

EL TRABAJO EN CUESTIÓN. TENER QUE HACER, TENER QUE SER, TENER QUE VIVIR

THE WORK IN QUESTION. HAVE TO DO, HAVE TO BE, HAVE TO LIVE

NEOLIBERALISMO Y PRECARIEDAD LABORAL EN EL ESTADO ARGENTINO (1990-2007)

NEOLIBERALISM AND LABOR PRECARIOUSNESS IN THE ARGENTINE STATE (1990-2007)

Sandra Guimenez*

RESUMEN

En el presente artículo se describe el surgimiento e institucionalización de las relaciones laborales precarias en el Estado argentino a lo largo de la década de los noventa. En relación a ello, se aporta información acerca de cómo la precariedad laboral se asentó en las relaciones laborales de ese espacio, destacando especialmente, cómo experimentan los propios trabajadores las nuevas condiciones laborales.

PALABRAS CLAVE: NEOLIBERALISMO * EMPLEO * PRECARIEDAD * RELACIONES LABORALES * CONDICIONES DE TRABAJO

ABSTRACT

This article describes the emergence and institutionalization of precarious labor relations in the Argentine administration throughout the nineties. In this regard, it provides information about how job insecurity settled within this institutional space, taking special interest on how the workers themselves experiencing new working conditions.

KEYWORDS: NEOLIBERALISM * EMPLOYMENT * PRECARIOUSNESS * LABOUR RELATIONS * WORKING CONDITIONS

* Grupo de Estudios sobre Políticas Sociales y Condiciones de Trabajo, Instituto Gino Germani, Universidad de Buenos Aires, Argentina (UBA).
smguimenez@yahoo.com.ar

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la década de los noventa, se llevó a cabo en Argentina, un proceso de transformación estructural de signo neoliberal. Dicho proceso alcanzó no solo los términos en que se regía hasta ese momento, la vida económica, sino también y particularmente, la vida social.

En lo que refiere al mercado del trabajo, merece destacarse particularmente, la introducción de relaciones laborales precarias como uno de los objetivos centrales del proceso de transformación. Este hecho —la generalización de la precariedad laboral— es bastante inédito para Argentina, si se considera la gama importante (aunque no totalmente abarcativa) de derechos que protegieron a los trabajadores desde mediados de la década del siglo veinte.

Más inédito aún, resulta el hecho de que las transformaciones a las que se alude, fueron puestas en práctica, no solo en el ámbito privado sino también en el ámbito estatal, espacio de relaciones laborales que históricamente se había construido como el paradigma del empleo estable por tiempo indefinido. Se considera que este suceso no es un dato menor, en tanto, el Estado es co-constructor de relaciones sociales y legitimador de las normalidades laborales y posiciones sociales. La utilización de contratos a término en las dependencias estatales, contribuyó a fortalecer dos procesos simultáneos: redujo (aunque no eliminó) la figura arquetípica del empleado estatal, introduciendo relaciones laborales híbridas, así como, alentó y construyó legitimidad para su uso en otros sectores.

En relación con lo anterior, es de notar la escasa producción académica sobre la precariedad laboral instituida en el ámbito del Estado. En general, las investigaciones en Argentina, el cual fue escogido como objeto de estudio, lo han hecho ubicándose en otro nivel de análisis, para referir a las transformaciones que se implantaron en aquel en un sentido más estructural (privatizaciones, descentralización, desregulación, focalización, etc.). De ahí, que resulta más que oportuno echar luz sobre el proceso de precariedad laboral que se impulsó en ese ámbito.

En razón de lo anterior, en este artículo se propone describir brevemente el surgimiento e institucionalización de relaciones laborales precarias en el Estado, en relación con lo cual interesa aportar información acerca de cómo la precariedad laboral se asentó en las relaciones laborales de ese espacio, destacando especialmente, cómo experimentan los propios trabajadores las nuevas condiciones laborales. En este sentido, una cuestión interesante que se desarrollará es cómo estos trabajadores incorporaron en su práctica cotidiana, la existencia de la precariedad como un elemento con el que aprendieron “a jugar el propio juego” de los contratos a término y la lucha por la permanencia y la propia carrera, trastocando ese contexto de inestabilidad a su favor.

La perspectiva analítica que se asume para abordar los vínculos contractuales que se desarrollan en el Estado, comprende la condición de precariedad laboral en un sentido amplio. Para ello, se retoma la definición de Adriana Marshall (1990) de “empleo incierto”, para identificar aquella relación laboral que descansa en una situación de continua incertidumbre para el trabajador en relación con la duración del empleo; relación y condición que, por otra parte, se ha visto obligado a aceptar. Así, se considera en tanto lazos contractuales inestables, frágiles, inseguros, inciertos y se incluye los efectos prácticos y simbólicos que dicha situación de inestabilidad implica. Aspectos como la satisfacción con la tarea, la concreción de un proyecto de vida, la planificación presente y futura de la vida personal y familiar, las aspiraciones personales, son —a entendimiento personal— claves que deben formar parte de su definición.

Para alcanzar los objetivos antes descritos, se utiliza como insumo dos fuentes de información distintas: a) el andamiaje legal que posibilitó introducir pautas de flexibilidad en un espacio laboral que históricamente había sido construido como el paradigma del empleo seguro a tiempo indefinido (al que se referirá de manera sucinta) y b) testimonios de trabajadores estatales, los que provienen de la propia inserción como trabajadora en ese ámbito. La

inserción en un campo de relaciones laborales donde se entrecruzaban al mismo tiempo, las propias vivencias como trabajadora (precaria), los intereses y las motivaciones vinculados a la identidad profesional como socióloga e investigadora en el área del trabajo, desembocaron en la determinación explícita de aprovechar la oportunidad de estar “allí”.

Si bien, la información con que se cuenta (cualitativa y cuantitativa) alude al empleo en los ministerios nacionales (y en particular, a los relacionados con la implementación de políticas sociales), el problema alcanzó a los otros niveles del Estado (provinciales y municipales) con particularidades derivadas en cada caso del entramado local de relaciones sociales y político-culturales que en este artículo no se abordarán, por lo que solo se referirá al ámbito nacional del empleo público.

El artículo se desarrolla según los siguientes puntos: 1) una breve referencia a la introducción de las nuevas modalidades de contratación laboral; 2) descripción de algunos efectos que la precarización trajo para los trabajadores, en lo que refiere a sus vivencias y prácticas; 3) conclusiones.

1. LA PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN ARGENTINA

Como se mencionó, durante los años noventa se llevó a cabo un proceso de transformación estructural de la sociedad argentina y muy especialmente, del Estado. El eje de dicha transformación se orientó, tanto hacia lo que este implica en *qua forma*, como hacia el aparato estatal que expresa la estructura burocrática por intermedio de la cual se implementan las políticas. En ese sentido, se operó un cambio en sus modalidades de intervención y gestión de política pública, aunque no en su papel de interventor.

La transformación del Estado tuvo consecuencias en la situación del empleo público y en el entramado de relaciones y dinámica de ese campo. Esa transformación no se produjo como una consecuencia inesperada del proceso de reforma neoliberal, sino que las mudanzas en la relación entre los trabajadores estatales y el Estado como empleador, formaron parte de

un decálogo común que perseguía determinados objetivos. Con esto se pretende señalar y enfatizar, que la precariedad se transformó en la norma del empleo estatal para quienes ingresaban a trabajar en las instituciones públicas y que tal aspecto, no escapa a la lógica del proceso político-cultural y económico-social que representó el *ethos* neoliberal¹.

Este proceso de reforma que se orientó a transformar y modernizar el Estado argentino, estuvo impregnado por lo que se define como modalidad gerencial (Grassi, 2003), la cual se inscribe en el cuerpo de ideas de la “Nueva Gestión Pública”. Dicho cuerpo remite a la imposición de una lógica formal de “eficiencia” en las acciones que lleva a cabo y brinda el sector público, lo que exige nuevas acreditaciones a sus funcionarios y personal técnico.

La racionalización del Estado y la instalación de ese “nuevo espíritu” de funcionamiento, requirió el establecimiento de una trama legal² que posibilitara al mismo tiempo, la reducción de personal y la incorporación de nuevos trabajadores, bajo distintas condiciones laborales que las históricamente acostumbradas para los agentes públicos.

Como resultado de ese curso de los hechos, es que actualmente, las dependencias

1 Cabe aclarar que en los últimos años, los términos del ingreso y las condiciones de trabajo de los empleados públicos han comenzado a cambiar lentamente. Pueden señalarse en ese sentido, algunas mejoras en cuanto a la eliminación de formas de empleo precario, aunque aún prevalecen otras que no terminan de representar un lazo entre el Estado y los trabajadores de tiempo indefinido. Sin embargo, merece la pena mencionar que se registran algunos indicios de voluntad política de modificar esa situación.

2 Muy sucintamente, la trama legal para llevar a cabo las reformas en las condiciones de trabajo en el Estado estuvieron dadas por las siguientes leyes: la Ley Marco de Regulación de Empleo Público (25 164), la Ley Complementaria Permanente de Presupuesto (11 672) y las leyes sobre negociaciones colectivas en el sector público (24 185); las Leyes 23 696 y 23 697, ambas del año 1989 y una multiplicidad de decretos, que a lo largo de la década, fueron dando forma a las necesidades del Estado para definir este proceso al que se está aludiendo.

están conformadas en buena parte por personal que ingresó al Estado en esas circunstancias que se vienen describiendo. Algunos de ellos permanecen contratados, en tanto que otros fueron ingresados a la planta en una categoría laboral de transitoriedad. Ese personal, a su vez, convive con los planteles de planta permanente, de los cuales vale decir que en algunas dependencias quedaron considerablemente reducidos, no volviendo a ampliarse luego de las modificaciones introducidas en los años noventa. Al respecto, entre el año 2001 y el tercer trimestre de 2006, mientras que el empleo de planta temporaria y permanente se incrementó en un 10%, el empleo por contratos se elevó en un 50% (CENDA, 2007: 10).

Se menciona como ejemplo, la composición de algunos ministerios hacia el primer trimestre del año 2006:

El ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social contaba en el momento recién referido con un total de 6136 empleados, de los cuales 3858 eran contratados a término; en tanto que en el Ministerio de Salud y Ambiente, la planta de empleados ascendía a 5870 agentes, de los cuales 2937 eran contratados. Por su parte, el Ministerio de Desarrollo Social contaba con un plantel de 4800 empleados, de los cuales, 3195 eran contratados a término (*Ibid.*).

En consecuencia, el empleo público argentino se halla conformado por un plantel de empleados de planta permanente, de planta transitoria y por contratados a término; entre estos últimos, algunos cuentan con una extensa trayectoria y otros no tanto, y ese conjunto dista de ser homogéneo en términos de sus posicionamientos en el Estado y requerimientos hacia este en tanto empleador y lógicamente, también en términos de cómo viven la precariedad. Más allá de las aspiraciones personales y objetivos profesionales de cada uno de ellos, es interesante abordar cómo se combinan esas expectativas y aspiraciones, con su tránsito por un ámbito laboral caracterizado por la inestabilidad del vínculo que objetivamente define su experiencia de trabajo.

2. LA PRECARIEDAD LABORAL, UN NUEVO “CAMPO DE JUEGO” PARA LOS TRABAJADORES ESTATALES

La permanencia en un campo de relaciones laborales precarias, por el término de diez años, fue brindando un insumo etnográfico invaluable. Poco a poco, se fue introduciendo en “el adentro” de la cuestión misma, se comenzó a formar parte y a convivir cotidianamente con una variedad interesante de situaciones laborales. En virtud de ello, se tuvo un acceso privilegiado a los trabajadores que se desempeñan en el ámbito estatal, a los representantes sindicales, a las autoridades políticas y de gestión; todo lo cual permitió ir trazando lentamente una composición de la topografía de ese ámbito.

En lo que sigue, se detendrá particularmente, en los sentidos elaborados por los trabajadores estatales contratados a término, en relación con algunas dimensiones que interesaba relevar: deseos y aspiraciones acerca del trabajo, el uso del tiempo de no trabajo, la participación socio-política y las expectativas a futuro. A partir de ello, se estará dando cuenta de la magnitud que cobra en sus proyectos de vida, el proyecto profesional y cómo sus prácticas se amalgamaron virtuosamente con el nuevo espíritu modernizador que se impuso en el Estado, a partir de la década neoliberal.

2.1. DE LA PRECARIEDAD Y LA SOBRECARGA LABORAL

Una de las estrategias de hegemonía en la lucha por la reestructuración del trabajo a lo largo de la década pasada, estuvo dada por el énfasis en su condición esencial al hombre, lo que contribuyó a instalar en las prácticas, en los cuerpos y en las voces, la necesidad de mostrarse presto a trabajar, a adaptarse a los cambios, presto también a mantenerse continuamente bajo capacitación y reactualización. En el ámbito del Estado argentino, a estas exigencias generales, se anexó la de construir y exhibir un perfil técnico políticamente neutro, ponderando la eficiencia y la eficacia por sobre la inmovilidad burocrática y cultivando un espíritu individualista distante de intereses

gremiales (aspectos que el diagnóstico neoliberal identificaba asociados al modelo de funcionamiento característico de la Industrialización por Sustitución de Importaciones, entre la década del 40 y la del 70, que por lo tanto debían corregirse de raíz).

Sin contar con números precisos, las indagaciones personales permiten afirmar que no fueron pocos los trabajadores que resignaron sus puestos permanentes a lo largo de los años noventa, seducidos por el monto salarial nada desdeñable que recibirían como contratados; aspecto que, por lo tanto, se presentaba como un incentivo difícil de rechazar. Suplementariamente, apoyaba esa decisión, la expectativa de desprenderse de la imagen —ampliamente extendida ya por esos años— de los trabajadores de planta permanente catalogados como ineficientes, burócratas y demás calificativos negativos. Aceptar ese cambio contractual, ubicaba a estos ahora catalogados como “consultores”, en una posición más prestigiosa que la que ocupaban anteriormente como trabajadores de planta permanente. En ese marco, algunos empleados aprovecharon las posibilidades que se presentaban en ese momento de cambiar estabilidad por mejor ingreso. No todos renunciaron: algunos no abandonaron el puesto más estable, sino que sumaron a sus jornadas algunas horas como contratados en otras dependencias, manteniendo el puesto permanente. La combinación de ambos empleos, devino en una sobrecarga laboral, ya que cada puesto les exigía un cumplimiento mínimo de horas y tareas. Esa sobrecarga de trabajo y el sostenimiento de ambas fuentes de ingreso, se transformó lentamente en un camino sin retorno, ya que lógicamente en la medida que aumentaba el ingreso, aumentaba el nivel de consumo.

El tránsito por otros espacios laborales además del estatal, es una constante entre la masa de agentes contratados, sea porque un único ingreso no resulta suficiente para cubrir gastos y/o expectativas de consumo; sea porque se apuesta a no abandonar la red de contactos laborales que se maneja y que se tiene a disposición cuando hay merma de demanda de sus

perfiles. Es decir, muchos de estos trabajadores encontraron que una manera efectiva de moverse con relativa seguridad en el mercado de trabajo, era sostener un empleo en el Estado sin resignar puestos de trabajo en el ámbito privado. Esa pluriactividad, les implicaba una sobrecarga que se dibuja en los relatos como una presentación en sí dinámica y proactiva, aspectos que por otra parte, son reconocidos por ellos como las exigencias de un campo particular que en todo caso, hay que aprender a manejar de la manera más conveniente a cada uno. En este sentido, se resalta la amalgama que se produce en este escenario de precariedad, en el que los trabajadores sujetos a nuevas condiciones laborales, se asocian positivamente a un contexto ciertamente cargado de incertidumbre, que vale decirlo, no siempre es así visualizado por ellos.

Sin embargo, esta manera de moverse en el Estado, no siempre es solo recolección de frutos. En algunos casos, la mencionada sobrecarga laboral no rinde lo suficiente o todo lo que se esperaría, así como, se produce cierta insatisfacción por el escaso reconocimiento que creen advertir algunos trabajadores a lo largo de las gestiones, cuando se producen cambios de autoridades, las cuales suelen perder de vista la trayectoria de cada quién y en lugar de los reconocimientos meritocráticos, prima mayormente —aunque no siempre, ni en todas las dependencias de la misma manera— los alineamientos de carácter político-partidario.

2.2. DE LA PRECARIEDAD LABORAL Y LA “GESTIÓN DE SÍ”

La estructura del Estado está compuesta por centenares de profesionales que ingresaron a partir de 1991, al calor de la reforma del Estado y al calor de las transformaciones en la lógica práctica de construcción del trabajador estatal. La implementación de las políticas públicas en la lógica de programas y proyectos de corto/mediano plazo, para ser subsumidos por otros nuevos que iban generando las sucesivas gestiones de gobierno, implicó que los contratados fueran saltando de programa en programa, de dependencia en dependencia, a fin de preservar los empleos.

Antes de continuar, resulta oportuno aclarar a qué se refiere con “gestión de sí”, en tanto dicho concepto ha permitido captar aspectos fundamentales de la práctica de estos trabajadores.

Como se mencionó anteriormente, bajo el paraguas ideológico-cultural de la “Nueva Gestión Pública” se introdujeron en el Estado, ciertas pautas que apuntaban a mejorar las prestaciones que este brindaba, para lo cual resultaba excluyente profesionalizar a los empleados estatales.

En ese marco, se impulsaron diversas acciones que replicaban modalidades del sector privado, en cuanto a procedimientos, técnicas de gestión y reclutamiento de recursos humanos (este tema se aborda en Guimenez, 2009).

En el afán de trasladar el *ethos* que rige *per se* la lógica del sector privado al sector público, se introdujeron las nuevas modalidades de contratación que conllevaban el espíritu de que cada agente devenido consultor externo/pasante/becario, gestionara su propia carrera y su propio andar independientemente de los escalafones de carrera en el empleo público. Es decir, que estos supuestos “trabajadores independientes”, debían proyectar su carrera profesional en una lógica más allá del Estado, pensando ese ámbito como uno más posible y sin construir una relación de dependencia que obligara a aquel a incorporarlos a la estructura permanente.

El concepto “gestión de sí”, utilizado para referirse a ciertos niveles de empleo en el sector privado, resulta útil para hacer alusión a la práctica de estos nuevos estamentos de empleados públicos que se insertaron a lo largo de los años noventa. Luci apunta que la estrategia de “gestión de sí” se sostiene en la creencia del propio sujeto trabajador que confía en sus capacidades individuales para construir el propio lugar, en un ámbito que propicia condiciones y ofrece esa posibilidad. Por lo tanto, son los propios méritos, decisiones y acciones las que determinan el devenir de cada uno, tornando al propio favor las características del contexto (2009: 141).

Esa “gestión de sí” constituye el marco y espíritu en el que se “mueven” las diversas

camadas de aquellos contratados que se incorporaron al Estado desde los noventa en adelante, década en la cual el ímpetu de tal práctica fue arrasadora. En la actualidad, permanece algo de ese espíritu, aunque con menor intensidad.

Lo permanente cuando se practica la “gestión de sí” es moverse indistintamente en distintos ámbitos, de tal modo de contar con varias redes de donde sujetarse, porque además ser óptimo en esa gestión implica —entre otras cosas—, mostrar capacidad permanente de sobrevivencia, no permitirse caer. Implica trazarse algunos objetivos y tratar de cumplirlos sin renunciar a los puestos (si ése fuera el caso), siendo flexible en los horarios, tareas y demandas.

2.3. PRECARIEDAD Y LA IMPORTANCIA DEL PROYECTO PROFESIONAL

Se hizo referencia anteriormente a la particularidad que presenta a partir de los años noventa, la introducción de modalidades de contratación a corto tiempo, que venían a cumplir con el objetivo de modificar el perfil del “típico” empleado estatal argentino, criticado socialmente por su “achatación”, baja o nula preparación y heredero de intercambios prebendarios. En el contexto de la Nueva Gestión Pública (NGP), se impulsó la introducción en la práctica estatal de un espíritu más propio del sector privado, en relación al perfil y rendimiento de los empleados. Esto se tradujo en lo que recién se describe como “gestión de sí” por parte de estas nuevas camadas de personal.

Se puede observar así la dedicación que requiere cultivar cotidiana y afanosamente dicha “gestión de sí”, a efectos de sostener los puestos de trabajo que se han conseguido, posicionarse lo más favorablemente en ellos y mantener las vías de comunicación activas con los distintos nichos laborales en los que se participa.

Por lo que se pudo identificar en los distintos testimonios, la “gestión de sí” implica generalmente, una sobrecarga laboral, en tanto es frecuente que los profesionales con este tipo de perfiles técnicos no se desempeñen únicamente en el Estado, sino que participen simultáneamente

en el ámbito privado realizando trabajos de consultoría, investigación, asistencia técnica, evaluación de proyectos, etc.

Asimismo, estas personas portan un proyecto profesional ligado a la formación universitaria/terciaria que se dispusieron cumplimentar en algún momento de sus vidas. La “gestión de sí” ha implicado, según se ha visto, que los proyectos de vida de estas personas, estén ampliamente signados por el cultivo de esos proyectos profesionales. Entonces, a la hora de analizar el uso del tiempo de no trabajo, es vital considerar el peso de esos proyectos profesionales, en tanto ocupan la principal preocupación cotidiana.

En el “trabajo” que implica mantenerse relacionado, comunicado y siempre dispuesto para asumir los proyectos que surgen como ofertas laborales y cumplir los distintos requerimientos y exigencias de cada una de esas ocupaciones, resalta el hecho de que en la organización de la vida cotidiana, el día está mayormente destinado a cumplir con tales requerimientos. Esto implica que, generalmente, estas personas se hallan subsumidas por el trabajo, por su carrera, restando tiempo y dedicación a otras actividades que no aportan (directamente) a sus proyectos profesionales y en definitiva, a la “gestión de sí”. En ese sentido, actividades recreativas, deportivas, sociales, culturales o políticas no son principalmente practicadas por este perfil de trabajadores.

La tenencia de varias ocupaciones simultáneas o alternativamente, se va tornando “en una bola de nieve”, en el sentido de que el nivel económico que posibilitan los mismos permite cubrir gastos propios y ajenos (de la familia materna o paterna) y a la vez, el sostenimiento de esas diversas fuentes de ingreso se constituyen cada vez en más imprescindibles. Aspecto que tiene también que ver con aprovechar al máximo el momento, las oportunidades, sin desdeñar ninguna, ya que no se tiene pleno convencimiento de que esas diversas fuentes de ingreso serán permanentes en el tiempo.

Asimismo, para aquellos que solo se desempeñan en el Estado, la estrategia de “gestión de sí” requiere mantener activa cierta visibilidad para las autoridades superiores. Ello implica, además de cumplir eficientemente la tarea

asignada, la exhibición de una disposición *full time*, para ser tenidos en cuenta a la hora de promocionar a un puesto de mayor responsabilidad o para ser incorporados a la planta transitoria.

2.4. PRECARIEDAD LABORAL, GESTIÓN DE SÍ Y “SOCIALIDAD”

Se define a la “socialidad”, como aquel plano de la vida en el cual las personas despliegan una práctica ligada a la consecución y defensa de objetivos sociales, políticos y/o comunitarios, la que en cierta medida, implica un “desapego” de los intereses individuales más inmediatos y un emparentamiento y acercamiento a intereses de tipo colectivos. Así entendida, refiere a la “participación” en sentido amplio, a ese despertar a la vida pública “junto a otros” en apoyo y defensa de derechos/causas que atañen a otras personas e instituciones más allá del propio sujeto.

Se incluye en las indagaciones entre los trabajadores estatales, el interés por conocer qué tipo de estrategias desarrollaban en relación con alcanzar una posición satisfactoria en el lugar de trabajo, cómo defendían sus intereses; en definitiva, interesaba conocer qué tipo de práctica relacionada a la socialidad y a la defensa de derechos laborales desplegaban.

Anteriormente, se señaló la estrategia de “gestión de sí” como un aspecto que caracteriza las estrategias laborales de buena parte de los agentes contratados. Esa estrategia consiste básicamente en considerar que son sus habilidades y capacidades para mostrarse, moverse y trabajar, las que determinan su suerte en la(s) institución(es) que los emplean. Más allá de la identificación o no con lo público-estatal, más allá también de la edad y de la trayectoria laboral, se afirma que este *ethos* que subyace a la práctica del consultor es concomitante con el repliegue al individualismo.

En la estrategia de “gestión de sí”, el artífice del propio destino es cada sujeto, por lo tanto, todas las acciones que este despliega son básicamente producidas desde su soledad, en tanto individuo: sea para consensuar arreglos con las autoridades respecto de la función, el horario o los honorarios del próximo contrato.

En todos los casos, en todas las situaciones, lo que se halla en general, es que estos trabajadores contratados a término, realizan su propia gestión individualmente y en lo posible, antes que los otros (trabajadores) contratados realicen sus propias gestiones ante las autoridades.

Esta práctica puede hallarse incluso entre quienes intentan cambiar su situación contractual y dejar de ser consultores externos para pasar a revestir como agentes de planta. La exacerbación de lo individual para obtener los propios logros, se impone de tal manera, que agruparse con otros trabajadores para plantear reivindicaciones y demandas a las autoridades conjuntamente, no es visualizado como un buen camino. Esta estrategia individual, se aúna con otro componente de estas relaciones laborales, que es el componente gremial y el cual contribuye a reforzar esa práctica.

Según se ha podido constatar, los delegados y los dirigentes gremiales (cualquiera sea su adhesión político-ideológica) del Estado argentino, no siempre actúan a favor de “todos” los trabajadores, sino que despliegan una práctica de negociación en las que solo salen favorecidos los propios adherentes. Entonces, la percepción extendida respecto con que los gremios actúan solo a favor de pequeños grupos o personas, se cristaliza en los entrevistados como una reafirmación de que cada uno es su propio delegado gremial y por lo tanto, el mejor camino es luchar por sí mismo, extendiéndose cierta desconfianza sobre quien se tiene al lado.

Esta situación que se observa y se ha venido relatando, es algo así como, una “dialéctica de la gestión de sí”, en tanto los acontecimientos y circunstancias del contexto coadyuvan a confirmar que cada uno tiene que pelear solo por sí mismo, ya que nadie lo hará por uno. Hecho que efectivamente sucede. Al ver fracasar a los que actúan juntos y evaluando lo que se obtuvo (aunque más no sea no haber quedado expuesto ante las autoridades), se confirma la percepción y afirmación de inicio: más “gestión de sí”.

La actuación de estos consultores que gestionan sus carreras en distintos ámbitos, ofreciendo sus saberes, refuerza el hecho de que lo que sucede eventualmente con sus

contrataciones es la lógica del campo profesional en el que se desempeñan. Es decir, los contratos forman parte del contexto que se debe aprender a manejar, en todo caso, lo que cada quien debe incorporar en su práctica es no sujetarse a un único espacio laboral para sortear eventuales períodos de desocupación o poca demanda de sus perfiles y por lo tanto, ensayar una estrategia más diversificada en la gestión de su carrera.

2.5. DE LAS EXPECTATIVAS A FUTURO

El extenso trabajo de campo que se realizó en una dependencia estatal nacional, permitió comprobar que estos trabajadores se hallan ocupados laboralmente en el ámbito profesional que en un momento anterior de sus vidas escogieron y en razón de ello, fueron construyendo a lo largo de los años, una identificación con el quehacer profesional/laboral que sostienen sus prácticas cotidianas.

Algunas de estas personas se posicionan práctica y simbólicamente en la situación de que cuanto más trabajo tienen, más trabajo esperan y demandan; aspiración y percepción en que se combinan distintos objetivos: acumular oficio, experiencia, contactos, trayectoria y dinero, para capitalizarlo en un futuro más mediato, plano que en sus discursos aparece suficientemente difuso.

En relación con esta aptitud respecto del trabajo, en tanto quehacer profesional, puede decirse que, no obstante, se construyen distintos sentidos y perspectivas: algunos de estos trabajadores esperan desarrollar sus inquietudes profesionales consolidando un lugar en el Estado —particularmente aquellos que con el tiempo construyeron un proceso de identificación con lo público-estatal—; otros en cambio, esperan combinar un empleo en el Estado —que, en última instancia, se reconoce como más “estable”— con inserciones en el sector privado; en tanto que otro conjunto —aquellos más disconformes con su situación presente en ese ámbito— anhelan introducir un cambio en su rumbo laboral y orientarse a trabajar en el sector privado en forma independiente, para alcanzar una libertad y solvencia económica que en el Estado hoy no vislumbran como posible para el plazo mediato.

En cuanto a quienes esperarían que su futuro profesional mediato los halle en el Estado, depositan la expectativa de que esa situación sea distinta a la actual, en el sentido de hallarse reconocidos como trabajadores estatales, bien categorizados e incluso, pudiendo tener la posibilidad de acceder a un cargo de mayor responsabilidad en la estructura jerárquica.

Por otra parte, entre aquellos agentes que trabajan muchas horas o que tienen más de un empleo, se verifica un anhelo de mejorar las condiciones de vida en general. Esto se traduce en los testimonios como la expectativa de no tener que trabajar extensas jornadas para conformar un salario significativo y a su vez, esperando tener en el futuro más tiempo para destinar a otras actividades que no estén ligadas directamente con el trabajo, sino que tengan más relación con la recreación, el deporte y la cultura.

Cabe mencionar que, la idea de disponer de un “tiempo libre” surge en los relatos como un pendiente, el cual se espera que se haga efectivo en un futuro. Allí es cuando el futuro surge asociado a un tiempo para la cosecha, que permitirá transformar tiempo de trabajo en tiempo no laboral, para dedicarse a descansar, a viajar, a cultivarse de otra manera. Así, el presente es un momento de pura movilidad para acumular medios que en el futuro permitirán, por ende, “capitalizarse”.

En síntesis, el plano del futuro resulta un nivel de planificación que estos trabajadores tienen presente, aunque no se hayan detenido a considerarlo minuciosamente. En general, esperan cosechar en el futuro lo que hoy están segando (para el caso de aquellos cuyos proyectos profesionales se expanden en más o en menos de acuerdo a sus planes). Sin embargo, en otros casos, cuando no se hallan satisfechos con la evolución de los planes y proyectos que labraron en algún momento anterior de sus vidas, entran en colisión esos proyectos y el futuro aparece lo suficientemente difuso e incierto, por lo que están dispuestos a abandonarlo todo y comenzar de nuevo donde se avizoren arenas más seguras.

3. CONCLUSIONES

Un aspecto particularmente novedoso que tuvo el proceso de reforma estructural llevado a cabo en Argentina, se caracteriza por la introducción de relaciones precarias en el mercado de trabajo en general y en el ámbito del Estado en particular.

Este trabajo de investigación permitió analizar cómo la introducción de las modalidades de contratación a término, se amalgamaron con una práctica novedosa para lo que refiere al Estado, en cuanto a la “gestión de sí” que ensayan principalmente los trabajadores devenidos consultores, quienes en razón de tal práctica gestiona, suelen combinar en algunos casos varios empleos entre los que se cuenta el del Estado.

Esa “gestión de sí”, contribuyó a invisibilizar la situación objetiva de inestabilidad e incertidumbre que suponen los contratos, aspectos que, desde donde se posicionan estos trabajadores, forman parte del juego que hay que saber jugar y el cual ellos se encuentran entrenados para manejar acorde a sus intereses.

Se dió cuenta también, de que esta “gestión de sí” no es practicada por “todos” los contratados por igual, sino que una parte de ellos mantiene como único empleo y fuente de ingreso el puesto que ocupan en el Estado, ha desarrollado cierta identificación con los asuntos público-estatales y espera además, permanecer en ese ámbito siendo reconocido como trabajadores de planta.

Se introdujeron algunos elementos interesantes que permiten entender cómo y por qué la “gestión de sí” contribuye a anular del horizonte de expectativas —en términos generales— la posibilidad de encausar acciones en defensa de derechos laborales en conjunto con “otros” trabajadores del mismo espacio.

En ese sentido, resulta interesante destacar que el proceso de reforma estructural de signo neoliberal que se llevó a cabo en Argentina, a lo largo de la década de los noventa, contribuyó a instalar un umbral de derechos más lábiles que los que imperaron en Argentina a mediados del siglo XX. Esto se ha traducido en una extensión de relaciones laborales precarias en el mercado de trabajo

argentino, que ha tendido a reducirse lentamente desde el inicio de la gestión que asumió en el año 2003, aunque aún resta mucho por hacer en ese campo.

BIBLIOGRAFÍA

- CENDA. “El trabajo en Argentina: condiciones y perspectivas”. *Informe Trimestral* 13. Buenos Aires, 2007.
- Grassi, Estela. *Políticas y problemas en la sociedad neoliberal. La otra década infame* (I). Buenos Aires: Editorial Espacio, 2003.
- Guimenez, Sandra. “Condiciones laborales en el capitalismo actual en la Argentina. Fragilidad de las relaciones laborales y el problema de la autonomía de los trabajadores/as”. [Tesis de doctorado]. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, 2010.
- Guimenez, Sandra. “La reconfiguración del espacio laboral en el Estado. Crónica de una precariedad anunciada”. *El mundo del trabajo y los caminos de la vida. Trabajar para vivir; vivir para trabajar*. En: Grassi, Estela y Danani, Claudia. Buenos Aires: Editorial Espacio, 2009.
- Luci, Florencia. “Nuevas formas de trabajo en las grandes empresas: individualización y estrategias de carrera entre asalariados de altos puestos”. *El mundo del trabajo y los caminos de la vida. Trabajar para vivir; vivir para trabajar*. En: Grassi, Estela y Danani, Claudia. Buenos Aires: Editorial Espacio, 2009.
- Marshall, Adriana. *Formas precarias de trabajo asalariado: dos estudios en el área metropolitana de Buenos Aires. Empleo temporario y empleo incierto: dos caras del trabajo temporario en Argentina*. Ginebra: Instituto de Investigaciones OIT, 1990.

Fecha de ingreso: 29/11/2011

Fecha de aprobación: 10/02/2012