboral

Continuando con el análisis del “Monitor Laboral” quisiera referirme inicialmente a las palabras que se le han “venido a la mente” a los entrevistados cuando se le preguntó “¿cuál es la palabra que se le viene a la cabeza cuando piensa en el concepto de ‘trabajo?’” (Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro, 2021: 4), lo que en inglés se conoce como “*top of mind*”, y que es muy relevante, porque son ideas bien arraigadas respecto a las representaciones sociales que las personas tienen en relación a lo que se les está consultando. Las respuestas más importantes fueron en estas direcciones:

“Dignidad” – “Progreso” – “Estabilidad” – “Necesario” – “Dinero” – “Sueldo” – “Responsabilidad” – “Falta”

Del mismo modo, cuando les consultaron sobre la importancia que para ellos/as tiene el trabajo, un 95% dijo que es importante y, de estos, un 79% señaló que es muy importante; también cerca el 90% está orgulloso/a de ser trabajador/a²¹. Sin embargo, al momento de reflexionar sobre la satisfacción, sólo un 59% está satisfecho con su trabajo y, muy satisfecho, solamente un 22,6%²²; lo mismo ocurre en el índice de bienestar laboral, la media sólo ha alcanzado alrededor de 35 puntos sobre un total de 100²³, bien por debajo de la mitad de la escala.

Evidentemente, estamos frente a una brecha entre la importancia de trabajar y la satisfacción o bienestar que los sujetos tienen con lo que hacen, probablemente, esto se deba a los crecientes niveles de precariedad dentro del mundo del trabajo que, desde mediados de la década del noventa, vienen aumentando de manera leve pero constante.

El análisis de un concepto como la satisfacción laboral es complejo porque la satisfacción abarca diferentes dimensiones. Ahora bien, lo que queremos reflexionar aquí es lo siguiente: si bien el hecho de estar o no satisfecho es algo que les sucede a las personas, pensamos que sería conveniente llevar adelante un

²¹ Véase: Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 5-7).

²² Véase: Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 30).

²³ Véase: Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 44).

análisis que tenga en cuenta otros aspectos relativos a problemas en el nivel de la estructura social y productiva.

Para ello, tomaremos de base la tipología de integración laboral propuesta por Serge Paugam (2015), donde complejiza el análisis de la satisfacción en el trabajo introduciendo la noción de estabilidad laboral, no dependiendo esta última de las consideraciones de los trabajadores, sino de las condiciones de calidad que tiene el puesto de trabajo.

Paugam, en su libro *“El trabajador de la precariedad”* (2015), propone tres grandes dimensiones necesarias para reflexionar y para medir la satisfacción en el trabajo, aspectos que, según el autor, son transversales. La primera de estas dimensiones se centra en lo que él denomina el *“homo faber”*, como un aspecto focalizado en el propio acto de trabajar y, también, en el contenido del trabajo. En este sentido, es un atributo que implica el reconocimiento y, principalmente, el auto-reconocimiento de la actividad laboral practicada, alude al hecho de cuán realizada se encuentra una persona con aquello que está haciendo; se supone que una persona puede encontrarse más o menos satisfecha con la actividad que realiza, así como con el producto de dicha actividad.

La segunda dimensión planteada por Paugam se relaciona con el *“homo oeconomicus”*, cuestión que está estrechamente ligada a la retribución que obtiene una persona por el trabajo que realiza. Obviamente, es un atributo mucho más discernible, en tanto que el salario, los honorarios o, sencillamente, los ingresos, pueden ser indicadores de esta dimensión, de los cuales puede darse de un modo bastante directo una definición operativa. Además de la retribución a través de los ingresos, Paugam (2015: 124) incluye a *“la perspectiva de ascenso que corresponde tanto a una esperanza de cambio de función (...) [que] es, de algún modo, una retribución diferida”*. En este punto el autor establece una vinculación entre las expectativas de evolución y/o ascenso con un incremento de la retribución.

Respecto a estas dos dimensiones, estamos de acuerdo con Paugam en cuanto a que para el/la trabajador/a es más sencillo declarar su insatisfacción sobre sus ingresos o sobre sus expectativas como *“homo oeconomicus”* en comparación con la insatisfacción relativa a la auto-realización dentro de la dimensión del *“homo faber”*; como señala el autor, *“los trabajadores no confiesan*

fácilmente que no les gusta su trabajo (...) [es] más fácil declarar que no están satisfechos con su salario” (Paugam, 2015: 120). Por ello, a veces se puede llegar a observar declaraciones de satisfacción haciendo tal o cual cosa, mientras que el rechazo a la actividad que se está haciendo se encuentra en un plano un tanto más profundo; muchas veces, el problema aquí observado se deriva de una incorrecta utilización de las herramientas para conocer dicho estado o grado de satisfacción, pues quizás en una sola respuesta cerrada y estructurada de un cuestionario, obtendremos aproximaciones superficiales que no nos arrojará una apreciación válida respecto al grado de satisfacción que la persona tiene con lo que está haciendo²⁴.

La tercera y última dimensión propuesta en esta obra tiene que ver con la satisfacción del “*homo sociologicus*”, que implica básicamente a dos indicadores, uno relacionado con las interacciones con los compañeros/as más próximos, con aquellos con los que una persona trabaja y el otro vinculado al ambiente de trabajo que, desde nuestro punto de vista, hace tanto a las otras personas más alejadas, o porque están en otras áreas o equipos o porque tienen otras jerarquías. Pero, al mismo tiempo, el ambiente de trabajo debería aludir a los aspectos del contexto donde una persona trabaja, si el lugar es apropiado o no, el tipo de infraestructura y tecnología que se tiene para hacer el trabajo, entre otros.

La finalidad de Paugam es, a través de estas tres dimensiones, analizar el grado o nivel de satisfacción de los/as trabajadores, con el fin de observar el modo de “integración laboral” que tienen en el mundo del trabajo. Es importante señalar que las tres dimensiones, “*homo faber*”, “*homo oeconomicus*” y “*homo sociologicus*”, son conjugadas con el tipo o grado de estabilidad laboral que, según el autor, refiere a “la plataforma de protección elemental constituida a partir de las luchas sociales en el marco del Estado de bienestar” (Paugam, 2015: 137). O sea, por un lado, se observa el nivel de satisfacción con el reconocimiento simbólico y material que el/la trabajador/a tiene y, por otro, esto se conjuga con el tipo de protección

²⁴ En algunos trabajos de campo que hemos realizado con trabajadores estructuralmente informales, en los relevamientos llevados a cabo a través de encuestas, hemos obtenido proporciones cercanas al 64% que prefieren trabajar en empleos autogenerados, mientras que este mismo tópico tratado de un modo más profundo, con instrumentos de recolección de la información abiertos, hemos logrado detectar de manera más eficaz la insatisfacción con lo que se hace.

social que el empleo posee, protección derivada de los diferentes derechos laborales establecidos en determinado lugar.

Por lo tanto, Paugam (2015) propone una tipología o, como él señala un tipo ideal, donde en el mejor de los casos, la “integración garantizada”, se derivaría del hecho de estar satisfecho en y con el trabajo y, a la vez, gozar de la estabilidad y previsibilidad del empleo derivada del goce de los derechos establecidos. En nuestra opinión, en este modelo se combinan la satisfacción en el trabajo, que es un atributo relativo al sujeto, es un estado que auto-percibe la persona de un modo u otro, con el entramado de derechos que el puesto de trabajo tiene, en el caso argentino este entramado de derechos debería observarse a través del hecho de si el empleo se encuentra registrado y cumple con los derechos propuestos por la ley argentina de contrato de trabajo.

Finalmente, esta combinatoria da lugar a la situación ideal, mencionada en el párrafo anterior como integración garantizada, que se deriva del hecho de estar satisfecho con el trabajo y, a la vez, ese puesto de trabajo está encuadrado dentro del marco de derechos y protecciones establecidos por la ley que le otorga estabilidad en el tiempo. Ahora bien, esta relación también da la posibilidad de observar tres situaciones donde alguna de las dimensiones anteriores no se cumple. Expresado como un espacio de propiedades esto puede quedar del siguiente modo:

Tabla

Tipología de la integración laboral

		Satisfacción en el trabajo	
		Si / (más)	No (menos)
Estabilidad del empleo	Si (más)	Integración garantizada	Integración laboriosa
	No (menos)	Integración incierta	Integración descalificadora

Nota: Adaptado del esquema de Paugam (2015: 139).

De esta manera, se puede pasar de una integración garantizada a una integración incierta, donde los/as trabajadores/as se sienten satisfechos con sus trabajos, pero tienen altas chances de perder sus empleos; luego, puede darse el caso de la integración laboriosa que, según Paugam (2015: 141) “es una forma de integración laboral bastante clásica”, donde los trabajadores tienen estabilidad en sus empleos, pero no se encuentran satisfechos con los mismos. Por último, está el caso de la integración descalificadora que, obviamente, es la peor situación del trabajador/a, en ella hay un alto grado de inestabilidad conjugado con una insatisfacción en el trabajo.

Volviendo ahora a las respuestas que dieron los entrevistados sobre lo que les viene a la mente con la palabra “trabajo”, las mismas concuerdan apropiadamente con las dimensiones propuestas por Paugam. En primer lugar, la “dignidad” alude, entre otras cosas, a un reconocimiento general y positivo de lo que el/la trabajador/a hace, es un aspecto vinculado al “*homo faber*”; en segundo lugar, la noción “progreso”, de “dinero” y de “sueldo” se vinculan perfectamente con la dimensión del “*homo oeconomicus*” y, finalmente, también hay comentarios sobre la estabilidad del empleo.

Es sumamente interesante observar cómo la evidencia empírica, en un estudio hecho con trabajadores/as argentinos/as, se conecta con las dimensiones teóricas propuestas. Asimismo, creemos que es importante el agregado de variables exógenas a la satisfacción para reflexionar sobre la calidad laboral, o sea, no necesariamente basta con cargar todos los resultados a aspectos de lo que opinan los actores.

Evidentemente, el “Monitor Laboral” está avanzando sobre una faceta compleja del empleo en Argentina, un aspecto que seguirá estando en el centro de los temas a tratar, porque el trabajo continúa articulando buena parte de la vida de las personas y porque nuestro país está atravesando un problema estructural con el trabajo, problema que en los últimos veinticinco años ha ido agravándose y sometiendo a la precariedad a millones de trabajadores.

Referencias bibliográficas:

- Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro. (2021). *Monitor Laboral. Percepciones de los argentinos hacia el trabajo y el contexto sociolaboral*, Informe de Bienestar Laboral, junio 2021. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1AnleZM1XQ9SPW3s0_qvD3cE2qvHCS1wM/view?usp=sharing>.
- Braverman, Harry. (1977). *Trabajo y capital monopolista*, México, Nuestro Tiempo.
- Castel, Robert. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires, Editorial Paidós.
- Gorz, André. (1998). *Miserias del presente, riqueza de lo posible*, Buenos Aires, Editorial Paidós.
- Paugam, Serge. (2015). *El trabajador de la precariedad. Las nuevas formas de integración laboral*, Buenos Aires, Fundación UOCRA.

El trabajo como factor de organización de la vida, un recorrido desde los márgenes de la existencia hacia la integración

Un aporte desde la economía y la producción popular

Juan Manuel Rega²⁵

1. Trabajo y Trabajador

Luego de haber leído y estudiado el elocuente informe del Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021) sobre el mundo del trabajo y el bienestar laboral, nos surgen las siguientes reflexiones que quisiéramos expresar y compartir a continuación.

Nos proponemos en primer lugar definir, la categoría trabajo desde una doble mirada, desde el magisterio social de la iglesia y desde la filosofía política, con la óptica de la teología del pueblo.

Tanto para la doctrina social de la iglesia, como para la teología del pueblo, la definición de trabajo está profundamente ligada a la de trabajador, dando así un corte sobre todo subjetivo a esta categoría, hay una unión intrínseca entre trabajo y trabajador a la hora de delimitar definiciones. Convirtiendo así al trabajador en sujeto político y protagonista de la historia, en la medida de que el trabajo es sin dudarle un factor de organización de la vida pública y privada.

²⁵ Juan Manuel Rega es sacerdote y vive su ministerio en barriadas populares del sur del conurbano bonaerense. Es, además, licenciado en Teología, miembro de la Sociedad Argentina de Teología (SAT) e investigador del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) en el grupo de trabajo sobre Ética Política y Teología. En la actualidad, es el presidente de la Fundación Monseñor Di Pasquo y vicepresidente de Trabajo y Sociedad, vinculando así a los sectores más vulnerados, adultos mayores, personas en situación de calle, mujeres en contextos de violencia, etcétera, con el mundo del trabajo y de la economía popular, buscando desde estas organizaciones la promoción integral de las personas.

La nota distintiva de la mirada de la teología del pueblo es que este sujeto político popular, TRABAJADOR, es un sujeto pobre y oprimido, que espera la liberación, esta espera, es una espera activa, protagónica, encarnada en la historia y arraigada en lo más profundo del ser popular, creando así un *ethos* popular, un modo de ser y hacer, en definitiva, un modo de vivir. Aquí es donde se inserta la noción que nos mueve y nos provoca, solo el pueblo salva al pueblo, la salvación, la liberación de un modelo hegemónico, transformista de valores y creador de una cultura de muerte y exclusión, sólo puede ser comunitaria, estamos absolutamente convencidos de que no podemos salvarnos solos. Y que la ruptura de un esquema de poder maniqueo, dualista donde solo hay dominantes y dominados, es a través de una vida que se inserta en una comunidad funcional, orgánica y organizada.

Esta liberación se hace posible cuando hay un estado y una sociedad capaz de garantizar el derecho al trabajo, y hay como veremos más adelante una comunidad que proporciona respaldo a las necesidades de sus individuos integrantes.

En el caso de la Doctrina social de la iglesia, la definición es un poco más compleja, ya que sale del plano puramente político y adquiere un tinte teologal:

“El trabajo humano tiene una doble dimensión: objetiva y subjetiva”. En *sentido objetivo*, es el conjunto de actividades, recursos, instrumentos y técnicas de las que el hombre se sirve para producir, para *dominar la tierra*, según las palabras del libro del Génesis. El trabajo en *sentido subjetivo* es el actuar del hombre en cuanto ser dinámico, capaz de realizar diversas acciones que pertenecen al proceso del trabajo y que corresponden a su vocación personal: «El hombre debe someter la tierra, debe dominarla, porque, como “imagen de Dios”, es una persona, es decir, un ser subjetivo capaz de obrar de manera programada y racional, capaz de decidir acerca de sí y que tiende a realizarse a sí mismo. *Como persona, el hombre es, pues, sujeto del trabajo*».

El trabajo en sentido objetivo constituye el aspecto contingente de la actividad humana, que varía incesantemente en sus modalidades con la mutación de las condiciones técnicas, culturales, sociales y políticas. *El trabajo en sentido subjetivo se configura, en cambio, como su dimensión estable*, porque no depende de lo que el hombre realiza concretamente, ni del tipo de actividad que ejercita, sino sólo y exclusivamente de su dignidad de ser personal. Esta distinción es decisiva, tanto para comprender cuál es el fundamento último del valor y de la dignidad del

trabajo, cuanto, para implementar una organización de los sistemas económicos y sociales, respetuosa de los derechos del hombre” (Pontificio Consejo "Justicia y Paz", 2004: 270-271).

De esta definición emanan principalmente dos conclusiones, la primera es que el trabajador es sujeto del trabajo, es decir tiene sentido pensar la categoría trabajo, siempre y cuando se lo haga en relación con su sujeto activo, y la segunda conclusión a la que fácilmente podemos arribar, es que hay una relación intrínseca entre trabajo y dignidad del ser humano, que debería ser ordenadora de todos los derechos que del trabajo se desprenden.

2. Planteo del problema

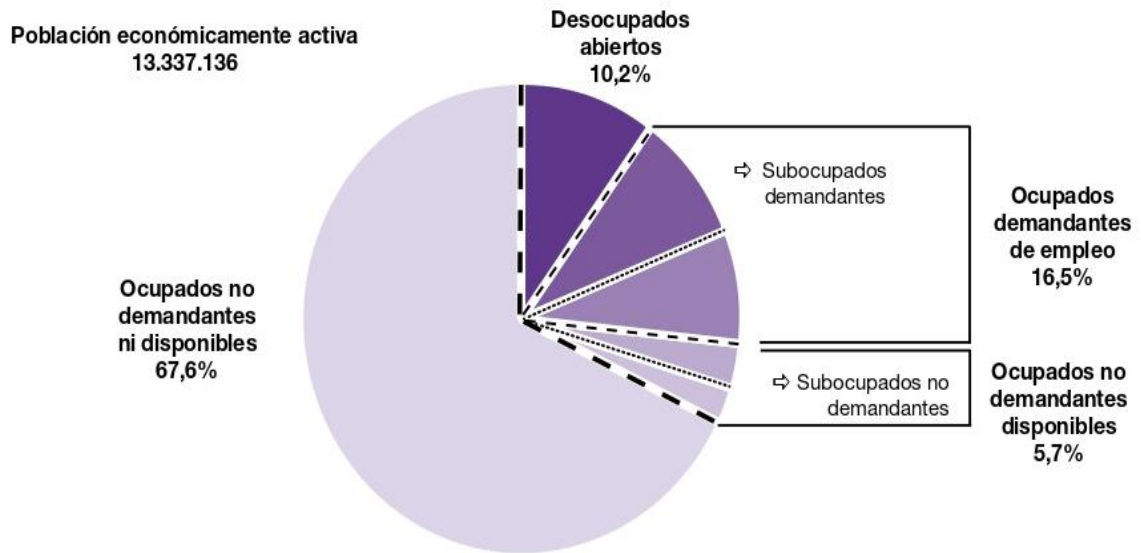
Ahora bien, planteadas las definiciones, surge la primera aporía, cómo hacemos frente a un mundo y una sociedad donde el trabajo y sobre todo el empleo son un bien escaso, porque desde el mundo teórico, estas ideas son bellas y emocionantes, parecen ser el camino hacia un mundo mejor, más inclusivo, hacia una vida más digna, el punto es que hoy el problema del empleo en el mundo es un tema crítico, sumado a las consecuencias globales de la pandemia de COVID-19, que impactan directamente sobre el mundo del trabajo, particularmente sobre los más pobres y desprotegidos de este universo.

2.1. Datos constatables

A continuación, ponemos a consideración del lector algunos gráficos que emanan de la encuesta permanente de hogares del INDEC, que reflejan esta problemática en nuestro país.

Figura I

Grupos de población económicamente activa según tipo de presión sobre el mercado de trabajo. Total 31 aglomerados urbanos. Primer trimestre 2021.

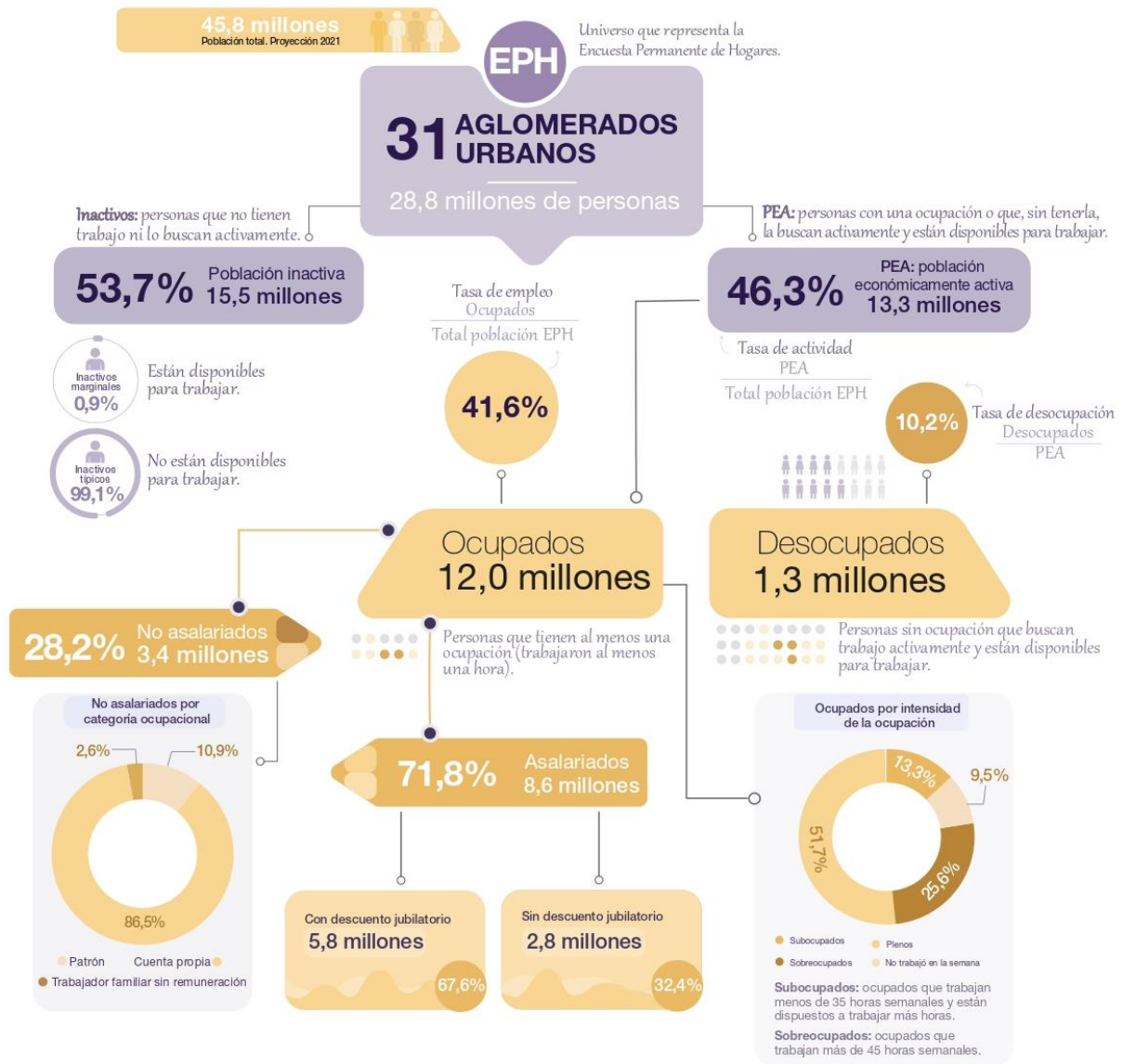


Fuente: INDEC, Encuesta Permanente de Hogares.

Nota: Gráfico tomado del Instituto Nacional de Estadística y Censos (2021: 6)

Figura II

Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Resumen ejecutivo del primer trimestre 2021.



Nota: los totales por suma pueden no coincidir por redondeo de las cifras parciales.

Fuente: INDEC. Dirección de Encuesta Permanente de Hogares.

Nota: Gráfico tomado del Instituto Nacional de Estadística y Censos (2021: 3)

Tabla I

Grupos de población económicamente activa según tipo de presión sobre el mercado de trabajo. Total 31 aglomerados urbanos. Primer trimestre 2020 - primer trimestre 2021.

	Total 31 aglomerados urbanos				
	Año 2020				Año 2021
	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre (¹)	4° trimestre	1° trimestre
A- Desocupados abiertos	10,4	13,1	11,7	11,0	10,2
B- Ocupados demandantes de empleo	17,9	11,6	14,8	18,4	16,5
Subocupados demandantes	8,2	5,0	8,1	10,3	8,7
Otros ocupados demandantes	9,7	6,6	6,7	8,1	7,8
C- Ocupados no demandantes disponibles	6,6	7,1	8,1	8,0	5,7
Subocupados no demandantes	3,5	4,6	5,3	4,8	3,2
Otros ocupados no demandantes disponibles	3,1	2,5	2,8	3,1	2,5
D- Ocupados no demandantes ni disponibles	65,1	68,2	65,3	62,7	67,6
Población económicamente activa	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Presión sobre el mercado de trabajo (A+B+C)	34,9	31,8	34,7	37,3	32,4

(¹) Los resultados del tercer trimestre de 2020 no incluyen el aglomerado Ushuaia-Río Grande. En consecuencia, este informe refleja resultados que representan el 99,4% de la población de los 31 aglomerados urbanos cubierta habitualmente por la EPH (ver punto 4.2 "Acerca de la cobertura geográfica" en el anexo metodológico del presente informe).

Nota: las diferencias en la suma de los porcentajes se deben al redondeo de decimales.

Fuente: INDEC, Encuesta Permanente de Hogares.

Nota: Gráfico tomado del Instituto Nacional de Estadística y Censos (2021: 6)

3. Mal estructural y comunidad Organizada

Es muy importante pensar también en un sector, que se ha caído del sistema laboral y del mundo, son las personas que están de algún modo en situación de calle, no solo que no tienen lugar en el mundo del empleo formal por no tener un lugar fijo de residencia, un círculo de contención y carecer de recursos básicos y necesarios para acceder a un puesto de trabajo, sino también que es un sector muy difícil de cuantificar, ya que no es de fácil acceso y además no son contados por casi ninguna encuesta ni estadística. Estos sujetos son víctimas reales de una auténtica estructura perversa que no cesa de excluir y matar, como un verdadero sistema de muerte.

Desde nuestra mirada, la forma de responder al mal estructural ya hondamente arraigado, y naturalizado en nuestras sociedades, es por medio de estructuras de bien, no son suficientes los esfuerzos individuales, ni lo es la virtud de unos pocos en medio de un sistema perverso, el nombre político del bien estructural es la organización, la comunidad organizada; es por esa razón que

habría que abordar la problemática del trabajo unida a la necesidad de un techo y una tierra, son estos tres derechos inseparables y vistos como problemas exigen un recíproca solución, como lo expresaba el papa Francisco en su discurso a los movimientos sociales en Bolivia. Y estas respuestas no pueden surgir de ningún otro lugar que no sea del interior más profundo del pueblo oprimido en acto y en potencia trabajador, que busca hacer pública su palabra expresada como clamor las demandas insatisfechas.

Es en extremo apremiante buscar soluciones, ensayar respuestas que busquen volver a aquella sociedad donde el trabajador era el evidente sujeto político, porque existía una comunidad organizada que lo acogía y contenía, dejando así al trabajo ser el ordenador de la vida de las personas y de las familias. En este punto pensamos en el modelo del “mundo obrero” gestado en las décadas del 40 y 50, donde no solo había un modelo productivo que llevaba a la integración social por medio del empleo y la producción, sino que toda la vida de los trabajadores estaba organizada en torno a una comunidad laboral que resolvía sus problemas y respondía a sus demandas; generando además una fuertísima pertenencia a una “familia sindical”, donde todo el grupo familiar se relacionaba con los trabajadores de su gremio, por medio de la educación, la vivienda, la recreación. Este modelo de integración comunitaria es el que planteamos como modelo de respuesta al mal del individualismo, que busca separar y dividir, impidiendo así la organización que salva y libera al hombre.

4. El trabajo ordena la vida, experiencia de campo

Tabla II

Lugar	Fundación Monseñor Di Pasquo, Avellaneda, Provincia de Buenos Aires, Argentina.
Personas alcanzadas	Hombres en situación de calle, plena y parcial, de entre 20 a 60 años.
Duración del proyecto	Comienzo: abril de 2021. Conclusión de la primera etapa: abril de 2022.

La fundación Monseñor Di Pasquo, es una institución que depende del Obispado de Avellaneda Lanús y se ocupa fundamentalmente de llevar adelante diversas tareas sociales en orden a la promoción integral del ser humano.

Entre otras cosas, también funciona en la fundación Monseñor Di Pasquo es un hogar de tránsito para hombres en situación de calle.

Con la pandemia provocada por el COVID-19 como escenario y las medidas de prevención relacionadas al régimen de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, quedó al descubierto de la manera más dramática posible la emergencia de las personas en alguna forma de situación de calle.

No poseer techo para dormir y tener que hacer cuarentena menoscaba el estado mental de cualquier ser humano, sumado a que la falta de medios básicos, como agua corriente y jabón para higienizarse hace más difícil prevenir los contagios.

Gran parte de esta población tiene afecciones respiratorias y algún tipo de discapacidad, siendo la mayoría grupo de riesgo. Las personas en situación de calle son un problema público que afecta a la comunidad en su conjunto y dicho problema tiene que abordarse con el aporte de cada área existente. Un modelo de gestión de esta problemática comprobadamente fracasado es el del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires con sus paradores, son acciones de maquillaje que no proyectan un esquema resolutivo sino una red de parches que además nunca termina de alcanzar a toda la gente que sigue en las calles. La política de paradores porteños mostró no ser efectiva, siendo que gran parte de la población prefiere seguir a la intemperie, pero en zonas céntricas que trasladarse a paradores por los roces de convivencia y conflictos que surgen en el día a día.

La crisis nacida por la pandemia trae sin embargo la posibilidad de discutir de manera seria esta problemática y de diseñar una respuesta de mediano y largo plazo desde las políticas públicas. Atacar de manera integral la problemática y terminar con la situación de calle y de riesgo de calle con un abordaje integral más que administrar políticas asistencialistas para controlarlo temporalmente.

Es uno de nuestros objetivos ser parte de esta propuesta y ser quienes generen la sinergia necesaria para que el cambio en la vida de las personas que son parte de este hogar de tránsito se haga efectivo y real, como muestra concreta de nuestra tesis, el trabajo es un factor central para ordenar la vida. Es por ello por lo

que decidimos crear una red con dos eslabones fundamentales, la productividad y sustentabilidad, expresada en cuatro objetivos que detallamos a continuación.

A) El objetivo primordial es apuntar a resolver de manera estructural la carencia de un techo donde poder vivir y desarrollarse con todo lo que esto implica. Asumiendo el riesgo de parecer ambiciosos y hasta utópicos, que las personas puedan acceder a una vivienda digna con recursos que genuinamente han producido es nuestro objetivo número uno. B) El segundo objetivo consiste en que un equipo interdisciplinario realice seguimiento a cada evolución ya que los beneficiarios pueden sufrir de consumo problemático, enfermedades mentales severas o problemas de salud mental, discapacidad, problemas de salud física, mujeres víctimas de violencia de género, o ser migrantes de otra provincia o países, aquí es de vital importancia ayudar a la re-vinculación y resolución de conflictos con los núcleos familiares, ya que esta es la razón más frecuente por la que muchos de estos sujetos se encuentran en situación de calle. C) El tercer objetivo que nutre a la red es incluir a aquellas personas que tal vez no sufren nada de lo mencionado, pero que están atravesando declinaciones sociales o que carecen de apoyo y contención. D) El cuarto y último objetivo que compone nuestra red, es el de integrar a los sujetos beneficiarios al mundo del trabajo desde la economía popular, esta última como sistema virtuoso que genere posibilidades de inclusión real.

En concreto, nuestra propuesta es transformar lo que hasta ayer era un parador, en un espacio de inclusión y de transformación de la vida de quienes pasan por allí, donde no haya tiempo ocioso, que durante el día se aprovechen las instalaciones para el dictado de cursos y capacitaciones, que apunten a incluir en el mundo del trabajo a estos sujetos, sumado al funcionamiento de empresas cooperativas que asuman la tarea de realizar fácticamente las competencias y aptitudes aprehendidas en las capacitaciones, y a la vez que sea sede de actividades recreativas y culturales destinadas a transformar políticamente y desde las bases la cultura del descarte en una cultura del empoderamiento y la conquista de derechos.

En la actualidad, en la fundación están trabajando activamente cinco cooperativas, una fábrica de cerveza artesanal, una fábrica de pastas, tapas de empanadas y panificados, una rotisería que elabora viandas para fabricas de la

zona y oficinas, una cooperativa que se aboca al mantenimiento y limpieza de edificios y oficinas y una que trabaja en emprendimientos sustentables, reciclado y procesamiento de aceite comestible.

Esta experiencia se inició con 35 hombres, de entre 20 y 65 años, y rápidamente arrojó como resultado un cambio en la vida de estas personas, que como todo cambio exigió capacidad de adaptación y aprendizaje a un nuevo modo de vivir. Por nuestra parte podemos concluir que el trabajo no sólo obró como un factor de organización de la vida, sino que también fue el puntapié inicial para generar vínculos entre ellos, reconociendo a los demás y autopercibiéndose como sujetos activos y necesarios para que la cadena productiva no se corte y todos se vean beneficiados de ello.

Es por todo lo expresado, que podemos encontrar al menos cuatro elementos que son indicadores de que el trabajo organiza la vida de las personas, en primer lugar el grupo que elegimos para estudiar este tema, proviene de un sector en extremo informal, en su mayoría hasta que dieron con la fundación, desarrollaban actividades tales como pedir limosna, limpiar vidrios en una esquina transitada de la ciudad o acomodar autos sobre alguna importante avenida, en menos casos juntaban cartones y artículos reciclables que vendían día a día para sobrevivir.

Como resulta evidente ninguna de estas actividades exige de suyo un horario determinado, ni quienes la realizan gozan de una mínima estabilidad económica que les permita proyectarse en el tiempo y administrar sus recursos, ni tampoco los sujetos son necesarios para otros compañeros, están solos con su actividad sin muchas vinculaciones, solamente algunas ocasionales y por extrema necesidad de supervivencia en la calle. Estos cuatro puntos:

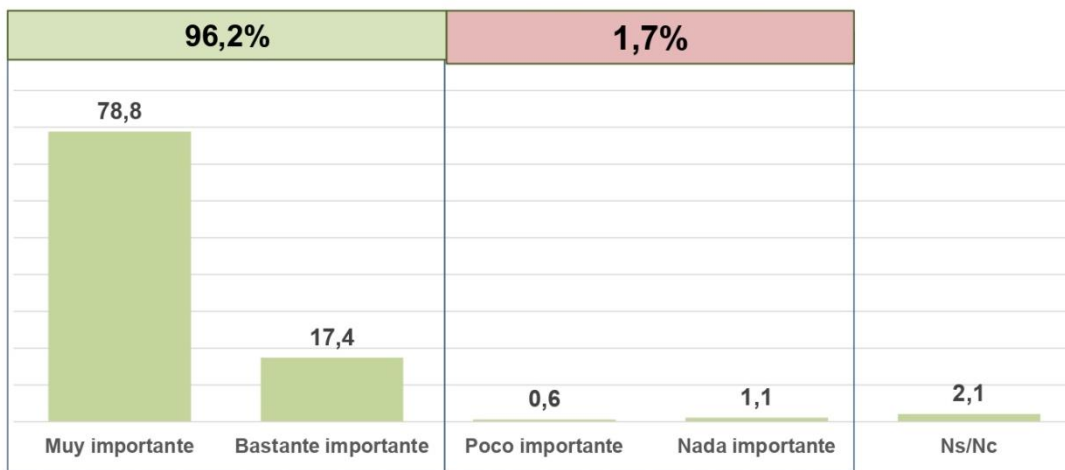
- 1. Horario que organiza el día y la vida.*
- 2. Estabilidad económica.*
- 3. Capacidad de proyección en el tiempo y poder de decisión sobre su propia vida y recursos.*
- 4. Saberse útil y necesario en un esquema productivo, la pertenencia a esta "familia laboral".*

Fueron el primer resultado de la incorporación de estos sujetos a las cooperativas que antes mencionábamos, claramente este es un proceso constante de aprendizaje e incorporación de dignidad, es el paso de ser un paria a ser un compañero, es el paso de la soledad que nos encuentra arrojados en este mundo impiadoso, hacia la acogida de la comunidad organizada que tiene lugar para todos los hombres y todas las mujeres.

Dejo a continuación tres gráficos tomados del informe realizado por el Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021), que expresan en una muestra concreta como el trabajo es el primer ordenador social y comunitario, el lugar que este tiene en la vida de las personas y como es el trabajo un lugar existencial, un *locus vitae*, para la Comunidad y para el trabajador.

Figura III

¿Cuán importante es el trabajo en su vida?

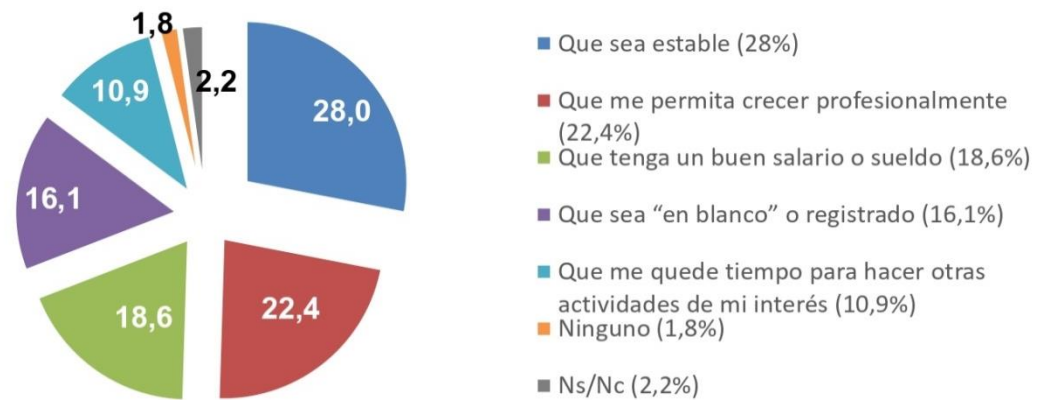


	Género		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMBA	INT
Muy + Bastante	98,8	93,8	92,9	98,7	96,4	95,2	95,6	98,6	99,2	94,7
Poco + Nada	0,8	2,7	4,2	0,8	0,8	2,7	1,6	0,8	0,5	2,4
Ns/Nc	0,4	3,5	2,9	0,5	2,8	2,1	2,8	0,6	0,3	2,9

Nota: Gráfico tomado del Auditorio de Opinión Pública de la USI (2021: 5)

Figura IV

¿Cuál de los siguientes aspectos usted más valora de un trabajo?

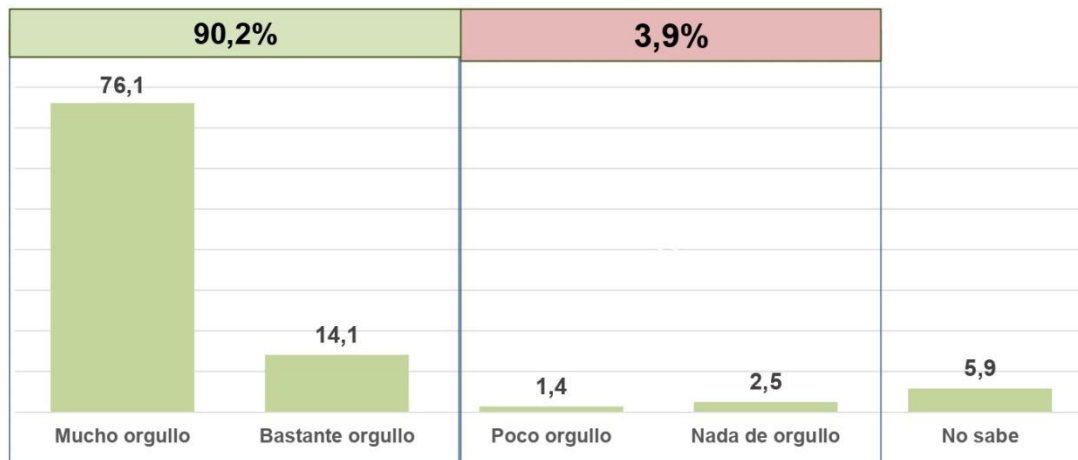


	Género		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMBA	INT
Que sea estable	20,8	34,8	23,4	29,9	28,3	30,7	30,4	20,8	28,1	28,0
Que me permita crecer	33,8	12,0	21,6	17,8	28,5	21,4	16,5	33,2	22,9	22,2
Que tenga un buen salario	15,2	21,8	17,8	21,2	17,5	12,1	23,3	20,2	25,1	15,3
Que sea "en blanco"	14,7	17,4	12,6	24,2	13,0	16,1	17,1	14,3	12,5	17,9
Que me quede tiempo	11,3	10,4	16,3	6,0	9,4	12,7	10,3	9,2	9,9	11,3
Ninguno	1,1	2,4	3,6	0,7	1,4	2,7	1,2	1,5	0,8	2,3
Ns/Nc	3,2	1,2	4,8	0,3	1,9	4,4	1,2	0,7	0,7	2,9

Nota: Gráfico tomado del Auditorio de Opinión Pública de la USI (2021: 9)

Figura V

¿Cuánto orgullo le genera ser o haber sido trabajador/a?



	Género		Edad			Educación			Zona	
	M	F	16-29	30-49	50+	P	S	U	AMBA	INT
Mucho + Bastante	95,7	85,2	77,9	96,9	94,4	88,9	90,1	92,2	94,7	87,9
Poco + Nada	3,2	4,6	7,1	1,8	2,6	4,7	2,4	5,3	2,7	4,6
Ns/Nc	1,1	10,2	15,0	1,3	3,1	6,4	7,5	2,5	2,7	7,5

Nota: Gráfico tomado del Auditorio de Opinión Pública de la USI (2021: 7)

5. A modo de conclusión

En este punto de nuestra reflexión, nos parece justo decir que la filosofía justicialista es de alguna forma maestra en esta materia, tanto es así que el 17 de octubre de 1950, el máximo referente del justicialismo, Juan Domingo Perón, enunció en las ya conocidas 20 verdades, que *“No existe para el peronismo más que una sola clase de hombres: los que trabajan”*. Definiendo así categóricamente a su propio sujeto político, es al trabajador a quien busca interpelar este modelo.

Es para nosotros un enorme desafío combinar reflexión y acción, es el camino de pensar las realidades más dolorosas por las que a diario atraviesan nuestros hermanos, el que nos conduce, que nos mueve también a diario a intentar realizar un aporte que transforme la vida y la realidad, queremos una vida más digna, más plena, más libre, queremos una vida más humana; y es por ello que vemos en la tarea de generar organización en las bases de la comunidad un desafío que bien podría ser respuesta concreta al mal que no da tregua y embate sin descanso a los más débiles, a los que caminan por las cornisas de la existencia

buscando hacerlos caer. No es intención nuestra ser utópicos, sabemos que el mal estructural es enorme y tiene la pretensión de llevarse todo tras su paso, a lo mejor al estilo de aquel personaje de la famosa novela de Camus, el doctor Bernard Rieux, queremos seguir dando la batalla, porque estamos convencidos que en la dignidad del ser humano, está el fundamento necesario para poder hacerlo, además nos mueve teológicamente una doble esperanza, Jesús puso en el horizonte la resurrección y Dios hace justicia de los pobres.

Referencias bibliográficas:

- Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro. (2021). *Monitor Laboral. Percepciones de los argentinos hacia el trabajo y el contexto sociolaboral*, Informe de Bienestar Laboral, junio 2021. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1AnleZM1XQ9SPW3s0_qvD3cE2qvHCS1wM/view?usp=sharing>.
- Biblioteca del Congreso de la Nación [Argentina]. Subdirección de Estudios y Archivos Especiales. (2016). *Perón. La comunidad organizada (1949)* (Oscar Castellucci, Dir.), JDP, los trabajos y los días, Tomo 10, Vol. I, 2a edición, Buenos Aires, Biblioteca del Congreso de la Nación.
- Bonnault-Cornu, Phanette de, David Charrasse, Geneviève Herberich-Marx, Yvon Lamy, Isabelle Lazier, Philippe Mairot, Alain Morel, Michèle Périssère, Freddy Raphaël, Georges Ribeill, Pierre Salmeron et André Vant. (1989). *Cultures du travail. Identités et savoirs industriels dans la France contemporaine*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'homme.
- Bottiglieri, Bruno y Paolo Ceri. (1987) *Le culture del lavoro. L'esperienza di Torino nel quadro europeo*, Bolonia, Il Mulino.
- Godelier, Maurice. (1989). *Lo ideal y lo material* (A. J. Desmond, Trad.), Madrid, Taurus Humanidades.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2021). *Informe técnico Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)*, Vol. 5, No. 118, primer trimestre 2021, Trabajo e ingresos. Vol. 5, No. 4, Buenos Aires, Ministerio de Economía, junio de 2021. Disponible en: <https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_1trim21F7C133BA46.pdf>.
- Pontificio Consejo "Justicia y Paz". (2004). *Compendio de la doctrina social de la iglesia*, Roma, Ediciones Va

¿Estamos más cerca de mejorar nuestra forma de vida o de generar mayor desocupación?

Daniel Yakké Araque Santilli ²⁶

1. Introducción

El concepto “trabajo” se ha ido modificando con el transcurso del tiempo. Si pensamos en la finalidad del mismo, nos encontramos con que hemos pasado de una concepción práctica -en donde el objetivo del mismo era cubrir las necesidades de subsistencia básicas- a una donde prima la suntuosidad, donde el desarrollo personal y la vocación son los protagonistas.

Ahora bien, igual de cierto es que -en la actualidad- no todos tienen el “privilegio” de trabajar, y mucho menos de elegir el mismo.

Dicho esto, -y antes de proseguir con el presente ensayo- considero importante mencionar que etimológicamente la palabra “Trabajo” viene del latín “*tripalium*”, cuya traducción literal es “tres palos”. Esta herramienta era utilizada como instrumento de tortura, el cual estaba formado por tres estacas a las que se amarraba al reo.

Mediante una evolución metonímica, y a raíz de lo antes expuesto- el concepto adquirió el sentido de “penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz”, tal como lo describe el Diccionario de la lengua española en una de sus acepciones.

Así pues, este nombre pasó de designar un instrumento de tortura a referirse a uno de los efectos de la tortura: el sufrimiento.

Esto, está estrictamente vinculado a las características de los primeros trabajos de la historia, en los cuales tanto el desgaste físico como las largas jornadas resultaban ser tortuosas y los derechos de los trabajadores no era siquiera un anhelo.

²⁶ Daniel Yakké Araque Santilli es abogado y se desempeña como Agente del Poder Judicial de la provincia de Tierra del Fuego.

Véase que, en su génesis funcionaba a “modo de trueque”, cuyo único fin era cubrir el alimento y el abrigo familiar.

Luego de la Revolución Francesa y la Revolución Industrial -con el nacimiento de la psicología y la sociología-, el concepto cambió.

Pasó a definirse como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental, y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas, acompañando el auge del capitalismo.

Ya no es más un medio para satisfacer las necesidades básicas, sino que es la herramienta que tiene el capital para aumentar y maximizar las ganancias. Ello, precarizando las condiciones de seguridad, sanidad y salarial de los trabajadores.

A mediados de 1900, en nuestro país dos grandes sucesos marcaron a fuego las relaciones laborales. Por un lado, la reforma constitucional de 1949, y por otro, la creación de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) de 1974.

Así las cosas, en ambos cuerpos normativos, se han puesto de resalto no solo la dignificación del trabajo que revitaliza al sujeto, sino también la consolidación de la reforma social y económica que produjo la redistribución de la riqueza generada justamente por el beneficio de ese trabajo humano.

En este norte, las mencionadas reformas se sustentaron en un cambio de paradigma. El trabajador ya no es la herramienta descartable del capital. Ahora son sujetos con derechos, se incorporan los conceptos de inclusión social, la soberanía política y la independencia económica. Asimismo, desde el gobierno nacional, se generó un instrumento legal, para que la continuidad de estas conquistas esté garantizada para las generaciones venideras.

Con estos cambios, vinieron también las ideas relacionadas al trabajo como realización y desarrollo personal acompañado de la elección de una profesión.

En la actualidad, la pandemia SARS-CoV-2 (del inglés *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2*) -COVID 19- ha venido a reescribir las formas, modalidades y características del trabajo como se la conocía. El teletrabajo ha reemplazado a la presencialidad.

Los horarios laborales se han vuelto difusos, las relaciones interpersonales se han modificado y la tecnología ha tomado mayor relevancia.

Esto último representa la mayor amenaza y principal desafío en el mundo del trabajo. La mecanización de las tareas, si bien podría generar una optimización de

las ganancias, también podría significar la eliminación de puestos de trabajo. El desafío de nuestra generación es adaptarnos al cambio, sin que ello redunde en mayores índices de desocupación.

2. Realidad Sociolaboral en Argentina

Ahora bien, luego de la introducción que antecede me ocuparé de describir la Realidad Sociolaboral de América Latina en General, y de Argentina en particular.

Desde hace 25 años se han ido realizando paulatinamente en Latinoamérica procesos reformistas tendientes a la flexibilización laboral. En un principio, los grupos económicos -impulsores de estos cambios-, fundaron esta migración paradigmática en la creencia que la eliminación de las rigideces legales (propias de los modelos corporativistas imperantes en la región), incrementarían y garantizarían la productividad, competitividad y el empleo registrado.

En esa dirección, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2006: 3), señaló que no dispone "de indicio alguno de que mayor dosis de reformas de este tipo hubiera mejorado la situación. Por el contrario, la experiencia reciente hace pensar que quizás podrían haberla empeorado aún más".

También señaló en dicha pieza que los resultados de las reformas llevadas a cabo en la región en los noventa fueron "bastantes decepcionantes" ya que "el producto por trabajador creció a un ritmo muy bajo (0,21 por ciento anual entre 1990 y 2005)" (OIT, 2006: 3).

Como sabemos, la suma de estas modificaciones propició y fomentó la informalidad, el trabajo no registrado en condiciones insalubres y con salarios que no alcanzan para cubrir las necesidades humanas básicas.

En relación a esto, la encuesta nacional del Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 11-13) en el apartado "CLIMA LABORAL" respecto de la pregunta *¿cuál de los siguientes le parece el principal problema que tiene el mercado de trabajo en la Argentina?*, informa los siguientes resultados: Falta de trabajo (35,2%); Poco poder de compra/ Inflación sube más que salarios (28,6%); Trabajo no registrado o "en negro" (12,6%); Bajos salarios (12%) y Malas condiciones de trabajo (5,5%).

En la misma tesitura, a la consulta *¿cuál diría que es el principal problema que usted tiene en relación al trabajo?*, los encuestados contestaron: Poco poder de

compra/ Inflación sube más que salarios (26,6%); Falta de trabajo (26,1%); Bajos salarios (18,8%) y Trabajo no registrado o “en negro” (5,3%).

Esta realidad también fue expuesta en los panoramas brindados por la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe en 2004, 2005, y 2006²⁷.

Así, ya en el 2004, se demostró que la productividad de América Latina era similar a la de 1980, lo cual significaba, que a menos que se corrigieran los factores que impiden una mayor productividad de las empresas y los países, las posibilidades de progreso para la región continuarían siendo las mismas que hace casi tres décadas.

En igual sentido, podremos entender también porque los índices de pobreza de la región antes de la pandemia eran bastante similares a los registrados en los comienzos de la década del 80.

Véase que, a la pregunta ¿cuán fácil o difícil diría que es conseguir un empleo en la Argentina? el 86,3% de los encuestados respondió “Difícil”²⁸.

Aquí es importante destacar que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020a y 2020b), la desocupación laboral en Argentina subió al 10,4% solo en el primer trimestre de 2020, así la tasa de desempleo de la región continúa estando por encima de la media mundial (6,3%).

Este es un aumento de 1,5 puntos porcentuales en comparación con el mismo periodo del año anterior, de acuerdo con los datos divulgados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC, 2020) en la última semana de junio.

Sumado a ello, en nuestro país hay un contexto de recesión económica que viene en crecimiento en los dos últimos años. La situación se ha visto agravada en los últimos meses de aislamiento.

En el marco de la crisis económica profundizada por la emergencia sanitaria de la pandemia, el Gobierno de Alberto Fernández decretó una prohibición de los despidos sin causa y creó un programa por el cual el Estado pagó hasta un 50% de los salarios de los trabajadores del sector privado, como así también distintas ayudas económicas a monotributistas y trabajadores de la economía informal.

En relación a esto, el 76,3% de los encuestados por el Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 27), contestaron que conoce algún

²⁷ Véase: Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004, 2005 y 2006).

²⁸ Véase: Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 14)

familiar o amigo que, en los últimos 12 meses, perdió su empleo en la Argentina, y el 84% consideró que en los últimos 12 meses, la desocupación en la Argentina aumentó.

En el mismo sentido, según datos desestatizados, hoy en día casi un tercio de los trabajadores latinoamericanos vive en hogares donde cada miembro de la familia cuenta para vivir con menos de dos dólares al día.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2006: 17) informó que somos "la región del mundo con mayor desigualdad del ingreso", nivel de desigualdad que tiende a tornarse inflexible. Así pues, la desigualdad genera pobreza; dos de cada cinco latinoamericanos son pobres, aunque la mayoría vive en países de ingresos medios.

También una publicación del Banco Mundial (Ferreira y Walton, 2004), informó que la inequidad en América Latina se debe principalmente a la interrelación de cuatro factores.

Ellos son: 1) un desigual acceso a la educación, 2) los ingresos de las personas con educación son desproporcionadamente altos; 3°) los pobres tienen más hijos con los que compartir sus ingresos, y 4°) una inefectiva utilización del gasto público.

Sumado a esto, la inserción laboral es más difícil para las poblaciones pobres que para aquellas que tienen ingresos. Se demostró que en 12 países de la región, la tasa de desempleo de aquellas poblaciones de escasos ingresos es 2.9 veces más alta, que la tasa de población de aquellas regiones no pobres, con el agravante de que estos datos se multiplicaron luego de la pandemia.

También se señala, que de acuerdo a la alta tasa de empleo en el sector informal y el mantenimiento de las brechas por género y grupo etario, en términos de calidad de empleos el avance tampoco ha sido suficiente.

Así pues, en base a lo expuesto y los datos que surgen del informe de la Universidad de San Isidro, el desafío está en poder elaborar políticas y diseños legales acordes con los procesos de cambios socioeconómicos y las políticas de ajuste estructurales, propias del proceso de mundialización de la economía.

Asimismo, es necesario comprender el papel esencial que juega la educación y las relaciones interpersonales -formación profesional-, a fin de elevar la productividad de las empresas y de los trabajadores.

Por ello, para reducir la inequidad y abolir la desigualdad es necesario implementar políticas económicas sostenidas en el tiempo, que además de ocuparse de las contingencias micro y macroeconómicas se ocupe de fomentar el desarrollo personal.

En este sentido, mejorar la calidad de las instituciones de formación profesional y, por sobre todo, hacer que sean accesibles para todos es esencial para que los trabajadores acrecienten su empleabilidad.

Aquí, nos encontramos con que el SARS-CoV-2 dejó entre sus secuelas la interrupción de las clases presenciales. Esto generó que todos quienes no tuvieran la posibilidad de acceder a medios informáticos o una conexión a internet vean interrumpida su formación educativa, lo que a su vez repercutió directamente en el índice de deserción escolar.

Por otra parte, la realidad sociolaboral latinoamericana también necesita de una adecuada Administración del Trabajo que fortalezca las debilitadas instituciones de protección social, que evite la "huida" de la protección garantizada por dichas instituciones. Necesita también de una Justicia Laboral "en y a tiempo", libre de formalismos excesivos, que impidan una efectiva tutela de los derechos de los trabajadores.

3. Relaciones interpersonales y teletrabajo

Dicho cuanto antecede -y luego de contextualizar la situación sociolaboral argentina-, me abocaré al universo de las interacciones interpersonales antes de la pandemia "COVID-19".

Las relaciones humanas, interrelaciones personales o relaciones interpersonales, son aquellas que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad.

Estas ocupaban un lugar primordial tanto en la sociedad en general como en el ámbito laboral y en lo particular. Ello, debido a la interacción cotidiana con personalidades disímiles, realidades sociales distintas y problemáticas únicas, lo que significa que en todo espacio sociocultural, un individuo convive con otros individuos, lo que le permite conocer a los demás y conocerse a sí mismo.

En este contexto, generalmente los distintos sujetos intervinientes conservan puntos de vista, ideas, metas, percepciones o formación diferentes. Esto requiere

del desarrollo de habilidades tales como la tolerancia y la empatía para propiciar un clima laboral aceptable.

Con anterioridad a la problemática sanitaria que estamos cursando, la socialización se obtenía a través de la experiencia y el desarrollo de esos roles sociales, y su aplicación principalmente en el mundo del trabajo.

Ello así, pues la actividad laboral requería establecer una comunicación constante con las personas, generando así relaciones interpersonales sanas, con la comunicación cara a cara como protagonista, lo que permitía un intercambio más claro.

En contraposición, a raíz de la pandemia comenzó a utilizarse en forma casi exclusiva la comunicación virtual. Allí, el lenguaje no verbal no se percibe, sin poder interpretar los gestos corporales o las emociones lo que se percibe de ese mensaje puede variar.

Ahora bien, las relaciones interpersonales constituyen un papel crítico en cualquier empresa. Aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no basta para incrementar la productividad, lo cierto es que puede contribuir significativamente a ella, tanto para bien o para mal.

A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida.

En los tiempos actuales, las medidas sanitarias impuestas en todo el mundo han obligado a que las personas limiten su contacto interpersonal al máximo.

Las reuniones y encuentros sociales cambiaron, los cumpleaños y eventos sociales se convirtieron en “videollamadas” y el trabajo en “teletrabajo”.

Este contexto operó en detrimento de las relaciones humanas, dejó sin empleo a muchos trabajadores de la economía informal y modificó las condiciones laborales de quienes trabajaban en el mismo espacio con otras personas.

En relación a este tópico, en el informe de Bienestar Laboral realizado por el Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 40) le consultaron a los trabajadores activos que teletrabajan ¿cuál es el aspecto más positivo y cuál el más negativo del teletrabajo?. Las respuestas más populares fueron las siguientes, entre los aspectos NEGATIVOS: Se trabaja más que antes

(24,6%); Se trabaja muy solo o aislado (24,3%); No se respetan los horarios (18,9%); Hay dificultades de coordinación del trabajo (11,7%); Es difícil el uso de aplicaciones o plataformas (4,2%); Es difícil concentrarse (3,7%).

Por contraposición, entre los aspectos POSITIVOS se desprende que: Se hace un mejor uso del tiempo (27,1%); Uno puede compartir tiempo con su familia (23,3%); Se gasta menos en transporte y gastos de alimentación (22,5%); Es más fácil concentrarse (9,1%); Se trabaja de forma más eficiente (6,9%).

Como surge de la mencionada encuesta, los horarios dejaron de ser una guía que ordena las actividades, ello en atención a que los empleadores dejaron de respetar los horarios laborales preestablecidos, lo que a su vez redundó en mayor carga laboral.

Por otro lado, el intercambio con colegas y pares se redujo a su mínima expresión, eso genera dificultades en la coordinación del trabajo. Asimismo, la gratificación de la permuta interpersonal desapareció.

Entre los aspectos positivos a resaltar, el ahorro en gastos de transporte y alimentos resultó ser un aliciente.

No obstante esto, la suma de los condicionamientos aportados por la pandemia, en conjunción con las nuevas formas de trabajo y lo que implica su adaptación, dieron como resultado dificultades para organizar la vida cotidiana de los sujetos afectados.

4. Conclusión: el teletrabajo del presente (futuro)

Existe un proverbio que dice que el futuro es el presente. Así pues, toda acción que realizamos hoy genera sus consecuencias mañana.

La tecnología ha transformado por completo el mundo del trabajo. Gracias a ella, las empresas se expanden de forma rápida y crecen a niveles elevados. Ha facilitado las tareas específicas, reduciendo los errores y transmitiendo rápidamente la información.

Ahora desempeñamos nuestro trabajo con mayor rapidez y eficiencia. Se ha vuelto cada vez más omnipresente pues permite que seamos más productivos.

Esta nueva realidad exige que las empresas se mantengan al día con los avances tecnológicos para que los empleados puedan adaptarse mejor a ellos cuando ingresen a la oficina.

No obstante eso, el desarrollo tecnológico ¿estaría más cerca de mejorar la forma de vida, o por el contrario de generar desocupación?

Intentaré responder este interrogante en pocas líneas.

Si bien es cierto que la automatización, la inteligencia artificial y las nuevas tecnologías, sumado al teletrabajo y a la posibilidad de que menos personas hagan más trabajo, parecerían amenazar al mercado laboral y apuntar a la generación de masas de desempleados.

Igual de veraz es que, a lo largo de la historia las relaciones productivas y de trabajo han ido variando (la revolución industrial es un ejemplo de ello). En este sentido, los cambios de paradigmas productivos trajeron consigo desafíos relacionados a la redistribución de los empleados, capacitaciones y nuevas profesiones.

En los países más desarrollados, donde el avance de la tecnología es superior, se generan alternativas de mejora en la calidad de vida más que desempleo.

Por ejemplo, la posibilidad de reducir a cuatro días por semana los días laborales, o que las jornadas sean de seis horas.

Nuestra realidad es muy diferente, aquí se pierden puestos de trabajo porque una PyME cierra, o por la presión impositiva. No porque una empresa instala una cinta transportadora y hace que 10 operarios sean reasignados a otro sector.

Así pues, resulta fundamental el papel que debería jugar la planificación estatal. Este tiene que planificar políticas económicas y laborales a largo plazo, fomentar el uso de la tecnología para hacer más eficiente la industria y la logística y con ello achicar las brechas generacionales.

A su vez, debería colaborar -asociado con universidades-, en la capacitación de los recursos humanos para que puedan usar esas nuevas tecnologías, descubrir y desarrollar nuevas profesiones y así facilitarle a la población la adaptación a nuevos puestos laborales.

En este sentido, repensar la matriz económica nacional es fundamental. Insertarse en el mundo obliga a que los empleados y las empresas evolucionen para lograr cumplir con las demandas y los estándares mínimos mundiales.

Así, la aparición de trabajadores especializados/as, y la composición técnica de la clase trabajadora impactan en la dinámica diaria y es una problemática que hay que atender.

En este momento, hay un aceleramiento de este proceso de cambio en la composición técnica de la clase trabajadora. Hay que analizar qué fenómenos están interviniendo. No podemos hacer generalizaciones pues no es igual para todas/os las/os trabajadoras. Hay que iniciar un espacio de reflexión para ver de qué manera y en qué circunstancia afectan estos distintos fenómenos.

En suma, el desarrollo tecnológico ¿estaría más cerca de mejorar la forma de vida, o por el contrario de generar desocupación? La realidad es que hoy no lo sabemos, la única certeza que tenemos es que si desde las instituciones no se propicia este debate, el Estado nunca tomará cartas en el asunto.

Pero no nos dejemos engañar, si bien el Índice de Bienestar Laboral (IBL) de la República Argentina es “MEDIO” -IBL ENTRE 33 Y 65-, igual de cierto es que el mismo está en el umbral del indicador 34,9²⁹.

Mejorando la calidad de las instituciones, planificando a largo plazo y atendiendo los reclamos de la masa trabajadora, como así también de quienes desean insertarse en el mundo laboral, podremos brindarles una protección efectiva a aquellos hombres y mujeres que son parte del sistema.

Por medio de instituciones reales se logrará que, como señala la OIT, se garantice la eficaz tutela de un derecho fundamental como lo es el derecho al trabajo.

Para concluir, el trabajo no es solo un medio para satisfacer nuestras necesidades de alimentos y de abrigo. Trabajar nos hace sentir activos, útiles, nos da posibilidades de planificar y proyectar, de desarrollar nuestros intereses. Nos acerca a personas que no hubiéramos conocido, hace que ejercitemos la tolerancia y la empatía. Nos dignifica.

²⁹ Véase: Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro (2021: 44-45).

Referencias bibliográficas:

- Auditorio de Opinión Pública de la Universidad de San Isidro. (2021). *Monitor Laboral. Percepciones de los argentinos hacia el trabajo y el contexto sociolaboral*, Informe de Bienestar Laboral, junio 2021. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1AnleZM1XQ9SPW3s0_qvD3cE2qvHCS1wM/view?usp=sharing>.
- Hollanda Guimarães Ferreira, Francisco de y Michael Walton. (2004). *La desigualdad en América Latina ¿Rompiendo con la historia?*, (Luis Eduardo Fajardo Suárez, trad.), Bogotá, Banco Mundial en coedición con Alfaomega Colombiana. Disponible en: <<https://documents1.worldbank.org/curated/en/916491468046165704/pdf/348560958682541rica0Latina110PUBLIC.pdf>>.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2020). *Informe técnico Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)*, Vol. 4, No. 110, primer trimestre 2020, Trabajo e ingresos. Vol. 4, No. 3, Buenos Aires, Ministerio de Economía, junio de 2020. Disponible en: <https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_1trim20AF03C1677E.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2004). *Panorama Laboral 2004. América Latina y el Caribe*, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, 10 de diciembre de 2004, Disponible en: <https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_339_SP/lang-es/index.htm>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2005). *Panorama Laboral 2005. América Latina y el Caribe*, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, 16 de enero de 2006, Disponible en: <https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_186765/lang-es/index.htm>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). *Panorama Laboral 2006. América Latina y el Caribe*, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, 15 de enero de 2007, Disponible en:

<https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_186248/lang-es/index.htm>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). *Trabajo Decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015*, Informe del Director General, XVI Reunión Regional Americana, Brasilia, mayo de 2006. Disponible en: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/rgmeet/americas.htm>>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020a). *COVID-19 y el mercado de trabajo en Argentina: El reto de luchar contra la pandemia y su impacto socioeconómico en un tiempo de desafíos económicos serios*, informe técnico realizado por Christoph Ernst, Elva López Mourelo, Michela Pizzicannella, Sofía Rojo y Carlos Romero. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms_754620.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020b). *Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe*, nota técnica elaborada por Roxana Maurizio bajo la coordinación de Fabio Bertranou y con la colaboración e insumos de Bolívar Pino y el equipo de SIALC, septiembre de 2020. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756694.pdf>