

Trabajo y porvenir: un análisis de la dimensión del proyecto en la vida de los trabajadores contratados del Estado

Work and future: An analysis of the dimension of plan in the lives of state contract workers

Nicolás Diana Menendez¹
ndiana@ceil-piette.gov.ar

Resumen

En este trabajo nos proponemos analizar las formas en que las condiciones de trabajo son subjetivamente significadas y valoradas por los trabajadores a partir de sus proyectos laborales y vitales. Así, desde un abordaje eminentemente cualitativo, centrado en entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores de la administración pública de todas las condiciones laborales, en este estudio nos preguntamos ¿Cuáles son las implicancias de los proyectos laborales y vitales de los trabajadores en su modo de vivir y significar sus condiciones laborales? Y ¿Cómo impactan en sus proyectos las condiciones de precariedad laboral?

Palabras clave: *proyecto, sentidos del trabajo, empleo público, precariedad laboral.*

Abstract

This paper analyzes the ways in which workers subjectively understand and judge their working conditions in the light of their work and life plans. It uses an eminently qualitative approach, based on in-depth interviews with state employees in all working conditions. The main questions asked are, "What are the implications of the employee's work and life plans on the way they understand and judge their labour conditions?" And, "How do the precarious working conditions impact their plans?"

Key words: *plan, meanings of work, public employee, precarious employment.*

¹ Lic. en Ciencia Política (UBA), Dr. en Ciencias Sociales (UBA), investigador del Ceil-piette/conicet. Saavedra 15 4º piso (CP 1083), Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Introducción

Los procesos de reforma del Estado en Argentina en la década del 90 incluyeron la transformación de las condiciones laborales de los empleados públicos. Entre las consecuencias más significativas se encuentran la flexibilización y precarización de las condiciones laborales de los nuevos ingresantes (en su mayoría jóvenes), además de un proceso de fragmentación de los colectivos de trabajo, fundamentalmente entre la "antigua" y "nueva" burocracia. Si bien en el año 2005 comenzó un proceso de regularización de buena parte de los empleados públicos, conviven aún dos conjuntos identificables de trabajadores, aquellos que conforman la planta permanente congelada² durante los años de las reformas y aquellos que ingresaron con posterioridad y forman parte del conjunto de los contratados.

La cuestión de la precarización laboral se ha convertido, en las últimas décadas, en uno de los problemas más relevantes para el conjunto de las personas que viven de su trabajo. Incluso en los últimos siete años, en que el desempleo ha venido disminuyendo de manera contundente en la Argentina, una porción muy significativa del empleo creado sigue siendo "no registrado" o en "negro" (CENDA, 2010).

En este trabajo intentamos llevar adelante un análisis y una reflexión en torno a la precariedad laboral en el marco de la Administración Pública Nacional. Así realizamos entrevistas en profundidad³ a trabajadores de todas las modalidades de vinculación laboral fundamentalmente en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MT) y en el Ministerio de Educación de la Nación.

Una de las evidencias que surgieron en nuestro trabajo de campo, y que hace a esta realidad complejizándola, refiere a la existencia, por un lado, de trabajadores contratados con altos niveles relativos de conformidad con sus trabajos; y, por el otro lado, una amplia porción de trabajadores de la planta permanente (trabajadores con empleo asalariado clásico), con altos niveles relativos de disconformidad. Esta situación nos condujo a preguntarnos ¿de qué modo viven los trabajadores sus condiciones de trabajo y empleo, y por qué?

Nuestra investigación nos sugiere al respecto que las condiciones que podemos denominar como de precariedad laboral no son experimentadas del mismo modo por todos los trabajadores. Más allá de que no todos los trabajadores del ámbito público tienen las mismas condiciones. Queremos centrarnos justamente en algunas dimensiones subjetivas de la precarización laboral, dado que aporta otras dimensiones de análisis que no son consideradas en la mayor parte de los estudios que analizan esta problemática. Por otra parte, si bien estamos lejos de asumir posibilidades positivas en la precariedad laboral, sí consideramos pertinente complejizar la cuestión y dar lugar a las voces direc-

tamente afectadas por esta realidad, a sus significaciones y representaciones. En este sentido, si bien es cierto que no pueden interpretarse las valoraciones sobre el trabajo sólo a partir de las condiciones de protección y seguridad laboral, hay que resaltar que el trabajo en blanco, protegido y estable es considerado un valor por los trabajadores.

Diversos estudios dedicados a las problemáticas de los jóvenes analizan la precarización en tanto inserción al mercado laboral, cuyo debate se centra en el capital social, nivel educativo, extracción social, redes sociales, etc. (Jacinto y Solla, 2005; Jacinto, *et al.*, 2005; Jacinto, 1996; Perez Islas y Urteaga, 2001; Weller, 2003; Salvia y Tuñón, 2003). Muchos de estos trabajos coinciden en que el deterioro de la inserción laboral de los jóvenes es producto del empeoramiento general de los mercados de trabajo más que una problemática específicamente juvenil (Jacinto, 1996; Lasida, 2004; Weller, 2003). En el marco del debate acerca de la inserción laboral de jóvenes, se discute también si la precarización es la modalidad de inserción al mercado de trabajo o una parte de su trayectoria inicial, tomando de este modo la inserción como un proceso y no como un momento o punto de inflexión (Jacinto *et al.*, 2005), en particular a partir de las transformaciones sufridas por el mercado de trabajo. Tanto es así, que estos autores sostienen que la inserción debería verse en el marco de una trayectoria en la que el objetivo inmediato y el valor central no es el empleo estable, sino que estos jóvenes vivirían la inserción precaria como una moratoria. Desde ese punto de vista, la diversificación de los perfiles de inserción de los jóvenes está vinculada por un lado sí con las condiciones o limitaciones del mercado de trabajo, pero por otro, también, con las estrategias de los jóvenes. "Los jóvenes confieren a sus trayectorias una cierta lógica de construcción, que mediatiza el impacto de los factores y modula su sentido" (Jacinto *et al.*, 2005, p. 7)

Los estudios de trayectorias laborales constituyen otra corriente desde la que se ha encarado la problemática de la precarización laboral, mostrando una creciente diversificación y recomposición de las diferentes etapas de la vida. Las trayectorias evidencian también una importante individualización y diferentes articulaciones entre educación, capacitación y empleo (Jacinto *et al.*, 2005; Gautié, 2003; Perez Islas y Urteaga, 2001; Muñiz Terra, 2005).

Complementariamente a la idea de moratoria, la hipótesis que formulamos a partir de nuestros datos, respecto de las diferentes formas de vivir las condiciones de trabajo (lo que podría ser expresado también como distintos niveles de conformidad-disconformidad con sus circunstancias laborales), es que las sensaciones de precariedad de la situación laboral están asociadas a otras nociones que operan como elaboraciones y reelaboraciones de la propia condición, más o menos independientemente de

² En 2009 y 2010 comenzaron a realizarse concursos para ingresar a la planta permanente en varias dependencias de la administración pública, lo que equivale a eliminar el congelamiento impuesto en 1994.

³ Las entrevistas fueron realizadas entre julio y diciembre de 2008 y forman parte del campo realizado para nuestra tesis doctoral.

lo que se crea correcto. Estas nociones son las de experiencia y proyecto. En este artículo nos centramos en esta segunda noción para intentar comprender como actúan los proyectos laborales y vitales de los trabajadores en las formas de significar y juzgar sus condiciones de trabajo.

Breve aproximación al régimen de empleo en la Administración Pública

Antes de proseguir, realizaremos una breve aproximación al marco histórico y jurídico vigente para el empleo en la Administración Pública. Encuadrada en las políticas neoliberales que se implementaron en la Argentina durante la década del 90 en el gobierno presidido por Carlos Menem, se llevó a cabo una transformación intensa del Estado⁴. Entre las medidas que impactaron en el empleo público se cuentan las privatizaciones de empresas públicas, medidas de reducción de las plantillas⁵ como los retiros voluntarios, firma de dos convenios colectivos de trabajo⁶, un nuevo escalafón para la función pública (SINAPA⁷) y el congelamiento de las vacantes en la planta estable del sector público, y el consecuente ingreso de empleados públicos con contratos temporarios y precarizados.

Dicho congelamiento de vacantes producido en 1994 impuso inexorablemente la necesidad de incorporar personal a través de contratos. Con ese fin se promulgó el decreto 92/95, que reglamentaba la incorporación transitoria de los profesionales y técnicos, mediante contratos anuales, asimilándolos de este modo a la figura de trabajador autónomo profesional de la actividad privada. Las contrataciones que se realizaban bajo este régimen tendrían por objeto la prestación de servicios técnicos o profesionales especializados y/o la ejecución de obras, sean ellos de carácter individual o comprendidos en programas de trabajo, tanto de fortalecimiento institucional como de proyectos especiales de estudios e investigación, cuya realización hubiera sido evaluada y aprobada por la máxima autoridad de la Jurisdicción (Orlansky, 1997).

También se habilitaban por entonces las horas cátedra y las pasantías universitarias, que representan otras modalidades de incorporar personal de modo precario. Existen asimismo los

contratos a través de fondos especiales, que se implementan en algunos organismos de la APN (ej: entes cooperadores del Ministerio de Justicia, responsables de recaudación a través de los sistemas registrales), que poseen recaudación propia y han generado mecanismos particulares de contratación. Muchos de sus empleados trabajan en una sede administrativa del Estado, pero cobran un salario distinto al del resto de los trabajadores estatales y su relación contractual está regida por la Ley de Contrato de Trabajo (CENDA, 2007).

Finalmente, se instrumentan los convenios de costos compartidos con organismos internacionales; de este modo el Estado empleador contrata a través de los programas cuando es el propio Estado el que realiza los pagos salariales, conformándose una tercerización de hecho.

Unos años después se firmó el primer convenio colectivo (con uno solo de los dos sindicatos que poseen injerencia a nivel nacional), y se promulgó el decreto 1184/2001⁸ que reemplazó al 92/95. Como señalan Orlansky *et al.* (2007, p. 10), dicho decreto incluye a aquellos contratos cuyo objeto fuera la prestación de servicios especializados técnicos o servicios profesionales a título personal, y no la realización de actividades administrativas. Así, contempla las figuras de "coordinador general", "consultor" y "asistente técnico" cuyas tareas estuvieran más relacionadas con el objetivo de un resultado esperado en el marco de proyectos de complejidad variable que con el cumplimiento de una tarea predeterminada. A su vez, según dispone el decreto mencionado, "la actividad a realizar por el contratado podrá sufrir modificaciones para ser adecuada a las variaciones que pueda experimentar el desarrollo de los objetivos para los que fue contratado y el mejor logro de estos", lo cual supone la flexibilidad del contratado.

Actualmente, el sistema se rige por la ley marco del empleo público nacional (25.164) reglamentada por el decreto 1421/2002. En estas dos normas están contemplados los trabajadores de la planta permanente (agentes públicos cabalmente), y los contratados en virtud del decreto 1421/02 quienes constituyen una planta de trabajadores con características "híbridas", dado que poseen casi todas las mismas prerrogativas que la planta permanente, con excepción de la estabilidad, ya que son contratos con plazo de vencimiento máximo de un año.

⁴ Respecto de las reformas implementadas durante la presidencia de Carlos Menem (1989-1999) pueden diferenciarse dos etapas tanto en términos temporales como por los objetivos que se propusieron. Las primeras reformas provocaron un cambio ostensible del rol del Estado, reduciendo significativamente su injerencia en la esfera económica y social, vía privatización de funciones estatales clave, transferencia de los monopolios públicos a manos privadas, desregulación y descentralización que modificaron sustancialmente las relaciones entre la esfera pública y la privada. Las reformas denominadas de segunda generación tuvieron por objeto la "refuncionalización" del Estado, buscando modificar su fisonomía y comportamiento interno.

⁵ Según Gibson y Calvo (2000) se redujeron 700.000 puestos en la Administración Pública Nacional.

⁶ En el año 1999 durante la presidencia de Menem y con la sola signatura del sindicato UPCN se firmó el primer convenio colectivo de la Administración Pública Nacional, y en 2005, ya con Néstor Kirchner en el poder, se rubricó el segundo convenio, esta vez refrendado por las dos organizaciones sindicales. Durante 2008 se firmó un tercer convenio colectivo, bajo la presidencia de Cristina Fernández de Kirchner.

⁷ Sistema Nacional de Profesión Administrativa. A fines de 2008 este sistema fue reemplazado por otro denominado Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP).

⁸ Este decreto fue reemplazado en enero de 2009 por el decreto 2345/08 donde se establecen nuevos perfiles para los profesionales y un nuevo régimen retributivo.

La realidad es que, desde el congelamiento de la planta permanente en 1994, los trabajadores que ingresaron a la Administración Pública debieron hacerlo bajo alguno de los regímenes contractuales mencionados, pasando muchos de estos trabajadores de uno a otro tipo de contrato a lo largo de los años. Es necesario destacar que el régimen contemplado en el decreto 1421/02 comenzó a hacerse efectivo de modo significativo entre 2005 y 2006; y que la amplia mayoría de los trabajadores que hoy se rigen por él vienen de los otros regímenes de contratación. Por tanto y más allá de las falencias que comporta, este régimen constituye un proceso creciente de reconocimiento de vínculos de dependencia laboral.

Finalmente, cabe destacar que según los datos publicados por la Secretaría de Hacienda del Ministerio de Economía⁹, para todo el empleo del poder ejecutivo (no sólo las áreas centralizadas) entre los años 2001 y el segundo trimestre de 2006 (último período relevado), el porcentaje de trabajadores contratados reconocidos (es decir, tomando las modalidades 1184/01 y 1421/02) oscilaba alrededor del 10%. Si bien no contamos con información previa al año 2001, es altamente presumible que los contratos han cumplido, desde su implementación (masiva) en los albores de la década del noventa, un rol sustancial, en la medida en que se constituyeron en la modalidad prácticamente exclusiva de ingreso al sector público. Un valor cercano al 10% de la totalidad de los trabajadores del Poder Ejecutivo es muy relevante, máxime si tomamos en cuenta que no están contempladas todas las modalidades de contratación.

Algunos antecedentes de la noción de proyecto

La idea de proyecto humano, del ser, está estrechamente asociada a la corriente existencialista de la filosofía contemporánea (Kierkegaard, Jaspers, Abbagnano, Heidegger, Sartre, etc.). Entre ellos, dos autores que utilizaron esta noción como uno de los ejes de sus construcciones teóricas (uno por derecha y otro por izquierda) fueron el filósofo alemán Martín Heidegger y el pensador francés de raigambre marxista Jean Paul Sartre. En ambos autores, el concepto de proyecto aparece como un fundamento de la existencia humana. Así en el *dasein*, el ser ahí heideggeriano, el proyecto se constituye como puesta del hom-

bre en el mundo, a diferencia de la idea de plan o planificación de una acción o estado futuro, de lo que se trata es de proyectarse a sí mismo, un ponerse con su existencia en el futuro. Es una anticipación de sí mismo. El proyecto "es inclusive anterior a la posibilidad – cuando menos en tanto que posibilidad vacía. Sólo porque hay proyecto hay posibilidades. En suma, el *dasein* no elige en su proyecto entre lo que es dado, sino que se elige a sí mismo en su proyectarse" (Ferrater Mora, 1964, p. 500).

Respecto del autor de *El Ser y la Nada*, huelga recordar que es (si es válido utilizar el verbo en términos sartreanos) un pensador de la libertad. "Todo hombre está condenado a la libertad", ontológicamente, cada ser arrojado a su praxis, es libre, en toda circunstancia. Y esa praxis es en sí misma liberadora, es pura libertad, es la ida hacia delante y vuelta hacia atrás, es el proyecto transformador de lo alienado, del dato dado, es la conciencia de la imposibilidad de la imposibilidad del hombre.

El ser es en Sartre un bloque, una unidad dada y constituida, está alienado, enajenado de su praxis liberadora. Lo que el autor francés llama lo práctico-inerte es esa totalidad que es, de alguna manera, cristalización de actos libres del pasado, resabios de libertad cristalizada en la inercia. Es en ese sentido el ámbito del ser, su realidad dada, su status quo. En lo práctico-inerte habita entonces el Ser, que es considerado como una entidad acabada, que posee una identidad constituida. La lógica de la acción, de la existencia del ser, es entonces la Ser-ialidad, la existencia serial como dominio de lo práctico-inerte, de las conciencias enajenadas de los hombres no-libres. "La serie –dice Sartre– representa el empleo de la alteridad como lazo entre los hombres bajo la acción pasiva del objeto" (Sartre, 2004, p. 446). Cada acto libre, cada praxis, cada camino de libertad es provisorio, en la medida en que luego se le vuelve extraño, se objetiva en el campo de lo inerte, se constituye. Provisoria también es la alienación, el dominio de lo inerte, hasta un nuevo acto de praxis libre, que modifique, que altere, esa existencia.

Aquí es donde incorpora Sartre el concepto de *proyecto*, para acceder al proceso de destotalización, que implica la ruptura de esa totalidad constituida que es lo práctico-inerte. El proyecto está naturalmente arrojado hacia el futuro, es lo que quiere la conciencia fuera de lo que es, es la alteración de la realidad, la conciencia de la imposibilidad de lo imposible, el hombre eligiendo libremente su destino. Es de este modo una mirada hacia un futuro distinto, y una vuelta al presente (o ya pasado) negándolo¹⁰.

⁹ Disponible en: <http://www2.mecon.gov.ar/hacienda/ocupacion/principal.htm>.

¹⁰ Dice Sartre al final del primer tomo de la *Crítica de la razón dialéctica*: "El Ser-Otro del individuo, en tanto que estructura común del colectivo, obtiene su ser para cada uno de su insuperabilidad. Pero en la misma medida en que es la libertad la que descubre a la insuperabilidad como estructura necesaria de la objetivación alienada, la descubre en el medio de la libertad como insuperabilidad superable. [...] Es la acción en tanto que supera al medio para reproducir la vida: y su fuerza afirmativa no es más que la fuerza material del organismo que trabaja para cambiar el mundo; simplemente, a falta de objetivo real y de medios reales para alcanzar el fin, la praxis se descubre por sí misma como pura negación de negación (o afirmación) en lo universal; y para ser más preciso, ni siquiera es su estructura formal lo que aprehende directamente, sino que es en la realidad que la aplasta la imposibilidad de que el hombre sea imposible. En realidad la imposibilidad del hombre está dada como determinación individual de la vida; pero la praxis que la descubre no puede aprehenderla como su propia imposibilidad: la aprehende en el acto, que es, por sí mismo, afirmación del hombre como imposibilidad que, de una manera cualquiera, es imposible. La praxis, en efecto, en tanto que praxis de un organismo que reproduce su vida reorganizando lo circundante, es el hombre. El hombre que se hace rehaciéndose" (Sartre, 2004 [1964], p. 518 y 519).

La idea de proyecto, particularmente como *proyecto de vida*, también conoce referencias en el campo de la psicología. Así, D'Angelo (2002, 2000) lo define como un subsistema psicológico principal de la persona en sus dimensiones esenciales de la vida. Es tomado como un modelo ideal sobre lo que el individuo espera o quiere hacer y ser, que asume una forma concreta en la disposición real y sus posibilidades internas y externas de lograrlo, definiendo su relación hacia sí mismo y hacia el mundo, su razón de ser como individuo en un contexto y tipo de sociedad determinada. También, agrega el autor, el proyecto puede concebirse como el conjunto de planes vitales que corresponde a cada esfera de la actividad de la persona y sus interrelaciones, lo cual puede aplicarse, entre otros campos, al de la vida profesional.

También desde el campo de la psicología, Nuttin (1982), otorgando a la idea de proyecto de vida un carácter integral, afirma que el proyecto de futuro brinda una cierta unidad al conjunto de actividades que forman parte del hombre. De modo que la suma de los comportamientos realizados forma una cierta unidad de conducta y de motivación.

Ahora bien, hasta aquí, un breve recorrido sobre algunas de las proposiciones y usos de la noción de proyecto. Entre ellos, algunas concepciones tan fuertes que constituyen ejes centrales de constructos filosóficos trascendentes, conformando de alguna manera casi una noción ontológica, un principio ontológico/antropológico, que excede ampliamente nuestras intenciones y nuestro uso.

El predicado que pretendemos darle en nuestro trabajo a esta categoría es mucho más modesto, una idea de proyecto que nos permita dar cuenta de un cierto conjunto de expectativas y planes hacia el futuro, objetivo para el cual el sujeto aporta algunos de sus recursos en un contexto determinado y en un marco de expectativas generales ajustado a las propias.

Evidentemente esta noción de proyecto exige una concepción de sujeto que, más allá de los condicionamientos generales y las disposiciones adquiridas socialmente en sus grupos de referencia y socialización primarios y secundarios, posee al menos un nivel mínimo de decisión y opciones sobre el conjunto. Un sujeto que sin ser plenamente libre –ni mucho menos– puede disponer relativamente de ciertos medios accesibles en un marco que mínimamente conoce o reconoce. Estamos, en ese sentido, más cerca de la idea de futuro como plan que como *porvenir*, según los diferencia Bourdieu (1994). El proyecto, siendo consciente, involucra algún tipo de cálculo y planificación, no del tipo *homo oeconomicus*, sino más bien alguna noción, culturalmente situada, del riesgo y las pérdidas asociadas con él, ya sea estrictamente individual o en términos grupales. No hay parámetros universales para medirlo. Como sostienen Velho y Becker (1992, p. 10), "el proyecto debe ser un intento consciente de dar sentido o coherencia a la experiencia fragmentada".

El proyecto no está asociado sólo con la *visión del mundo*, en la cual la noción de biografía es central, con una suficientemente evidente concepción del tiempo, sino también con un ethos, un *estilo de vida*, una organización de emociones, en la cual la experiencia del agente empírico, sacralizada como un individuo, es el foco y la referencia básica. La relación entre proyecto individual y el círculo social en que el agente es incluido o participa es compleja, no existe un proyecto individual "puro", sin referencia a alguien más o a lo social. Los proyectos son elaborados y construidos como una función de la experiencia sociocultural, de un código, de experiencias e interacciones en las cuales son interpretadas (Velho y Becker, 1992).

El proyecto como plan/planificación, aunque esta sea sólo una idea general que marque apenas una orientación, se escapa de la idea de protensión, que refiere más bien a un futuro contenido en el presente, a un futuro que casi es presente, que es en realidad un *porvenir* (Bourdieu, 1994). La noción de proyecto apoya una de sus patas en la experiencia¹¹. Y esto al menos por dos motivos: en primer lugar, porque la experiencia es una fuente determinante de cualquier proyecto, es partir de una realidad que se conoce por esa vía, el proyecto fundado reconoce a la experiencia como "causa", se nutre de ella. En segundo término, porque la misma idea de proyecto, fundamentalmente en la forma que lo definimos y utilizamos aquí, alimenta las formas de la experiencia. En efecto, las expectativas, las disposiciones a futuro, las apuestas, todas con vistas al futuro, operan sobre la experiencia presente, sobre las valoraciones actuales (Turner, 1982). La elaboración de la experiencia, y en ese sentido, lo que nos interesa aquí particularmente, las interpretaciones, sentidos y vivencias de las condiciones de existencia están también coloreadas por lo que se espera del porvenir y lo que se invierte en ese sentido y con ese horizonte.

El proyecto al que aquí nos referimos no exige en ningún grado una idea acabada de un futuro determinando, tiene que ver con ciertos planes, por vagos que éstos sean, que se esperan del futuro, para lo cual se está dispuesto a aportar algo, a arbitrar algún medio, es decir, que no esté librado al mero devenir, sino que implique en cierta medida la voluntad del sujeto, una acción orientada. En ese sentido, esta idea de proyecto está compuesta de expectativas, de intereses, y anhelos, y, va de suyo, de disposiciones volitivas.

El futuro puro: trabajo y proyecto en los trabajadores contratados

Antes de avanzar es conveniente realizar algunas precisiones que nos permitan otorgarle al proyecto su justa dimensión.

¹¹ Definimos la experiencia como mediaciones entre el ser social y la conciencia, como elaboraciones (Thompson, 1981), o construcciones (en términos de Dubet, 1994), que parten del mundo social y vuelven a él, en la forma de la acción (una de cuyas variantes es la acción encausada en un proyecto). Constituyen la materia prima del conocimiento, de las interpretaciones y elaboraciones/construcciones de la realidad y conforman por tanto un fundamento de la acción y de las proyecciones.

Podemos hablar de dos conjuntos de trabajadores (los pertenecientes a la planta y los contratados bajo las distintas modalidades); aquí nos ocuparemos sólo del segundo conjunto, pero cabe aclarar una diferenciación sumamente significativa y en alguna medida compleja. Siguiendo las definiciones de Karl Mannheim (1990)¹² hay un hecho muy concreto respecto de las "generaciones" y/o "clases de edad" en nuestro campo, ya que desde que en 1994 se congeló el ingreso a la planta permanente, todos los nuevos ingresantes al Estado en tanto trabajadores lo hicieron bajo diferentes modalidades de contratación, más o menos precarias. Es verosímil afirmar que la gran mayoría de ellos son jóvenes. Sin ir más lejos, al tener en cuenta el "recambio generacional natural" de cualquier organización, esto es, la tendencia "natural" a incorporar público más joven a medida que se renueva la plantilla. Pero a esto hay que sumarle que la misma planta permanente se fue reduciendo y envejeciendo¹³.

Nos podemos encontrar entonces, al menos, con dos diferentes generaciones. Una primera que comprende a los trabajadores de la planta permanente, cuyas condiciones materiales (de trabajo y empleo) están regidas por una vinculación salarial tradicional que reconoce gran parte de los beneficios asociados a dicha vinculación (aunque también desconoce otros). Asimismo, estos trabajadores se corresponden con los de mayor edad. Dentro de esta categoría podría pensarse en términos de "clases de edades" para atender las diferencias que existen en las percepciones y disposiciones personales propias del paso de los años sobre la vida.

La segunda generación estaría conformada por el conjunto de personas que se incorporaron como personal inestable, precario, no reconocido, etc. Pese a sus muchas diferencias este conjunto comparte un abanico de condiciones materiales que los asimila entre sí y los distancia de las condiciones del otro grupo señalado. Esta generación comparte, además de esta diferencia, otras propias, de la cultura de los tiempos corrientes, que evidentemente se expresan en las diferencias internas al campo del trabajo/empleo, pero que también las excede.

Veamos entonces cuales son las dimensiones que estos trabajadores proyectan hacia el futuro y que sentidos les otorgan. En primer lugar aparece con fuerza una relación estrecha entre las dimensiones de trabajo y proyecto.

Quería ser piloto... se me vio truncada esa historia y bueno, hoy me encuentro con 31 años si vamos al caso, ¿qué estudios tenés...? Ninguno, porque el título de piloto no está avalado por el Ministerio de Educación o sea ni como terciario te sirve. Entonces, hoy por hoy qué tengo, bachiller, secundario completo nada más que eso. Y dije: bueno, es hora de empezar como para ir creciendo laboral y económicamente... El saber no ocupa lugar... así que encaré otra cosa que me gusta... aparte y que me pueda redituvar el día de mañana. La informática... programación, redes... El curso de programación son dos módulos, dos semestres... y el de redes son dos años... Bueno, empezamos por lo más light... que también va a ser redituable... y después por ahí mechamos con lo de redes. Después espero que salga... ya estuve averiguando... si con este curso con el que estoy iniciando... puedo entrar en el área de sistemas; me dijeron que sí... Si entro en el área de sistemas... sería una mejora económica... y me dijeron: "Vas a durar poco porque hay mucha demanda de programadores" (Facundo, trabajador contratado del MT, 31 años).

En el relato de este trabajador, vemos como aparece una idea de proyecto orientado al trabajo y pensado para el corto/mediano plazo¹⁴ (un año) y sustentado en la formación. El proyecto planteado por Facundo parte de un diagnóstico fundado en la experiencia de su posición en la estructura laboral y social, y de la realidad de la propia estructura (y su experiencia de ella). Y se propone realizar algunas acciones para modificar en algo esa realidad. En este caso, su diagnóstico del trabajo es que está un poco estancado profesional y económicamente, y entiende que formarse en cuestiones de sistemas le permitirá avanzar en uno y otro sentido.

Dos consideraciones nos caben respecto de los sentidos que le otorga al proyecto este trabajador. En primer lugar, que está referido directamente al trabajo, destacando dos dimensiones fundamentalmente, el gusto o la preferencia profesional (segunda en la escala, luego de la opción de la aviación que probablemente aparezca más asociado a una idea de *sueño* que de proyecto, a partir de las posibilidades de lograr uno y otro), y una dimensión más utilitarista: la posibilidad de mejora económica. En segundo término, la idea de proyecto aparece entonces como una dimensión cargada de buenos augurios. Constituye una expectativa del futuro como una mejora, como un continuar hacia

¹² En Karl Mannheim (1990) hallamos un tratamiento sistemático del concepto de "generación", que el autor alemán diferencia del de "clases de edad". La generación es un grupo delimitado por compartir unas mismas condiciones de existencia (no es un lazo social que constituya un grupo), pero no basta la contemporaneidad cronológica para formar una generación. Entonces el concepto de generación señala las variaciones en el tiempo de las formas de producción de individuos –variación que no se debe al tiempo en sí mismo sino al cambio de las condiciones materiales–. Estas modificaciones cobran significación por la relevancia de las primeras etapas de la vida en la producción del individuo: "en la estratificación de la experiencia" (Martín Criado, 1998). De este modo, los cambios de generación se producen no con el mero correr del tiempo sino cuando se modifican las condiciones de reproducción de los grupos sociales, sus condiciones sociales, materiales y simbólicas de producción. De manera diferente se definen las *clases de edad*, que remiten a un momento del tiempo y a las diferenciaciones al interior de un grupo en función de la edad social, definiciones sociales que se rigen por ritos de pasaje y momentos de transición (como puede ser el casamiento, los hijos, el ingreso al mercado laboral, etc).

¹³ Cabe aclarar que durante 2010 y 2011 se ha reabierto paulatinamente la planta permanente en la medida en que se van habilitando concursos en la Administración Pública Nacional.

¹⁴ Si bien en rigor el proyecto requiere una inversión de corto/mediano plazo, pero que espera que le modifique el futuro durante el largo plazo, en la medida en que le habilitaría una carrera ascendente: "no vas a durar mucho" le dijeron, augurándole una amplia oferta profesional.

delante o hacia arriba (según se mire). El futuro está abierto, y se espera mucho de él.

Por otra parte, se puede también poner de relieve otros aspectos que aparecen aquí como significativos: nuevamente algunos de los sentidos también otorgados al proceso de formación y de trabajo. Vemos el valor que se otorga a la formación¹⁵ como medio (como el medio fundamental), como inversión (más allá del mayor o menor gusto), lo que está puesto por delante es la posibilidad de abrir una senda de carrera profesional.

Volviendo a lo que nos ocupa específicamente, la centralidad de la idea de proyecto, observamos que las formas de asumir las condiciones de precariedad del empleo actual por parte de estos trabajadores están también permeadas y condicionadas por proyectos elaborados a futuro y las expectativas de alcanzarlos. El sentido de una suerte de inversión (o moratoria), de resignación de beneficios en el presente para alcanzar frutos mayores en el futuro (no necesariamente económicos, también profesionales, políticos¹⁶, etc.) aparece con mucha fuerza entre los trabajadores contratados de la administración pública.

O sea, sabiendo que somos pocos los que podemos llegar acá a tener un estudio universitario, por las posibilidades que da el país, pero con esas... con el discurso que tenemos, nos contradecimos, ¿no? Porque yo gano igual que gana, en educación, una maestra jardinera de un turno y yo trabajo 8 horas y tengo un título universitario que a mí me costó un montón... me costó a nivel económico; me costó a nivel esfuerzo; me costó con un montón de cosas Y quizás si yo agarro y digo, bueno, me quedo con el colegio y agarro otro colegio y gano más plata... Entonces, es como que juegan con esto de que vos elegís quedarte acá... porque es una experiencia, porque me da currículum. Porque me da un montón de cosas, porque tengo 29 años y bueno no tengo una familia atrás que tengo que mantener y quizás lo puedo hacer también... Pero a nivel laboral no es buena la condición... Pero te ponen otras cosas, como que podes pedir licencias, podes un día venís y otro día no venís, si vos querés. O sea que no es así tampoco, porque yo no lo hago... (Andrea, trabajadora contratada del Ministerio de Educación, 29 años).

En este extracto de entrevista se observa el sentido de inversión otorgado a sus actuales condiciones de trabajo, o mejor dicho, la resignación de ciertas condiciones de empleo en virtud de conseguir buenas condiciones de trabajo. Para Andrea, quien señala que podría conseguir mejores condiciones salariales ejerciendo la docencia, el sentido otorgado a su trabajo es por un lado el interés profesional, el aprendizaje y, en la misma dirección aunque un poco más utilitariamente, adquirir currículum, es decir, credenciales pensando en futuros trabajos.

En función de mejoras futuras (que evidentemente Andrea espera, dado que señala situaciones que hoy puede tolerar

porque tiene 29 años y ninguna familia que mantener), de un proyecto –esta vez en términos profesionales– se aceptan condiciones de empleo precarias que no serían toleradas (o al menos vividas como intolerables) en otras condiciones de trabajo.

Cuando los jóvenes nos cuentan sus vidas y nos hablan de sus expectativas vemos fuertemente esta invocación al momento, para algunos todavía es posible elegir lo que les gusta por sobre lo que todavía no es una necesidad pero se augura como tal (como la mejora del salario, el acceso a la obra social, salario familiar, licencias varias, etc.).

Como te decía antes, uno nunca le cierra la puerta tampoco a otra cosa. No es que yo diga, sí, bueno... acá voy a pasar 50 años y voy a ver... O sea, eso no lo sé... también hay otra parte... que obviamente es la económica, que también prima ¿entendés? Pero bueno, por ahora la verdad que estoy contenta con lo que hago y eso es sumamente importante... la verdad que creo que en determinados momentos le das prioridad a determinadas cosas... y... bueno, en estos momentos estoy bien... No te puedo decir...después, pero en este momento estoy bien, me gusta el tipo de responsabilidad que me dan y... Bueno, esperemos que si la parte monetaria se puede mejorar un poco más (Anabela, trabajadora del Ministerio de Trabajo, 30 años).

Mientras que otros jóvenes, independientemente del nivel de satisfacción con las tareas desempeñadas, encuentran la necesidad de comenzar a definir y mejorar en el corto plazo los aspectos vinculados a las condiciones de empleo. En estos casos la "moratoria" parece ir caducando, y vuelven al centro de la escena muchas de las condiciones económicas. En efecto, estas inversiones que mencionamos en función de un proyecto profesional, de carrera, político, etc., encuentran un límite concreto en las condiciones precarias de empleo, marcando fuertemente una tensión difícil de sortear. Veamos como prosigue su relato Andrea:

Ahora últimamente estoy mucho con mi novio porque estamos tratando de ver qué hacemos; él también es independiente entonces, es como que se complica en lo económico. Como que uno gira siempre en ese tema. El sueño que tengo más que nada es a nivel personal, digo quizás tenga que ver con lo que me está pasando ahora, poder adquirir un departamento, poder formar una familia más que nada en este momento de mi vida, que no me pasaba antes. Poder formar una familia y poder mantenerla, poder vivir de lo que me gusta. O sea, poder tener una familia pero que eso no implique tener que dejar de hacer lo que me gusta a nivel laboral, principalmente... que es algo que es medio difícil, ¿no? Pero no tener que dejar un laburo como este para poder vivir y tener que elegir algo que no me guste... de hacer... (Andrea, trabajadora contratada del Ministerio de Educación, 29 años).

¹⁵ Una característica relevante de los trabajadores contratados de la administración pública es que provienen de sectores socioeconómicos medios, muchos de los cuales incluso son profesionales o están en vías de serlo.

¹⁶ Un hecho recurrente entre los trabajadores del estado, sobre el que no nos detendremos aquí pero cabe señalar, es la fuerte presencia de la dimensión política y de una idea de servicio público, en los sentidos subjetivamente otorgados a sus trabajos y a sus funciones particulares.

En esta otra parte de la entrevista con Andrea, se puede observar una tensión clara que comienza a marcarse a partir de ciertas "etapas de la vida" y por tanto en las diferentes inversiones que se está dispuesto a hacer. En ese sentido, pueden entrar en contradicción también diferentes proyectos o niveles de proyectos. Por una parte esta trabajadora señala su voluntad de independizarse con su pareja, adquirir un departamento, formar una familia, etc. Todos éstos, anhelos que requieren determinadas características de empleo que a ellos se les dificultan: ingresos suficientes, demostrables para acceder a un crédito para adquirir un departamento, estabilidad laboral para poder encarar este tipo de proyectos, etc., elementos con los que no cuentan en la actualidad de sus condiciones laborales. Por la otra parte, el proyecto de continuar su actividad en el Ministerio de Educación ya que es un trabajo que le satisface de modo considerable, como nos contaba en otra parte de su relato. Estas dos proyecciones, en su realidad actual, aparecen como excluyentes. Sus condiciones de empleo no le permiten satisfacer sus otros deseos/proyectos. Esta tensión expresa un límite concreto a las posibilidades de tolerancia de ciertas condiciones de empleo desfavorables, es decir, a las inversiones.

Asimismo, cabe destacar que el hecho de poseer dos proyectos encontrados (entre sí), o dos dimensiones –profesional y personal– de un mismo proyecto más amplio (de vida), constituye una realidad muy extendida entre buena parte de los trabajadores contratados por encontrarse en una determinada etapa de sus trayectorias vitales, como es el caso de este trabajador: "Más allá de que yo esté viviendo con mis viejos... todo eso... Yo tengo el proyecto de formar mi familia irme a vivir con mi novia y no nos da, no nos da..." (Gabriel, trabajador contratado del MT, 29 años).

Lo que encontramos entonces es esta tensión; luego, la forma de resolverse dependerá de cada persona y de su particular cúmulo de recursos (sociales, culturales, etc.).

Hay aún otra dimensión para destacar, respecto de lo presente y lo futuro de estos trabajadores, en términos de sentidos y expectativas. Veamos.

Planeo seguir estudiando, otra maestría acá o ver si me voy al exterior o ver qué opciones hay. Todo depende también del financiamiento que consigo para eso, para formarme, porque no me quiero quedar quieta y porque además me parece que hay un montón de cosas que no sé todavía, que tengo adquirir conocimiento porque, tanto mi formación de grado como cual-

quier otra, mismo en mi ambiente laboral es más global lo que veo, ¿sí? Entonces, me parece que me falta esa especialización, ese enfoque... que más me gusta... que me preocupan... (Micaela, trabajadora contratada del MT, 29 años).

Lo que aparece en este relato y que nos interesa remarcar es también cierto sentido asociado a lo dinámico, al movimiento como valor, y en consecuencia al estancamiento o quietud como negativo. Consideramos que conforma una dimensión del proyecto, en la medida en que es una referencia hacia delante y suele formar parte de la formulación y disposición de los medios para alcanzarlo, conformando parte también de cierta "nueva estética del trabajo", del movimiento perpetuo (Bauman, 2000). Movimiento que en general contribuye a engrosar el cúmulo no sólo de la experiencia (lo que ya es considerado un valor, la multiplicidad de experiencias), también incrementa los "activos" acumulados, el capital social, laboral, experiencial¹⁷.

Me interesa el trabajo que tengo acá, también lo otro que hago del análisis de mercado de trabajo local, No tengo un gran proyecto, me gusta todo lo que estoy haciendo, muy diverso en general. Moreno por un lado; lo de la facultad con la ayudantía; lo de acá; incluso la carrera de derecho. Pero todo tiene un punto de referencia y de laburo. Así que estoy bien así, sin el gran proyecto en ninguno de los lugares, ¿no? Pero estoy cómodo, prácticamente en todo a pesar de que me lleva mucho movimiento, más todo el trabajo que tengo, ¿no?, bastante movimiento, mucho movimiento geográfico. Así que bien, yo estoy más que contento con todos mis laburos, pero me cuesta a veces, eventualmente o pasa algo acá o hay algún evento, o alguna actividad en Moreno que me demanda más tiempo y me tengo que ver acá y empezar hacer una ingeniería. A mí me choca un poco eso del que se va al trabajo y vuelve y su vida es... Me choca un poco como... imagen. Pero por ahí es por esta dinámica en la que estoy, y me gusta estar así (Raúl, trabajador contratado del MT, 35 años).

Para este trabajador, la multiocupación aparece como una necesidad concreta de complementar sus ingresos, pero también como un valor. Se pueden señalar algunas similitudes entre la idea de "no quedarse quieto" y "la multiactividad" que destacamos y algunas características de las adquiridas por "los seres" en lo que Boltanski y Chiapello (2002) denominaron como "nuevo espíritu del capitalismo". Según su descripción, "en la ciudad por proyectos"¹⁸, el equivalente general, aquello con respecto a lo cual se mide la grandeza de las personas y de las cosas, es la "actividad" (p. 163). Así, la actividad se expresa en la variedad

¹⁷ Boltanski y Chiapello (2002) señalan el cambio ocurrido en la literatura del management entre los años 60 y los 90; si en la primera década se remarcaba la necesidad de un piso de seguridad en el trabajo, amparado en un doble resorte: el contrato y el estado de bienestar, a partir de la última década del siglo XX la literatura se orienta hacia una apología del cambio, del riesgo y de la movilidad.

¹⁸ Boltanski y Chiapello, definen como ciudad por proyectos al nuevo aparato justificativo que estaría formándose en la actualidad, denominada así a partir de la denominación frecuente en la literatura de gestión empresarial: la organización por proyectos. Así señalan que "este tipo de organización evoca una empresa cuya estructura se compone de una multitud de proyectos que integran a personas variadas, algunas de las cuales participan en varios de estos. La naturaleza misma de este tipo de proyectos se caracteriza por tener un principio y un final: los proyectos se suceden y se reemplazan, recomponiéndose según prioridades y necesidades los grupos o equipos de trabajo. Análogamente podemos hablar de una estructura social por proyectos o de una organización general de la sociedad por proyectos" (Boltanski y Chiapello, 2002, p. 157).

de proyectos de todo tipo que pueden desarrollarse y la vida es concebida como una sucesión permanente de proyectos; lo que importa es desarrollar la actividad, es decir, no estar nunca falto de proyecto, reunir una multiplicidad de experiencias. Este valor que pondera el dinamismo como una medida del "progreso" tiene presencia en algunos de los relatos de los trabajadores, en muchos casos más como un valor en sí mismo que como un vehículo hacia otros destinos.

Sin embargo, antes de culminar este apartado, debemos señalar un componente que aparece en algunos trabajadores y que se contrapone directamente con esta idea anterior, o que vive en tensión con ella, incluso en la misma persona. Una convivencia dialéctica que marca un punto de fuga, y que si nos detuviéramos en él, repararíamos en la existencia del bosque detrás del árbol. Veamos que dice el mismo trabajador (Raúl) respecto de sus sueños: "Algún proyecto así de irme de acá de la Capital, porque yo soy del interior y me jode un poco el quilombo que es la vida acá. Nunca termino de acostumbrarme a esto... pero... no es nada decidido" (Raúl, trabajador contratado del MT, 37 años).

Las formas de vida "paradigmáticas" asociadas al "nuevo espíritu del capitalismo" conllevan una cierta impronta ciudadana, de vorágine, de incesante fluir, de renovación permanente, de competencia constante, en definitiva, de puesta en juego sistemática de la mayor energía posible y en alguna medida de las certidumbres. Esas formas de vida, si bien no son necesariamente una regla, cuando se imponen muchas veces colapsan. Y la fuga se presenta como la única salida posible, como modo de supervivencia. "Volver al pago", en el caso de Raúl, significa al menos matizar la dinámica de vida (y los valores en que ella se sustenta) de los *tiempos corrientes*.

Trabajo y proyecto vital

Nos resta atender a otra posibilidad en la relación entre trabajo y proyecto. Al menos una reflexión sobre las transformaciones que modifican las formas de asociarse al trabajo y el proyecto de vida. Si unos años atrás, cuando las condiciones generales del mercado de trabajo se caracterizaban más por adjudicar relaciones de empleo formal y estable (o al menos estaba asociado a la normalidad), el trabajo permitía de algún modo organizar el resto de los aspectos de la vida sobre algún fundamento material.

Esto es, más allá de las referencias a la realización personal/profesional ligadas al trabajo, independientemente de las aspiraciones en ese orden, la adquisición de un empleo, fuera cual fuera el rango social en que se insertase, permitía de alguna manera ajustar las expectativas y los proyectos con una relativa certidumbre, a lo largo del tiempo. Los dos ejes articuladores sobre los que podían edificarse tales proyecciones eran fundamentalmente la estabilidad en el empleo y la existencia de un

conjunto de reglas (más o menos claras) respecto de la posibilidad de una carrera profesional (en el más amplio sentido del concepto). Es decir, dos relativas certidumbres respecto del futuro: la posesión de un empleo en el que, de desearlo/necesitarlo, se podrá perdurar, y el conocimiento de una serie de "normas" (lo que contemplan tanto los reglamentos más formales como el escalafón correspondiente, hasta las reglas más informales de manejo interno de un lugar de trabajo), que de seguirlas se podrá movilizar ascendentemente aspirando a un mejoramiento relativo y predecible de las condiciones de empleo y de trabajo.

En muchos casos, trabajadores contratados que incluso encuentran muy satisfactorios sus trabajos, en determinado momento, comienzan a plantear la tensión entre buenas condiciones de trabajo y malas condiciones de empleo, que se expresan fundamentalmente cuando se pretende llevar a cabo algún proyecto más de tono personal, como independizarse de la familia de origen, adquirir una vivienda, o algún crédito en general, o dar algún paso en ese sentido. En esas instancias comienza a erigirse un límite al delicado equilibrio entre un trabajo que conforma en sus aspectos profesionales más no en sus dimensiones materiales.

En ese sentido son numerosos los proyectos personales que pueden verse truncados en virtud de las condiciones precarias de empleo. Fundamentalmente producto de la inestabilidad laboral y la consiguiente incertidumbre, se dificulta la posibilidad de proyectar hacia un futuro de medio o largo plazo la construcción de múltiples realidades que se quieren alcanzar. Entre otros motivos, por la dificultad de asumir determinados riesgos cuando no se cuenta siquiera con la certeza de mantener un trabajo por un período prolongado de tiempo.

De hecho, podemos afirmar que existe en la actualidad un cierto desacople entre los institutos sociales y económicos y la realidad actual del mercado de trabajo. A partir de las concepciones del empleo formal, es que fueron estructurándose muchas instituciones económicas y sociales que hacen a la vida en las sociedades modernas. Además de los resortes sociales más básicos como las asignaciones familiares, los seguros de desempleo, etc.; el ejemplo más palmario es el de la afiliación y tutela sindical, de la cual están normativamente privados (salvo excepciones como ATE¹⁹ para la rama que nos ocupa). Ahora, si pensamos por ejemplo en los servicios financieros, desde tarjetas de crédito, hasta préstamos hipotecarios para adquirir una vivienda, todos ellos están pensados, aún hoy, para trabajadores que cumplan con esas modalidades de empleo. Tales servicios financieros siguen contemplando sólo como potenciales usuarios de sus créditos aquellos trabajadores que puedan demostrar vinculación laboral registrada, permanencia en el empleo, antigüedad, etc. En definitiva, pese a que se postula por doquier un nuevo mundo caracterizado por una nueva ética del consumo, una ciudad por proyectos, o una sociedad posmoderna, lo cierto es que una buena parte del mundo sigue estructurado en función de las pautas "fordistas" de organización socio-laboral.

¹⁹ La Asociación de Trabajadores del Estado permitió (y permite) la afiliación de los trabajadores contratados en cualquier modalidad.

Yo he llegado acá a trabajar teniendo \$5 en el bolsillo y sin saber si cobraba. Venís igual porque ¿viste?, que uno viene igual... pero una buena condición es poder estar tranquila, no tener un sueldo de \$4.000, no, no pido eso, pero no tener que llegar a diciembre y decir: uy, ¿tendré trabajo el año que viene? O, no firmé el contrato ¿me pagarán? Hace dos meses que no me pagan, cuándo me pagan... e ir a preguntar y que te miren mal. Entonces una buena condición para mí sería tener regularidad, poder planificar a largo plazo. A nivel económico como a nivel de trabajo. Que yo tengo que planificar a 4 años, pero a mí a fin de año se me termina el contrato, pero mi cabeza tiene que estar acá 4 años. Eso, tener continuidad y tener un sueldo normal para poder vivir... digamos... no sé... Estoy indignada... (Mariana, trabajadora contratada del ME, 27 años).

Mariana relata una situación paradójica, un elemento que opone lógicas temporales entre realidades y expectativas. Representa una tensión probablemente muy propia del funcionamiento político en general: la perdurabilidad de las políticas públicas, de las políticas de Estado, versus las perspectivas de permanencia de sus planificadores/ejecutores en su ejercicio. Llevado a un extremo en el caso de Mariana, para quién la incertidumbre no está atravesada por la dinámica electoral, sino por la realidad cotidiana que le impone su vinculación laboral. Situación sumamente paradójica para el ámbito del Estado, en donde, por principio, la lógica de la planificación y del largo plazo parecería ser constitutiva de la política pública, mientras que se impone una gran incertidumbre a las personas encargadas de programar y poner en funcionamiento tales acciones del Estado.

A modo de conclusión

Desde diversos lugares se pueden encarar las implicancias de las condiciones de existencia laboral a partir de la idea de proyecto. En primer lugar, observando cómo y dónde se colocan los trabajadores con miras a su futuro, qué esperan de él, de qué modo el futuro se inscribe en las vivencias del presente y despliega su influjo sobre él. Las apuestas, las expectativas, las disposiciones proyectadas influyen en la experiencia presente, sobre las valoraciones y elecciones actuales. La significación, los sentidos, los juicios de la experiencia están también coloreados por lo que se espera (o por lo que no se espera) del porvenir.

En ese sentido, uno de los elementos centrales es la fuerza con que aparecen ligadas las dimensiones de trabajo y proyecto entre los trabajadores contratados, quienes expresan una idea de futuro que puede pensarse metafóricamente en términos de ascenso, de caminos prósperos, de sueños a cumplir. Todavía todo depende –en algún sentido– de uno mismo, está presente la idea de inversión o moratoria, de sacrificios presentes en pos de beneficios futuros. Estas inversiones pueden deberse a las expectativas en

torno a proyectos de carácter profesional, de carrera, político, etc.

En segundo lugar, la idea de proyecto también nos habilita a hablar de expectativas vitales, de proyectos vitales, y por ello del modo en que tales proyectos pueden verse alterados por las distintas dimensiones de la precariedad laboral, fundamentalmente por las vinculadas al empleo. Esta es otra forma de relación trabajo-proyecto. Si en la perspectiva anterior era la idea de proyecto la que intervenía en la perspectiva del trabajo, en esta otra es el trabajo el que afecta la consecución del proyecto vital. Las precarias condiciones de empleo que no permiten concretar toda una serie de proyectos que requieren entre otros elementos: estabilidad laboral, ingresos fijos, buenos salarios y otras certidumbres. En una sociedad en que todavía muchas estructuras socioeconómicas están fundadas y articuladas en torno a la definición de empleo clásico, se produce un desfase entre quienes alimentan expectativas que no se corresponden con sus posibilidades producto de su empleo. La figura socialmente vigente del trabajador sigue siendo, en buena medida, la del trabajador fordista. En tal sentido, como bien señalan Boltansky y Chiapello (2002) (y varios otros autores como Bauman, Beck y Sennet), uno de los puntos no resueltos del nuevo espíritu del capitalismo y de su expresión en la "sociedad por proyectos" es la gran magnitud del riesgo. Se puede entonces hablar de una suerte de ruptura de la posibilidad de cierta idea de proyecto vital²⁰, objeto de la precarización.

Una tercera cuestión es que estas dos perspectivas del proyecto en un determinado momento colisionan, lo que sucede cuando los obstáculos para alcanzar ciertos proyectos vitales (independizarse, adquirir una propiedad, tener un hijo, etc.) devienen en un punto de tensión frente al proyecto laboral como inversión o moratoria. Las buenas condiciones de trabajo, las cuales pueden compensar –en los sentidos otorgados– las malas condiciones de empleo, pueden alcanzar un punto de desequilibrio que las ponga en tensión. Es decir, particularmente para el caso de los contratados, existe un umbral de tolerancia de las malas condiciones de empleo en pos de las buenas condiciones de trabajo, más allá del cual la situación se tensiona y se revierte.

A lo largo de estas páginas hemos intentado adentrarnos en las profundidades de la precariedad laboral en el Estado desde las perspectivas de los trabajadores. Las formas en que las personas implicadas en los trabajos que denominamos –por sus condiciones objetivas– como precarios viven esas condiciones de cara al futuro, las toleran o las rechazan, aprovechan las posibilidades abiertas, etc.

Referencias

- BAUMAN, Z. 2000. *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona, Ed. Gedisa, 160 p.
BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. 2002. *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal, 717 p.

²⁰ Si bien la idea de proyecto vital también es compleja por el tipo de temporalidad que implica, difícilmente muchas personas puedan definir sus proyectos de mediano y largo plazo en términos tan acabados.

- BOURDIEU, P. 1994. *Razones prácticas: sobre la teoría de la acción*. Barcelona, Anagrama, 233 p.
- CENDA 2010. El trabajo en Argentina, condiciones y perspectivas. Informe trimestral nº 19. Disponible en: www.cenda.org.ar. Acceso el: 08/07/2011.
- CENDA 2007. El trabajo en Argentina, condiciones y perspectivas. Informe trimestral nº 11. Disponible en: www.cenda.org.ar. Acceso el: 02/07/2011.
- D'ANGELO, O. 2002. El desarrollo profesional creador como dimensión del proyecto de vida en el ámbito profesional. *Revista Cubana de Psicología*, 19(2):106-114.
- D'ANGELO, O. 2000. Proyecto de vida como categoría básica de interpretación de la identidad individual y social. *Revista Cubana de Psicología*, 17(3):270-275.
- DUBET, F. 1994. *Sociologie de l'expérience*. Paris, Seuil, 271 p.
- FERRATER MORA, J. 1964. *Diccionario de Filosofía*. Tomo I, Buenos Aires, Sudamericana, 1072 p.
- GAUTIÉ, J. 2003. Transition et trajectoires sur le marché du travail. *Quatre Pages*, 59:1-4.
- GIBSON, E.; CALVO, E. 2000. Federalism and low-maintenance constituencies: territorial dimensions of economic reform in Argentina. *Studies in Comparative International Development*, 35(3):32-55. <http://dx.doi.org/10.1007/BF02699765>
- JACINTO, C.; WOLF, M.; BESSEGA, C.; LONGO M. 2005. Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo. In: CONGRESO ASET, VII, Buenos Aires, 2005. *Anales...* Buenos Aires, p. 1-26.
- JACINTO, C.; SOLLA, A. 2005. Tendencias en la inserción laboral de jóvenes: los desafíos para las organizaciones de la sociedad civil. In: E. ABDALA, C. JACINTO; A. SOLLA (comps.), *La inclusión laboral de los jóvenes, entre la desesperanza y la construcción colectiva*. Montevideo, Cinterfor/OIT, p. 121-139.
- JACINTO, C. 1996. Desempleo y transición educación-trabajo en jóvenes de bajos niveles educativos: de la problemática estructural a la construcción de trayectorias. *Dialógica*, 1:47-62.
- LASIDA, J. 2004. *Estrategias para acercar jóvenes al trabajo*. Buenos Aires, Redetis, 61 p. (Serie Tendencias y Debates, nº 3).
- MANNHEIM, K. 1990 [1927]. El problema de las generaciones. *Revista Reís*, 62:193-242.
- MARTÍN CRIADO, E. 1998. *Producir la juventud: crítica de la sociología de la juventud*. Madrid, Istmo, 323 p.
- MUÑIZ TERRA, L. 2005. El aporte del concepto de trayectoria laboral para el estudio de las vivencias de los ex trabajadores de YPF. In: CONGRESO ASET, VII, Buenos Aires, 2005. *Anales...* Buenos Aires, p. 1-29.
- NUTTIN, J. 1982. *Teoría de la motivación Humana*. Madrid, Paidós, 221 p.
- ORLANSKY, D.; MAKON, A.; ORTIZ, V. 2007. Tendencias y cambios posdevaluación en el empleo público. In: CONGRESO ASET, VII, Buenos Aires, 2005. *Anales...* Buenos Aires, p. 1-25.
- ORLANSKY, D. 1997. Funciones, transformaciones, desafíos: el Estado empleador en Argentina a fin de siglo. In: CONGRESO INTERAMERICANO DEL CLAD, I, Caracas, 1997. *Anales... Caracas, CLAD-BID-PNUD-AECI*, p.1- 15.
- PÉREZ ISLAS, J.; ARTEAGA, M. 2001. Los nuevos guerreros del mercado: trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo. In: E. PIECK (comp.), *Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social*. México, UIA/IMJ/UNICF/Cinterfort, p. 355-399.
- SALVIA, A.; TUÑÓN, I. 2003. *Los jóvenes trabajadores frente a la educación, el desempleo y el deterioro social en la Argentina*. Buenos Aires, Fundación Ebert, 66 p.
- SARTRE, J. P. 2004 [1964]. *Crítica de la razón dialéctica*. Tomo I Losada, Buenos Aires, 536 p.
- THOMPSON, E.P. 1981. *Miseria de la teoría*. Barcelona, Crítica, 304 p.
- TURNER, V. 1982. *From ritual to theatre*. New York, PAJ Publications, 127 p.
- VELHO, G.; BECKER, H. 1992. Project, emotion and orientation in complex societies. *Sociological Theory*, 10(1):6-20. <http://dx.doi.org/10.2307/202013>
- WELLER, J. 2003. *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes*. Santiago de Chile, CEPAL, 85 p. (Serie Macroeconomía del Desarrollo, nº 28).

Submetido: 29/09/2011
Aceito: 27/03/2012