

García Martín, Santiago. Licenciado en Sociología, CISH-IdIHCS (UNLP-CONICET). Correo electrónico: sgarciamartin@fahce.unlp.edu.ar

“Precariedad en el empleo estatal: condiciones de trabajo y representaciones laborales de trabajadores contratados de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires y el Municipio de La Plata”.

Resumen:

Esta presentación forma parte de una investigación que se propone problematizar las construcciones identitarias de clase media de trabajadores contratados en ámbitos laborales precarios de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires y el Municipio de la Plata.

Al referirnos a los trabajadores contratados es ineludible vincular su origen al proceso de reestructuración del Estado en la década del '90, el cual habilitó la propagación de formas de contratación temporarias y precarizadas al interior de la Administración Pública. Actualmente los trabajadores contratados constituyen una planta con características mixtas, en tanto poseen alguna o varias de las prerrogativas de la planta permanente, con excepción fundamentalmente de la estabilidad, ya que se trata de contratos con plazo de vencimiento máximo de un año.

Para este trabajo, sin embargo, nos detenemos especialmente en la descripción de las condiciones laborales precarias que atraviesan a dichos trabajadores así como en las representaciones que construyen sobre las mismas.

Palabras clave: *Precariedad laboral – Administración Pública – Condiciones de trabajo – Representaciones laborales – Trabajadores contratados*

1. Introducción

El presente artículo¹ forma parte de una investigación que se propone estudiar y problematizar las construcciones identitarias de clase media en ámbitos laborales precarios de la Administración Pública. Más específicamente nuestro universo empírico se integra por trabajadores contratados de la gestión pública de la Provincia de Buenos Aires y el Municipio de la Plata.

¹ Se trata de la readaptación de uno de los capítulos que escribiéramos en el marco de la realización de la tesis de grado para la obtención del título de Licenciado en Sociología. Estas indagaciones continúan actualmente a partir de una beca doctoral otorgada por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Al referirnos a los trabajadores contratados es inevitable vincular su origen al proceso de reestructuración del Estado en la década del '90, el cual habilitó la propagación de formas de contratación precarias al interior de la Administración Pública. De algunas medidas podemos destacar el congelamiento de las vacantes en la planta estable del sector público –en el año 1994 a través del decreto 1545/94- y a partir de allí el ingreso de empleados públicos con contratos temporarios y precarizados. Además surgían otras modalidades de contratación precarizadas como la habilitación de horas cátedra y las pasantías universitarias, los contratos a través de fondos especiales, los convenios de costos compartidos con organismos internacionales; y la incorporación de figuras tales como el “coordinador general”, “consultor” o “asistente técnico” cuyo objeto era la prestación de servicios especializados a título personal -y no la realización de tareas administrativas-.

Actualmente el marco jurídico del empleo público se rige por el decreto 1421/02 en donde están contemplados ambos grupos, planta permanente y trabajadores contratados. En términos reales este decreto se hizo efectivo entre los años 2005 y 2006 incorporando a la amplia mayoría de los trabajadores que provenían de otros regímenes de contratación. Así los contratados constituyen hoy una planta con características mixtas, en tanto poseen alguna o varias –según el caso- de las prerrogativas de la planta permanente, con excepción fundamentalmente de la estabilidad, ya que se trata de contratos con plazo de vencimiento máximo de un año.

Como nuestra investigación se desarrolla dentro del ámbito de la provincia y el municipio, creemos que es necesario hacer algunas salvedades. En primer lugar, que la permanencia de formas de contratación precarias -tanto en la provincia como en el municipio- convive con la inexistencia de una ley marco del empleo público provincial. A este vacío legal se suma el decreto 3/12 sancionado en el año 2012 por el Poder Ejecutivo provincial cuyo objetivo residió en disminuir las vacantes de pase a planta permanente para los trabajadores contratados de la provincia. Este decreto formó parte de un plan de “estabilización presupuestaria” que el gobierno provincial llevó adelante en un contexto de crisis financiera generalizada². A partir de allí las vacantes serían otorgadas con la supervisión de la Dirección de Personal y del Ministerio de Economía

² Veremos más adelante que el contexto de crisis en la provincia afectó las trayectorias laborales de nuestros entrevistados.

y su aprobación estaría supeditaba a las condiciones presupuestarias del momento en cada caso.

Si bien nuestro objeto de indagación está centrado en las construcciones identitarias de clase media, para esta presentación elegimos detenernos en la dimensión que atañe a sus *trabajos*, esto es, en la descripción de sus condiciones laborales y en las representaciones que construyen sobre las mismas. En primer lugar explicitamos la perspectiva que adoptamos para definir qué es precariedad y para la utilización de dimensiones de análisis concretas que nos permitan describir las condiciones laborales de dichos trabajadores. En segundo lugar reparamos en las representaciones que construyen sobre su estabilidad e ingresos para, finalmente, desarrollar algunas conclusiones e interrogantes.

2. ¿Qué es precariedad?

Entendemos que la precariedad no puede ser definida en términos de oposición a formas “típicas” de empleo –características del fordismo- o regímenes “no precarios”, concepciones que la definen a partir de su carencia o negatividad. Tampoco creemos que deba ser reducida a sus condiciones meramente contractuales sin incorporar dimensiones de lo subjetivo y relacional –vinculadas a las corrientes de estudio sociológicas- que hacen al fenómeno de la precariedad. En este sentido es que siguiendo a Adamini (2014) adoptamos para este trabajo la perspectiva neo-marxista (Béroud y Bouffartigue, 2009) que interpreta a la precariedad como una condición histórica, como un proceso dinámico ligado a las formas de organización del trabajo capitalista. Dicha concepción ampliada de la precariedad nos permitirá aunar las dimensiones jurídico-contractuales, subjetivas y relacionales en un mismo enfoque.

En palabras de Adamini podemos definir entonces a la precarización como:

“...una materialización de la relación de poder del capital sobre el trabajo, que se despliega como un proceso desprotegiendo y fragmentando contratos, insatisfacciones y relaciones laborales de los trabajadores, convirtiendo los espacios laborales en lugares de trabajo precarios” (Adamini, 2014: 71-72)

Este proceso, agrega la autora, puede tomar diferentes formas de acuerdo al estado de las relaciones de fuerzas en cada momento histórico, a la vez que su desarrollo obedece a la forma de Estado, régimen de acumulación y condiciones sociales presentes en cada país.

Pero nos preguntamos, ¿cómo afecta esta relación de poder entre capital y trabajo al colectivo de trabajadores contratados? En nuestro caso es el Estado quien emplea a estos trabajadores. Se trata de una institución particular, una entidad que se desenvuelve a partir de los conflictos estructurales de la sociedad pero que al mismo tiempo contribuye a darles forma. Por ello es que decimos que esta relación aparece en el Estado de forma mediada (Adamini, 2014: 149) en un doble sentido: por un lado como *creador y garante* del derecho laboral que organiza las relaciones de trabajo precarias, y por otro, como empleador que al aplicar las formas de contratación precarizadas legitima el estado de las relaciones de fuerza que organiza el modo de producción posfordista.

En sintonía con esta perspectiva utilizaremos el encuadre teórico de Diana Menéndez (2010) para analizar las condiciones precarias que atraviesan a estos trabajadores. Su enfoque multidimensional de la precariedad laboral nos permite observar tanto los aspectos vinculados a las formas de contratación –inestabilidad en el empleo, condiciones de trabajo, ingreso, seguridad social, cobertura sindical, entre otros–, a la calidad del empleo y la satisfacción del trabajo, así como también a aquellos elementos referidos a la precarización de las relaciones profesionales en el ámbito específico de la Administración Pública.

3. Condiciones de precariedad laboral

El trabajo de campo consistió en una serie de entrevistas en profundidad realizadas entre 2013 y 2014. Las entrevistas fueron dirigidas a trabajadores contratados de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires y del Municipio de La Plata, a quienes hemos modificado sus nombres originales para conservar su anonimato. Se trata de un primer acercamiento exploratorio al problema de estudio, por lo cual

privilegiamos en esta instancia un muestreo teórico que diera cuenta de la heterogeneidad de los casos³.

Como introducíamos anteriormente las entrevistas fueron dirigidas a trabajadores contratados, cuya característica principal –a diferencia de los trabajadores de planta permanente– es la inestabilidad laboral: sus contratos se renuevan periódicamente dentro de una cantidad determinada de meses, con plazo de vencimiento máximo de un año. Dentro de este conjunto de trabajadores encontramos diversas formas de contratación precarias con diferentes figuras. Para nuestro caso particular vamos a especificar las características de tres formas de contratación que cubren las entrevistas que utilizamos para este artículo.

En primer lugar encontramos la figura de “Ley convenio” o “Plazo fijo”, contrato bajo el cual se hallan Estefanía y Ana, jóvenes abogadas que trabajan en la Secretaría Legal y Técnica de la Provincia de Buenos Aires. En el caso de Ana y Estefanía su trabajo se circunscribe a tareas técnicas y administrativas de circulación interna. Esta forma de contratación, “Ley Convenio”, es la más cercana a la planta permanente, cuenta con todas las prerrogativas como aportes, obra social, cobertura sindical, pero es un contrato por tiempo determinado que se renueva cada seis meses. El ingreso es mayor al de la planta permanente siendo de 7.000 pesos y se cobra mensualmente.

Por otro lado encontramos a Cristina, ingeniera agrónoma y trabajadora de la Subsecretaría de Empleo del Ministerio Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. A sus más de cuarenta años trabaja bajo un contrato de “Locación de Servicios”, de iguales características al de Estefanía y Ana pero con una duración de doce meses. Su trabajo consiste en brindar asistencia técnica para un programa orientado a personas que son actualmente beneficiarias de planes sociales del Ministerio de Trabajo. Sin embargo, este es un tipo particular de contrato de Locación, la mayoría de los contratos de “Locación de Servicios” o de “Locación de obra” tienen una duración de ocho meses cobrándose el ingreso en forma retroactiva hacia el final del período, es decir, los trabajadores no perciben ingreso alguno durante esos ocho meses. Sumado a ello deben

³ En otras palabras, se seleccionaron entrevistados que proceden de diferentes áreas estatales y niveles en tanto representaban casos significativos para nuestro objeto de investigación. No buscamos para esta presentación construir generalizaciones a partir de una muestra representativa.

costear sus aportes y obra social por cuenta propia ya que trabajan como monotributistas. Este tipo de figura es muy recurrente y constituye una de las formas de precariedad más agravadas en la Administración Pública. Además incurre en una irregularidad vinculada a la malversación de la figura, esto es, se esconde una situación real de trabajo en relación de dependencia bajo otra carátula legal:

“...a vos supuestamente te contratan para determinado servicio que le prestás al Estado, para determinada obra... y sos autónomo, vos tenés que ser monotributista, sin embargo vos tenés una relación de dependencia con el Estado, entonces es medio raro ese contrato, porque por un lado supuestamente a vos te contratan para que hagás determinada actividad, pero en realidad tenés una relación de dependencia y hacés lo mismo que el otro que está en planta, es una trampa que tiene el Estado, que todo el mundo lo sabe y sin embargo está... a vos en realidad te están contratando para realizar ese servicio y esa obra es inventada, que vos tenés una relación de dependencia, y sin embargo pasa... ¿Me entendés? Es contradictorio, y sin embargo pasa...” (Ana)

En último lugar, en el ámbito de la Secretaría de Cultura de La Municipalidad de La Plata trabaja Marcos, músico que al igual que la mayoría de los trabajadores contratados del municipio es empleado como “Planta Temporaria Administrativo”. Es un tipo de contratación que se renueva cada tres meses, que cuenta con obra social y un ingreso de 1500 mensuales, pero carece de aportes. Su trabajo consiste en la gestión de espacios culturales en instalaciones propias de la Municipalidad. Marcos se emplea bajo las condiciones de precariedad más perjudiciales de nuestros entrevistados, siendo llamativo el bajísimo nivel de ingresos. Según el balance de Marcos:

“...estoy contratado, tengo una obra social, tengo los beneficios de un contrato municipal, que son mínimos... sobre todo teniendo en cuenta... en realidad son casi más los beneficios por ese lado que los beneficios del sueldo que es ínfimo...” (Marcos)

Además de estos aspectos de tipo jurídico-contractual nos interesa profundizar en las dimensiones de la precariedad que conciernen particularmente a este campo de trabajadores contratados. Por un lado, como bien señala Diana Menéndez (2010), el proceso de fragmentación de los trabajadores de la administración pública -entre una planta permanente y una planta de tipo híbrida, los contratados- constituye un factor de precariedad, en tanto debilita al campo del trabajo para avanzar en un proceso de mejoras de sus condiciones laborales. A ello se vincula un fenómeno presente en las declaraciones de los entrevistados, que es el proceso creciente de individualización de las relaciones laborales. Con esto nos referimos a cómo y con quién se negocian cuestiones relativas a la modalidad de contratación, inasistencias, horarios, vacaciones, etc. Lo que se observa es que, en lugar de buscar una resolución en forma colectiva, los trabajadores suelen convenir individualmente con sus superiores todos estos elementos:

“Sí, eso lo hablo con mi directora, en sí los que están en planta hay un sistema, entonces... yo lo que pasa es que todavía no estoy en planta, estoy contratada... Y en ese caso también tenés que llamar y decir que estás enfermo y te mandan un control, un médico... a nosotros no, o sea con los directores tenemos una relación bastante directa y saben que no es que faltamos porque tenemos ganas... entonces es como que te conoce el director, levantas el tubo...” (Ana, en referencia a las inasistencias)

De hecho hasta podría decirse que en el caso de Ana y Estefanía su trabajo y el vínculo laboral que establecen puede ser considerado por ellas como un tipo de “beca de formación”:

“...tuvimos como un semiposgrado pago por... está bueno, o sea la parte donde trabajamos nosotros nos incentivan bastante... nos pagó el año pasado, un convenio con la facultad de derecho, y duró bastante, teníamos todos los miércoles cuatro horas... de derecho administrativo, con los mejores profesores de la facu... así que en ese sentido bien...”
(Ana)

Aunque, como menciona Estefanía, la relación estrecha e informal que puede llegar a construirse con un superior también trae sus dificultades:

“...sí, sí, tengo mucha flexibilidad, sobre todos de horarios, faltar es medio complicado, cuando necesito faltar pero con moderación, un poco porque es lo bueno y lo malo de tener a un amigo de jefe, ¿no? Eso me pasa... no, y además que yo no me quiero abusar tampoco... tener un amigo lo pone en un compromiso...” (Estefanía)

Sin embargo los propios entrevistados, antes que retener una mirada negativa ante este proceso de negociación individual, lo significan como algo positivo y utilizan palabras como “facilidades” o “flexibilidades”, dando cuenta de una suerte de arreglo entre ambos, trabajador y jefe, que lleva implícita una compensación por el reconocimiento de sus condiciones de inestabilidad y bajos ingresos:

“...y sí... Lo que pasa que a veces esta misma precariedad es compensada con cierta flexibilidad mayor de las exigencias en el trabajo, por ejemplo con las horas de laburo, podés faltar un poco más...” (Estefanía)

“No, el tema del horario... nuestra gerente... el horario por contrato teóricamente son cuarenta horas, o sea serían ocho horas por día, como está esta realidad ya establecida que es poco lo que se paga y casi todos necesitamos...” (Cristina)

Para Ana, incluso, este procedimiento de negociación le permitió cambiar sus horarios para tomar otro trabajo en el ámbito privado:

“No, porque es más... roté bastante en los horarios de trabajo, ya había empezado a trabajar a la mañana, después al mediodía y después ahora a la tarde... eh... en ese caso no tuve ningún problema, me fui acomodando, porque , es más, lo hablé con la directora y me encajó perfecto para poder trabajar a la tarde, si a mí me hubieran obligado a trabajar a la mañana sí me habría perdido la posibilidad de trabajar en el

estudio... pude arreglarlo y puedo tener otros trabajos...”

(Ana)

Otra de las dimensiones de la precariedad que afecta a los trabajadores estatales –en este caso tanto a los estables como a los contratados- es la falta de reconocimiento material y simbólico de la realidad del trabajo. Los entrevistados, con algunas diferencias, manifiestan estar en algún nivel insatisfechos con la respuesta de un otro frente a la actividad desarrollada. Estefanía por ejemplo se pregunta por la utilidad social de las tareas que realiza en la Secretaría y qué destino tienen:

“...el estado tenés que entender un poco la lógica, o sea... eh... a veces sentís que laburás al pedo, a veces sentís que nos autogeneramos el trabajo para justificar un poco lo que estamos haciendo y a veces sentís que estás dando una mano a alguien... no todo el tiempo sentís que palpás tanto los efectos de lo que hacés, a veces sentís que hay un... viste como de supermercado y cae a la nada lo que estás haciendo, es como aceite, que se yo...el estado es hago y voy viendo, a veces haces un montón de cosas y nadie te dice si vas bien o vas mal, si las corrigieron, si no las corrigieron...” (Estefanía)

La situación de Cristina, por ejemplo, está atravesada por una contradicción entre la falta de reconocimiento material y simbólico de sus superiores sobre su desempeño y la satisfacción que siente frente a los resultados del programa que está a su cargo:

“...hay una gran disparidad... hay gente que labura y gente que no labura... somos treinta acá, no te voy a decir quiénes son ni nada pero viste... y no hay premio, ni recompensa, ni motivación para el que cumple, para el que no cumple, eso te da un poquito de bronquita viste, porque la verdad... yo creo que soy la que más o menos trabajo y bueno, la recompensa económica no la tenés porque realmente no es un sueldo que digamos ‘ahh’... pero en el programa en el que estoy actualmente es un programa que brinda... cuando vos ves que

esa persona que no tenía laburo, que estaba cobrando un plancito pasa a tener un emprendimiento y puede llegar a crecer... te da grandes satisfacciones, es una cosa bien concreta que vos ves...” (Cristina)

Una realidad similar le toca a Marcos, que encuentra satisfacción por el impacto social de la tarea que realiza –al revés que la situación de Estefanía- pero encuentra una falta de reconocimiento no ya en sus superiores directos, sino en las altas dependencias de la Municipalidad:

“...a mí me parece que hay un descuido en general, pero que viene de arriba, no viene de... o sea... viene de lo que es la gestión a otros niveles, nosotros dependemos de otros espacios, otras secretarías que descuidan y menosprecian lo que hacemos incluso... si bien lo hacemos en su nombre, o si bien ellos ponen el sello de eso, como decirte la Municipalidad de La Plata, o sea... nosotros hacemos un evento y ellos ponen el sello, pero no hay un apoyo real, consistente, logístico... la vuelta es eso, lo que a mí me hace seguir haciendo esto es eso, es lo que sucede en ese momento, es ver que tiene sentido ese espacio, y también difundirlo para que la gente tome conciencia, lo cuide y lo proteja, es algo que tiene sentido por sí mismo, más allá de que si a mí me pagan por hacer ese trabajo o no, yo creo que tiene sentido...” (Marcos)

Por último, una variable distintiva de la precariedad que hace a los contratados es el carácter político del vínculo laboral. Al no tener estabilidad, su continuidad en el empleo está atada siempre a lo que ocurra en cada elección y en los sucesivos recambios de gobierno. Este temor siempre está presente en las palabras de los entrevistados:

“...no creo que desaparezca, y tampoco te jugás a decirle no, porque de última te mantienen mientras están ellos y cuando viene el cambio político y se van ellos, ¿qué haces?...” (Ana, respecto a su contrato actual)

“...la política es así, son bandos, son partidos, uno esta con o contra, y en el momento en que cambia una cabeza cambia todo lo demás...” (Marcos)

Para Cristina, que ya lleva diecisiete años de antigüedad laboral sin estabilidad, ya son varias las instancias de recambio que ha atravesado y su preocupación continúa:

“...lo que pasa que ahora estos últimos años ha habido una cierta continuidad, entonces, bueno, pero... bueno, ya te digo, viste, cuando llegó la Alianza fue esta baja brutal del sueldo que nos afectó un montón, después cuando llegó Duhalde quiso rajar a la mitad, así que ese temor está... que el próximo gobierno, obviamente como todos viste, decida poner a su gente y bueno...” (Cristina)

Hemos tratado de caracterizar hasta aquí las formas de contratación de nuestros informantes así como la descripción de algunas dimensiones precarias que los atraviesan especialmente. En el apartado siguiente reconstruiremos las impresiones que poseen sobre su estabilidad e ingresos.

4. Representaciones laborales

Como mencionábamos en el apartado anterior, Estefanía y Ana son jóvenes abogadas recientemente graduadas de la UNLP. El ingreso al Estado se produjo inmediatamente al momento de recibirse, por lo cual constituye su primera experiencia laboral significativa. Primero ingresaron como pasantes y estuvieron un año y medio para luego pasar a “Ley Convenio”, un contrato que contiene prácticamente todas las prerrogativas de la planta permanente excluyendo la estabilidad. El componente que reviste menor precariedad en su contrato es el ingreso, superior al de planta. Dicho ingreso es valorado positivamente en tanto permitió un conjunto de posibilidades que se consideran “hitos”⁴ en sus trayectorias vitales. En primer lugar resaltan la posibilidad de

⁴ Por ello entendemos sucesos claves que marcan un antes y un después en su relato.

la independencia económica respecto a sus padres y el hecho de poder alquilar un departamento propio⁵:

"...bueno, no, yo me pude venir a vivir sola gracias al laburo que tenía... o sea eso... estoy alquilando sí, yo soy de acá de La Plata entonces me salí de la casa de mis viejos para... y sí, gracias a este trabajo, por más que hice un montón de otras cosas siempre fue lo que me permitió autoabastecerme..." (Estefanía)

"Principalmente independencia económica, que yo hasta ese momento, que siempre trabajé con... que no trabajaba y me dedicaba a estudiar, me mantenía mi papá... yo desde que empecé a trabajar chau, no le pedí más plata a mi papá, me manejo yo..." (Ana)

A esta oportunidad de la emancipación económica -que se efectúa conservando el nivel de consumo anterior- debemos agregar otras mejoras como la (nueva) capacidad de ahorro e inversión:

"...yo viviendo con mis papás casi que la plata que tenía libre es la misma que tengo ahora sacándole los gastos, sí, puedo ahorrar, por ejemplo ahora me estoy por comprar un auto a medias con mi novio, no sé si es un dato muy relevante pero sí, lo estoy haciendo gracias al laburo éste..." (Estefanía)

"Sí, desde ahí... y ahí me voy manejando, hoy por hoy me metí en otras cosas, me animé a con la ayuda de mi papá a invertir en algo..." (Ana)

Cuando nos preguntamos por el modo en que valoran su inestabilidad laboral el análisis se vuelve más complejo, por ello es necesario aclarar algunas cuestiones. En primera instancia, decíamos que ambas jóvenes se incorporaron al mercado laboral en forma reciente –inmediatamente luego de haber finalizado sus estudios universitarios-,

⁵ Ambos departamentos se encuentran en zonas residenciales céntricas de la ciudad de La Plata, lugar donde fueron efectuadas las entrevistas.

por lo cual este primer trabajo está anclado a sus búsquedas y proyectos laborales futuros. En algún punto se entiende al trabajo actual como un trabajo transitorio. Creemos hipotéticamente que esta lectura se sostiene desde una determinada posición social, dadas unas credenciales educativas, un capital social y económico -propio y familiar- que les permite contar con un abanico más amplio de ofertas laborales imaginables. Esta situación, entendemos, tiende a relativizar la valoración negativa de la inestabilidad.

En segundo lugar, consideramos que estas experiencias se desarrollan en un marco de socialización laboral atravesado por la precariedad del mercado de trabajo, de ahí que –aunque sea valorada negativamente- la inestabilidad tienda a naturalizarse:

“...y depende... lo que pasa que yo estoy en un momento donde todo mi entorno está medio en esta situación, yo no noto que esto sea algo que llame mucho la atención, digo, o sea, es un bajón, mi novio incluso tiene un contrato de esos que hace seis meses que no cobra, pero no es que vos lo contás y la gente tiene ganas de salir a presentar amparos por los derechos del trabajador, todo el mundo lo conoce que existe, entonces la verdad que incluso todo mi entorno hasta incluso de status, todos están en una situación de trabajo media así, salvo el que pegó la misma onda que el padre que la venía pegando de antes y la hizo bien, pero el que empieza solo... yo incluso tengo a mis amigas que laburan en ámbitos privados que tampoco están contentas entonces es como que no hay nadie que se destaque porque labura en el estado y en eso tiene condiciones más precarias....” (Estefanía)

Un tercer elemento reside en las condiciones de ingreso al mercado laboral de los abogados. Las entrevistadas manifiestan que, aún en su condición de contratadas, el trabajo en el Estado representa una forma de ocupación más estable -y complementaria- frente a la incertidumbre y la precariedad asociadas a la iniciación y la posterior carrera en el ámbito privado:

“...nosotros tenemos una particularidad que es que los abogados que recién arrancan son explotados por otros abogados que te pagan dos mangos por ochocientas horas en un estudio jurídico, entonces el estado aún en estas condiciones precarias siempre es mejor como opción comparado con eso, después hay otras opciones mejores pero si no tenés contactos es complicado...” (Estefanía)

“Porque mi idea es que por un lado, el trabajo del Estado me dé estabilidad, como una seguridad mensual, y... por otro lado la parte privada es como poder desarrollarme bien como para qué es lo que estudié el derecho... le estoy buscando la vuelta, en donde enfocarme, en qué rama me gusta y... no se todavía bien... pero sí hacer la diferencia y encontrar algo que realmente me guste... El Estado no me gusta... Sí me da estabilidad... Y en cambio en la parte privada no tenés nada fijo... Vos tenés un juicio y capaz que cobrás después de dos años y medio, tres años o cuatro, y si no, que te dicen no, no tengo plata y desaparecen, no lo cobrás nunca...” (Ana)

Por último nos parece importante hacer referencia a una variable contextual, vinculada a la crisis financiera de la Provincia de Buenos Aires en el año 2013, momento en que Ana y Estefanía fueron entrevistadas. Este marco de crisis se tradujo en la Secretaría a través de un plan de racionalización de recursos humanos. Aquél personal que no era considerado “indispensable” -como los pasantes- fue suspendido en el corto plazo. Pero a aquellos que se entendía eran “imprescindibles” y que actualmente contaban con contratos temporales se les ofreció iniciar el trámite de pase a planta permanente. Como consecuencia de este plan los antiguos contratados pasaban a ganar estabilidad laboral, en detrimento de sus salarios, que eran nominalmente más bajos. Esta nueva situación representó en el caso de Ana una disyuntiva: ¿qué aspecto valoraba más? Si optaba por mantener su poder adquisitivo y su capacidad de consumo u optaba por la estabilidad:

“En ese caso, si a mí me decís, yo tuve mucha suerte, caí con un contrato muy bueno y la diferencia de dinero me mata...”

Pero en el momento en que te hablan los directores y que te vienen a decir: ‘bueno, mirá, la provincia está en bancarrota, van a desaparecer los contratos de locación de servicio, de obra, las pasantías, pero... salieron plantas, se abrió la posibilidad, hay planta’... ‘No siempre hay planta’, que eso es verdad, ‘¿te pasamos a planta o no?’... por más de que vos tengas un contrato... ‘mirá que este contrato en algún momento también puede desaparecer’... y desapareció y chau, te fuiste...” (Ana)

Para Estefanía, en cambio, si la estabilidad de la planta se hallaba supeditada a un trabajo que a ella no la satisfacía personalmente, entonces esa estabilidad no era estimada:

“...me están tramitando la planta permanente y la verdad que no me preocupa en absoluto la estabilidad al margen de la planta, de hecho yo ya había tomado la decisión de renunciar aun teniendo planta permanente porque no me interesa la estabilidad, hoy por hoy no, o sea, tengo veintiséis años y quiero no sentirme atada a un laburo que no me convence... en algún momento lo pensé porque hay una cuestión media ahí de mis viejos que te dicen ‘no, agarrate la planta permanente’, no, yo ya decidí que no...” (Estefanía)

La insatisfacción que Estefanía siente hacia su trabajo está ligada en alguna medida a su biografía militante, a su participación política en una de las organizaciones kirchneristas más importantes dentro de los sectores medios. Desde ese lugar de pertenencia crítica la orientación predominantemente técnica que caracteriza a la Secretaría. El significado de una planta permanente -definida por la estabilidad pero también por la rutinización de tareas- es rechazado frente a la posibilidad de un trabajo dentro del Estado, sí, pero más orientado a la gestión política:

“...yo soy fanática del estado en sí, me gusta, yo me quiero dedicar a laburar en el estado independientemente de todo, no es el organismo que más se enfoca a lo que yo quisiera hacer,

que por ahí me gustaría algo más de gestión y menos de análisis súper técnico y súper... me gusta más la política que la técnica... y en el día a día es eso que te decía de la militancia, tener un laburo más afín a la agrupación en la que estoy me permitiría hacer un montón de cosas que hoy no puedo... tengo ofertas dentro del estado, todavía no lo que me convenció como para irme..." (Estefanía)

Cuando buscamos reconstruir cómo Ana y Estefanía representaban sus condiciones laborales reunimos varios factores que contribuyen a entender su sentido. Entre ellos mencionamos su edad, su reciente incorporación al mercado de trabajo, sus proyectos laborales, sus ámbitos de pertenencia, la posibilidad de combinar empleo público y carrera en el ámbito privado, etcétera. Observamos que al evaluar sus condiciones laborales, en la ponderación final, la estabilidad no constituía un aspecto importante para ellas, o por lo menos su inestabilidad laboral no era representada negativamente.

Del lado opuesto encontramos el caso de Cristina, trabajadora en la Administración Pública de larga data, como dijimos, con diecisiete años de antigüedad laboral. También es larga su trayectoria en la precariedad, comenzando en el año 1996 cuando ingresa a la Subsecretaría de Empleo⁶. Hasta el año 2006 trabajó "en negro" - como se denomina habitualmente-, siendo monotributista y sin contar con aportes ni obra social. En ese año pasó a un contrato de "Locación de Servicios" con las características que ya especificamos en el apartado anterior, mejorando considerablemente su situación. Otra de las mejoras se produjo a partir del año 2011, cuando se logró una equiparación con el salario de planta permanente. Dicho aumento salarial fue producto de una intensa movilización llevada adelante por los trabajadores de la Subsecretaría.

Ya se habían registrado anteriormente antecedentes de acción colectiva. En el año 2002 se originó una primera movilización cuando se expulsaron ocho compañeros de trabajo, en una ola de despidos generalizada en todo el Ministerio de Trabajo. Esta primera experiencia organizativa debe ubicarse en un contexto de estallido social más

⁶ En el año 1996 se produce un cambio en la dirección del organismo y comienza a contratarse nuevo personal. Cristina ingresa allí a partir del contacto que sus padres tenían con las nuevas autoridades.

amplio en el cual se produjo una novedosa articulación entre sectores medios y organizaciones sociales y sindicales⁷. Y aunque este fenómeno tendió a disiparse con el correr de los años posteriores a la crisis, sí dejó una marca en personas que, como Cristina, hoy leen sus condiciones de precariedad desde una óptica gremial.

Esta mirada no es extensiva al común de los trabajadores de la Subsecretaría, que si bien participaron de esos hechos puntuales, no se organizaron activamente -ni se agremiaron- en los años siguientes como Cristina hubiera deseado:

“No éramos nada... y después yo entiendo que si uno no se afilia no puede estar pretendiendo... viste, porque acá cuando se arman los despelotes, las asambleas, ahora ni siquiera hay asambleas... te digo sinceramente, la afiliación somos tres gatos locos, hay una enorme resistencia a... es cierto que se lleva parte del sueldo... pero digo... yo por lo menos lo considero... primero como una forma de agradecimiento por lo que hicieron viste...” (Cristina)

Otro punto que nos ayuda a entender cómo Cristina juzga sus condiciones laborales es el hecho de que la Subsecretaría de Empleo y el Ministerio de Trabajo en general constituyen una de las áreas más atrasadas respecto a la cuestión salarial en la Provincia. Cuando Cristina compara su ingreso con el de sus amigos agrónomos⁸ que trabajan en otros ministerios estima que el suyo es muy inferior:

“No, no, claro, bueno, sí, si vos lo comparás con [el Ministerio de] Economía, yo lo comparo con Agricultura, tengo un montón de amigos que trabajan en el Ministerio de Agricultura, que tiene la misma trayectoria, el mismo título que yo, estamos similares y ganan por ejemplo el doble, viste, y Trabajo ha sido tradicionalmente, no sé si con Desarrollo Social uno de los más paradójicamente... uno de los más atrasados” (Cristina)

⁷ El acercamiento de los trabajadores al sindicato ATE, que protagonizó el reclamo por los despidos, nunca volvió a reeditarse con semejante adhesión.

⁸ Cristina también se graduó en la UNLP, al igual que Ana y Estefanía.

Más aún resultan insuficientes para ella sus ingresos si consideramos su edad – mayor a los cuarenta años- y la responsabilidad de mantener los consumos de una familia con dos hijos -siendo los mismos ingresos que Estefanía y Ana-. Así vemos como se activan distintas estrategias que van desde el ajuste de gastos -se evitan las salidas de ocio y esparcimiento- para mantener lo que se considera indispensable hasta las prácticas de solidaridad mutua intrafamiliar:

“La verdad que, qué se yo... uno trata de cortar salidas por ejemplo a comer en familia, comemos en casa... muy pocas, porque realmente es muy caro, salidas al cine tampoco, son bastante excepcionales, tres, cuatro veces por año, eh... después el tema de la ropa, eh... así, lo vamos... no me compro ropa todas las semanas, le compro a mis hijos cuando necesitan, cuando los veo que tienen toda el jogging hecho pelota, se lo compro, por suerte tenemos familia grande viste, entonces mucho nos lo vamos pasando, eso ayuda bastante... pero bueno, si no lo tuvieras estaría un poco más complicado... y sí... y después bueno, si sobra algo yo trato de ahorrar para irme de vacaciones, que me gusta viajar...”

(Cristina)

Retomando lo que hemos dicho hasta aquí sobre la trayectoria laboral de Cristina, podemos ver que es desde el significante de la precariedad y de su identificación con la acción gremial que la dimensión de la estabilidad se configura como una reivindicación laboral en el centro de sus demandas:

“...no, la reivindicación principal es el pase a planta, estamos hace mucho con eso, lo que se está haciendo muy de a poco es abrir concursos, lo que pasa que esos concursos se abren para dos o tres cargos acá y por ejemplo, yo tengo una categoría que es ‘consultor 7’, 7 por la antigüedad, y si yo tengo que concursar tengo que concursar por un ‘C 0’, no hay cargos ‘B’ para concursar en la gerencia, en un cargo superior, entonces concursar para perder 1500 mangos, en base a la estabilidad, a mí no me alcanza ...” (Cristina)

En suma, notamos que a diferencia de la situación -de estabilización inmediata- de Estefanía y Ana, el pase a planta en la Subsecretaría de Trabajo está severamente restringido. Si existe una oportunidad es a través de los concursos, en los cuales los postulantes tienen que competir entre sí realizando evaluaciones. Antes que una solución, pensamos que esta dinámica tiende a reproducir el proceso de fragmentación del colectivo de trabajo que mencionábamos en el apartado anterior. Por otro lado aparece, como en el caso de Ana, la disyuntiva entre la estabilidad y el ingreso. Su discurso oscila entre la idea de mantener el ingreso en una “estabilidad como sí” -donde se tiende a pensar que por el hecho de haber permanecido varios años en un mismo puesto de trabajo dicho contrato podría extenderse indefinidamente- y la intranquilidad asociada al carácter político del vínculo laboral:

“...qué se yo... uno dice ‘bueno, yo hace diecisiete años que estoy’... pero la realidad es que ya nos ha pasado, nos pasó en el 2002... y todos somos posibles... en realidad en la condición que estamos... si viene alguien y te quiere rajarte te puede rajarte, podrás protestar, le harás un juicio al Estado, capaz que se lo ganás, si estuviste laburando diecisiete años para el Estado por ahí en algún momento se lo ganás, pero ese temor es feíto viste...” (Cristina)

En último lugar nos queda la experiencia de Marcos, que es un tanto atípica para el campo de la Administración Pública. Primero porque las modalidades de contratación que utiliza la Municipalidad de La Plata son de las más precarizadas dentro de la gestión estatal. Ya lo veíamos cuando describimos su forma de contratación. Y en segundo lugar, porque Marcos llega a este trabajo -a sus treinta años- luego de un extenso itinerario vinculado al mundo de la música, su profesión desde joven:

“...siempre trabajé principalmente en el mundo de la música tanto, desde chico hice estudios de ingeniero-técnico de grabación y sonido, entonces trabajé mucho en estudios de grabación, empresas de sonido en vivo, como músico también, como músico de sesión, como intérprete, como productor en distintas ramas de lo que es la música, música de espectáculos, música de cine, música de teatro, música de hasta publicidad,

varias cosas y bueno después mis propios proyectos musicales y culturales también, que también los tuve y los tengo...”

(Marcos)

Marcos se había dedicado el último tiempo a organizar -junto a un grupo de artistas platenses- actividades de promoción cultural en espacios públicos de la ciudad. En ese contexto recibió un ofrecimiento inesperado de un funcionario municipal: continuar con la organización de dichos eventos pero en el marco de la Administración Pública local, como gestor cultural. Se trataba de un área de reciente creación dependiente de la Secretaría de Cultura. Su escaso nivel de institucionalización y burocratización permitieron la formación de un equipo de trabajo con relaciones más horizontales, en el que Marcos pudo desarrollar sus tareas respetando sus convicciones artísticas:

“...encontré en el lugar particular donde trabajo un contexto propicio, con gente que está abierta, que está disponible y que adhiere también a muchas de estas iniciativas...si bien hay una jerarquía porque obviamente estamos dentro de un sistema que es jerárquico entonces hay una jerarquía, hay alguien que tiene que tomar una decisión por encima de los demás... pero eso se da de una manera, digamos que no hay... o por lo menos yo no siento que haya una imposición autoritaria... las cosas se hablan, se llega a un acuerdo, incluso a mí me ha pasado de poder decir yo en esto no quiero participar, por ejemplo, que me digan, bueno, hay que armar tal evento, y yo he dicho no, yo en este no quiero en eso porque va contra mis principios, yo no voy a organizar ese evento...” (Marcos)

De hecho Marcos llegó a consensuar con su jefe la posibilidad de cumplir con sus responsabilidades fuera del horario de oficina, ya que según él su “manera” de hacer

las cosas era otra –“caótica como la del artista”-, y se sentía más cómodo dedicándose únicamente a la organización de eventos⁹.

Hecha esta introducción entendemos que Marcos asimila el trabajo actual desde las coordenadas de su trayectoria laboral y artística previa, caracterizada ante todo por la inestabilidad laboral:

“...yo ya estoy acostumbrado a eso porque viví toda la vida así, nunca tuve un trabajo fijo, como músico, como artista siempre dependí de generarme los ingresos constantemente, entonces no es algo nuevo para mí, esto fue un extra, si querés esto es un plus que yo tengo en cuenta porque sé que todos los meses tengo eso... entonces qué se yo... con eso yo sé que no pago ni el alquiler, entonces... a mí digamos que este laburo no me da una estabilidad, una seguridad económica, material...” (Marcos)

Si la circunstancia de no vivenciar la inestabilidad como una novedad contribuye a matizar su representación negativa, creemos que también sucede algo similar con sus ingresos. Aunque reconoce que su salario es muy bajo –y que es complementado con sus otros trabajos como músico-, también es cierto que no presenta mayores contradicciones con un estilo de vida definido por el desapego a lo material, por motivaciones de otra índole:

“...yo vivo de manera muy austera, no, tengo todo lo que necesito pero ni tengo auto, ni tengo... ni me voy al fin de semana a ningún lado, yo trabajo de lunes a lunes, y entre doce y catorce horas por día para poder llevar una vida austera (se ríe)... esa es la realidad... porque yo doy mucho más de lo que debería en realidad, ¿entendés? Porque a mí me mueven otros intereses, porque de hecho el sueldo que yo gano es ínfimo...” (Marcos)

⁹ Aquí encontramos otro ejemplo sobre el proceso de individualización de las relaciones laborales. El espacio de trabajo es considerado por Marcos como un ámbito de negociación “flexible”, en este caso, sobre sus horarios a cumplir.

Podríamos considerar también -como hemos venido haciendo con Ana y Estefanía- su edad y sus proyecciones laborales como factores intervinientes. Sin embargo no queremos extendernos en redundancias. Nuestro objetivo en este apartado fue complejizar las descripciones iniciales que hiciéramos en un primer acercamiento al campo de la precariedad en la Provincia y el Municipio, sumando las representaciones de nuestros entrevistados sobre sus propios trabajos. El ejemplo de estos tres jóvenes abre interrogantes para nosotros ya que, lejos de encontrar una simple lectura negativa de sus condiciones laborales –como dictara nuestro sentido común sociológico al comenzar el trabajo de campo-, vemos que estos mismos actores relativizan o ponen en suspenso la categoría de “precariedad”, relegándola a un segundo plano. Sus impresiones nos hablan antes de “flexibilidades”, de pequeñas hendiduras que se abren en sus espacios de trabajo como posibilidades de negociación. Y son esas posibilidades las que permiten desplazarse con mayor libertad en una trama laboral compleja. Decimos interrogantes porque vale la pena seguir pensando qué decimos de la precariedad cuando esas condiciones son preferidas o, como ejemplifica Marcos, son vividas como una elección que se articula positivamente con dimensiones subjetivas, personales:

“Es una elección y es algo que me motiva a mí desde otro lugar obviamente, sí, quizá yo podría buscarme un trabajo que trabajando ocho horas al día me diera una situación económica más estable, más sólida, pero no lo elijo obviamente... siempre creí que mi rol en la sociedad era el de artista... no hablo del rol del artista egocéntrico que trabajo sólo por su propia imagen sino el rol social de artista como comunicador, como medio, ¿no?...” (Marcos)

5. Reflexiones finales

Queríamos concluir este artículo con una reflexión de Bologna (2006), dada su pertinencia con el tema de investigación que nos convoca. El autor reúne la preocupación por los nuevos modelos laborales del posfordismo con la experiencia reciente de las clases medias en el contexto europeo de los últimos años. En el artículo

que citamos se dedica a describir el deterioro que las políticas neoliberales han provocado en las trayectorias laborales de las clases medias europeas, evidenciando un profundo malestar en sus vidas cotidianas. Pero contra las miradas estereotipadas sobre el carácter del posfordismo –que declaman una vuelta al fordismo realzando por contraste sus virtudes- que se han producido desde el ala izquierda del campo político y el campo intelectual¹⁰, Bologna advierte sobre el riesgo de propiciar visiones puramente pesimistas o catastróficas. En especial porque no nos ayudaría a comprender el por qué de ciertos comportamientos y estilos de vida que defienden las clases medias:

“No se puede en absoluto dar por descontado que los europeos del nuevo milenio quieran volver a una situación caracterizada por trabajos estables y de por vida. La ‘new economy’ [...] ha sido una auténtica revolución capitalista en el sentido que Marx le daba a esta palabra... una revolución que le ha permitido a buena parte de la población de los países europeos no sólo un tenor de vida y un estilo de consumo más <<abundante>>, sino también un acceso a oportunidades de trabajo y proyectos de vida mucho más amplios, gracias a las conexiones facilitadas por las nuevas tecnologías, al nacimiento de oficios nuevos, a la circulación de las ideas y de la información y a la movilidad de las personas... Una visión del posfordismo que produce sólo <<perdedores>> es una visión falsa... que no sabe aprovechar los recursos movilizados por la propia ‘new economy’ para imponer valores distintos... Hace falta una investigación profunda centrada en la transformación antropológica que han producido las nuevas formas de trabajo” (Bologna, 2006: 154-155)

A partir de esta idea el autor nos invita a “dar espacio”, a “liberar la narración” de las lecturas simplistas y privilegiar una mirada profunda y sensible sobre la experiencia que los trabajadores construyen sobre estas nuevas formas de trabajo. Salvando las distancias –que por supuesto no son menores- con el caso argentino, creemos que esta recomendación es muy fructífera al momento de analizar cómo se configura subjetivamente para nuestros informantes la precariedad.

¹⁰ El autor se refiere a actores del ámbito europeo, particularmente de Italia.

Pensamos que las diferencias que separan generacionalmente a Ana, Estefanía y Marcos de Cristina relativas a sus representaciones sobre la precariedad nos llevan por la pista que sugiere Bologna. Creemos que hay algo de los procesos de transnacionalización de la cultura -del impacto de la globalización y el posfordismo- que, en diálogo con las experiencias post 2001, inciden en la transformación de las narrativas de las generaciones más jóvenes¹¹, en los modos en que las nuevas formas de trabajo precarias son vivenciadas por ellos. Sugerimos al menos que es un punto relevante para conservar una mirada atenta ante las posibles reelaboraciones que puedan estar experimentándose en los diferentes grupos etarios que componen nuestra unidad de análisis.

6. Referencias bibliográficas:

- ADAMINI, M. (2014): “Formaciones identitarias en lugares de trabajo precario. Un estudio sobre pasantes de la administración pública de la provincia de Buenos Aires (2008-2012)”, *Tesis Doctoral*, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata.
- BÉROUD, S. y BOUFFARTIGUE, P. (2009): *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?*, La dispute, París.
- BOLOGNA, S. (2006): “Nuevas formas de trabajo y clases medias en la sociedad posfordista”, *Crisis de la clase media y posfordismo*, Ediciones Akal, Madrid.
- DIANA MENÉNDEZ, N. (2010): “La múltiple dimensión de la precariedad laboral: el caso de la Administración Pública en Argentina”, *Revista de Ciencias Sociales*, vol. II-III, núm. 128-129, Universidad de Costa Rica, pp. 119-136.
- VARGAS, P. (2014): “La hormiguita burguesa. Narrativas de ascenso social y actualizaciones de clase (media) entre los diseñadores porteños” en Adamovsky,

¹¹ En esta misma línea Vargas y Viotti (Vargas, 2014; Vargas y Viotti, 2013, 2014) se preguntan por la dimensión cultural del neoliberalismo y la complejización del universo de valores de colectivos identificados con las clases medias -emprendedores porteños de industrias creativas y nuevas espiritualidades-. Sostienen que es necesario considerar la emergencia de una corriente cultural basada en las ideas de autorrealización, confort y bienestar, las cuales funcionan como principios morales que organizan y se entrecruzan en las esferas laborales, de ocio y espirituales. Dichas ideas revelan un proceso de transformación en las imágenes asociadas al éxito y al progreso constitutivas de las clases medias.

E.; Visacovsky S. y Vargas, P. (comps), *Clases medias: Nuevos enfoques desde la sociología, la historia y la antropología*, Ariel, Buenos Aires.

- VARGAS, P. y VIOTTI, N. (2013): “Prosperidad y espiritualismo para todos: un análisis sobre la noción de ‘emprendedor’ en eventos masivos de Buenos Aires”, *Horizontes Antropológicos*, año 19, n.40, pp. 34-364.
- VARGAS, P. y VIOTTI, N. (2014): “La clase media en Argentina: entre el sacrificio y el confort” presentado en *IV Seminario-Taller Investigación sobre Clases Medias*, IDES, 25 y 26 de septiembre de 2014, Buenos Aires.