

Marta Panaia y Andrea Delfino

El estallido del tiempo. De la formación al trabajo y el empleo
1ª ed. - Buenos Aires: Miño y Dávila editores - Diciembre 2019.

332 p.; 22,5x14,5 cm.

ISBN: 978-84-17133-99-3

IBIC: JNM [Educación Superior y continua, educación terciaria]
JHBS [Sociología del trabajo y del esfuerzo]
BGB [Biografía. Negocios e industria]

Depósito legal: M-38943-2019

Edición: Primera. Diciembre 2019

ISBN: 978-84-17133-99-3

IBIC: JNM [Educación Superior y continua, educación terciaria]
JHBS [Sociología del trabajo y del esfuerzo]
BGB [Biografía. Negocios e industria]

Depósito legal: M-38943-2019

© 2019, Miño y Dávila srl / Miño y Dávila editores sl

Prohibida su reproducción total o parcial, incluyendo fotocopia,
sin la autorización expresa de los editores.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación
pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada
con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista
por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos
Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o
escanear algún fragmento de esta obra.

Diseño: Gerardo Miño

Composición: Laura Bono

CONICET



MIÑO y DÁVILA
EDITORES

Página web: www.minoydavila.com

Mail producción: produccion@minoydavila.com

Mail administración: info@minoydavila.com

Dirección postal: Miño y Dávila s.r.l.
Tacuarí 540. Tel. (+54 11) 4331-1565
(C1071AAL), Buenos Aires.

El estallido del tiempo

De la formación al trabajo y el empleo

Marta Panaia y Andrea Delfino

El estallido del tiempo

De la formación al trabajo y el empleo

CONICET



MIÑO y DÁVILA
EDITORES

ÍNDICE

- 9 Reflexión preliminar
- 11 Introducción. Tiempo de trabajo y tiempo de vida
Marta Panaia
- 25 **PARTE I**
Los tiempos de la formación-empleo-ciclo de vida
- 27 Capítulo 1
Tiempos personales, tiempos institucionales
Marta Panaia
- 49 Capítulo 2
Los tiempos fragmentados de las trayectorias universitarias
Marta Panaia
- 75 Capítulo 3
Tiempos simultáneos: estudio y trabajo
Marta Panaia
- 111 **PARTE II**
Los tiempos del empleo-desempleo
- 113 Capítulo 4
Las transformaciones en el mundo del trabajo desde la
óptica temporal. Un tiempo con nuevos tiempos
Andrea Delfino
- 133 Capítulo 5
Tensiones y heterogeneidades temporales en la desocupación
Andrea Delfino

- 149 Capítulo 6
Los procesos de inserción en el mercado de trabajo y la medición del tiempo
Marta Panaia
- 173 Capítulo 7
Desocupación, trabajo doméstico y desigualdad: una mirada desde el uso del tiempo en la ciudad de Rosario, Argentina
Andrea Delfino
- 201 Capítulo 8
Intensificación del trabajo y disponibilidad temporal: el caso de los trabajadores subcontratados de la seguridad privada en la ciudad de Santa Fe, Argentina
Andrea Delfino y Paulina Claussen
- 229 Capítulo 9
Trayectorias de ingenieros en un contexto flexible y los tiempos profesionales
Marta Panaia
- 249 **PARTE III**
Metodologías y fundamentos del uso del tiempo
- 251 Introducción. Del concepto de tiempo social a las estrategias de su abordaje
Andrea Delfino
- 259 Capítulo 10
Tiempos de trabajo y Tiempos de producción: Nuevos desafíos
Marta Panaia
- 279 Capítulo 11
La metodología de uso del tiempo: sus características, historicidad, límites y potencialidades
Andrea Delfino
- 307 Capítulo 12
Técnicas de análisis longitudinal y técnicas biográficas en el mercado de trabajo profesional
Marta Panaia

REFLEXIÓN PRELIMINAR

“La medida del trabajo, es el tiempo de trabajo”.

Marx, *El Capital*, 1964

“En sí mismo, el tiempo de trabajo no existe más que
bajo la forma subjetiva de la actividad”.

Marx, *Fundamentos de la Crítica de la Economía Política*, 1968

“La sola cantidad de trabajo sirve de medida al valor”.

Marx, *Miseria de la Filosofía*, 1965

“La inquietud del tiempo no es ajena a ninguna práctica humana”.

I. Prigogine, 1991

Así expresó Einstein su pésame, a la hermana y al hijo de su gran amigo Michele Besso: “Para nosotros físicos convencidos, la distinción entre pasado, presente y futuro es sólo una ilusión, por persistente que ésta sea”.

1 jul. 2007

“Mirarse a sí mismo es mirar lo que el tiempo hace en nosotros”.

Gaëtan Picon, «*Admirable Tremblement du temps*», *L'Atelier Contemporain* [1970], Reedición 2015

INTRODUCCIÓN

TIEMPO DE TRABAJO Y TIEMPO DE VIDA

Marta Panaia

En sus observaciones sobre los cambios en la Ciencia Prigogini (1990) señala que la ciencia redescubre el tiempo y que posiblemente a través de ella se pueda dibujar un nuevo tipo de unidad del conocimiento científico. Para la ciencia física que es su campo de conocimiento, a comienzos del siglo XX el tiempo era un enemigo –afirma–, la diversidad de los procesos temporales debía ser negada, reducida a una nueva apariencia. Actualmente, el tiempo múltiple, fragmentado y enmarañado que descubrimos puede convertirse en un hilo conductor de una exploración que permite articular sin reducir, explicar, sin negar.

Hoy en día hay un redescubrimiento de la temática del tiempo, que no proviene solo de la lógica de la ciencia, sino de la vida cotidiana, de los tiempos del trabajo y de los ciclos de vida.

Después de la segunda Guerra Mundial, la producción tiene la impronta fordista basada en el modelo automotriz, con grandes plantas de producción masiva, control gerencial vertical y tiempos reglamentados por día, por mes y por año. El proceso de trabajo se mantiene organizado con la impronta taylorista de tareas fragmentadas y organización científica y eficiente. El ámbito típico es la fábrica, con grandes poblaciones de obreros con fuerte identidad colectiva, defensa sindical organizada y un Estado benefactor que en la medida de lo posible repartía excedentes.

Los cambios civilizatorios de la década de los 1970 traen la globalización que multiplica los fabricantes en todo el mundo y genera una sobrecapacidad de producción que produce una fuerte tendencia para bajar los costos de producción, sostener con dificultad los niveles de rentabilidad y como consecuencia multiplicar los niveles de precariedad laboral. Se impone el modelo japonés, con su estilo magro y

estricto control de calidad, que asegura disminución de los tiempos muertos y control del desperdicio y del error.

Los procesos de tercerización y subcontratación hicieron el resto con una persistente tendencia a la flexibilización laboral, a las bajas salariales cada vez más profundas con fragmentación incontrolable de los tiempos de trabajo y un férreo control centrado en la gerencia.

Hoy en día, la economía digital y la economía compartida o “*gig economy*” incorporan nuevos desafíos en el uso del tiempo de trabajo como las contrataciones en disponibilidad, el trabajo de plataforma, el trabajo temporal, los trabajadores uber, etc. (European Union, 2017).

Todos estos cambios en el proceso de trabajo y en la organización social de la producción abren un espacio privilegiado en las Ciencias Sociales. Desde la década de los '90 con las definiciones de “*horario de trabajo flexible*” (OIT, 1993) y a partir de los debates surgidos de la aplicación de la reducción de los tiempos de trabajo y sus consecuencias con la aplicación de las 35 horas en la Unión Europea (2000). Por el contrario, el persistente aumento del horario de trabajo que supera las 48/50hs semanales con la intensificación del uso de la mano de obra que produce los fenómenos de *overwork*, *workholim*, etc en USA (2008) y la mayoría de los países periféricos (Jacquot, L. Melchior, J.Ph y Paye, S. (2017).

A pesar de estos procesos tan definidos, en nuestro país son relativamente pocos los estudios en el área y cuando aparecen tratamientos del tema surgen como temas colaterales como la doble tarea de las mujeres que trabajan, el aumento de tiempo de permanencia en el puesto de trabajo en los sectores informales, el doble empleo para alcanzar el ingreso necesario y la flexibilización del mercado que presiona sobre las profesiones con mayor disponibilidad temporal, es decir aparece más como una comprobación de la falta de tiempo, de la extensión de la jornada de trabajo o de la aceleración de las tareas.

Hay una cuestión jurídica sobre el tiempo de trabajo que es el que establece la ley en los Convenios Colectivos, hoy en día puestos en cuestión por el aumento de la flexibilización de los tiempos de trabajo que modifican de hecho las prácticas laborales y que se apoyan, en general, en tres mecanismos: la medida de los tiempos de trabajo, el régimen de horas suplementarias o extraordinarias y las formas de gestión del tiempo en la jornada de trabajo. Estos tres mecanismos pueden estar utilizados para proteger a los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo o para aumentar su desgaste y explotación y aumentar los niveles de incertidumbre hasta la desesperación.

El examen comparativo de indicadores sobre tiempo de trabajo entre varios países latinoamericanos es prácticamente imposible porque no existen acuerdos metodológicos, sin embargo, son de sumo interés ya que permitirían estudiar especificidades importantes de estos países. No obstante, sigue siendo una de las grandes deudas de la estadística la captación del tiempo.

Como aporta Prigogine (1990: 87 y ss)) la nueva ciencia redefine el problema dinámico, presentando como una solución la integración de las ecuaciones de movimiento en forma de *trayectorias* de los puntos del sistema. Las trayectorias espacio-temporales de un conjunto de puntos en interacción contienen la totalidad de la información que la dinámica reconoce como pertinente, constituyen la descripción completa del sistema dinámico. Según Prigogine, toda descripción dinámica implica dos tipos de datos empíricos, por una parte, la descripción de las posiciones y de las velocidades de cada uno de los puntos de un sistema en un tiempo dado y por otra parte, la naturaleza de las fuerzas dinámicas que se generan en el sistema.

Sin haber llegado a captar fehacientemente ese esquema, hoy en día muchas veces la trayectoria aparece caótica, fragmentada, desdoblada, con fuertes bifurcaciones y absolutamente incierta.

Sería importante contar como señala (Lallement, 2000) con indicadores sobre: duración legal, duración convencional (rama, región, empresa, establecimiento), duración ofertada, duración habitual, duración efectivamente trabajada (incluye ausentismo, conflictos, horas extras), duración remunerada, duración de apertura del establecimiento, duración de la vida activa, duración anual, duración de trabajo pleno y de trabajo parcial (en general con muchas variaciones por país), duración de la vida activa, etc. Ninguno de estos indicadores se releva en forma sistemática en nuestros países con parámetros comunes.

En el caso argentino, las estadísticas disponibles sobre horas trabajadas tienen una serie de limitaciones y los estudios son muy escasos en esta temática. Solo a partir del análisis de muchos estudios de caso, en diversas ramas y puestos de trabajo, es posible sintetizar la temática en nuestro país, y eso no asegura la comparabilidad ya que la variación por regiones y países es considerable.

Según Monza (1994) en las sociedades industriales con una perspectiva de largo plazo, a nivel legal, se observa una reducción de la jornada legal. Su expresión máxima es la regulación de la jornada de 8 horas para los asalariados, la regulación que incorporan los Convenios Colectivos y las prácticas empresarias. Históricamente, también han disminuido el ciclo productivo promedio de los trabajadores por la

normativa de la prohibición del trabajo infantil, la mayor retención en el sistema educativo y la difusión de los sistemas jubilatorios.

Este autor y otros señalan que, en las sociedades industriales la reducción secular de la duración de la jornada de trabajo coincidió con el aumento promedio de las remuneraciones reales medias. Esto fue posible por el aumento de la productividad del trabajador y las mejoras en la distribución del ingreso. Como aporta Aldao Zapiola (2004) también el ciclo productivo promedio de los trabajadores ha disminuido por la normativa de la prohibición del trabajo infantil, la mayor retención en el sistema educativo y la difusión de los sistemas jubilatorios.

O sea la alta rentabilidad permite repartir una parte entre los menos favorecidos por el sistema.

Posteriormente, la reducción a 35 horas semanales continúa en la línea de disminución de la jornada laboral en las economías más opulentas. A diferencia de países más pobres, de la propia Unión Europea, como Hungría que proponen trabajar 6 días por semana con el aumento de las horas extras, pero éstas solo se podrán cobrar hasta tres años después (Ley de Horas Extras). En el caso argentino, si bien en términos normativos se respeta la tendencia de los países industriales, en términos reales existen algunas diferencias importantes para marcar, particularmente después de los procesos de flexibilización laboral de la década de 1990.

Si bien como se señaló más arriba no hay estadísticas muy detalladas sobre estos procesos, se puede deducir de los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) cuatro tipos de trabajadores en relación con el tiempo de trabajo:

1. Los trabajadores a tiempo completo con jornada ordinaria (de 31 a 48hs por semana).
2. Los trabajadores a tiempo completo con jornada extraordinaria (más de 48hs semanales con horas extras).
3. Los trabajadores a tiempo parcial (aproximadamente 30hs por semana).
4. Los no asalariados (más de 30hs semanales).
5. Recientemente a partir de los Convenios de Vaca Muerta y el trabajo en plataformas aparecen los contratos de "0" horas (o de disponibilidad), que todavía no tienen relevamientos oficiales.

La proporción de cada una de estas categorías y los matices de la distribución de esas horas de trabajo en la jornada laboral es difícil de establecer porque las formas de medición no captan muchas de

esas diferencias; han variado en distintas etapas y los datos no son siempre comparables, pero si se puede afirmar que los promedios de disminución de las horas de trabajo, en nuestro país, tiene más que ver con el aumento del *trabajo a tiempo parcial* y a la *subocupación horaria* que a una mejor y más equitativa distribución de la jornada de trabajo. Lo mismo que si se realiza un análisis sectorial, hay ramas como la construcción, el comercio y los servicios personales que presentan habitualmente una jornada superior a la ordinaria. Todo esto hay que pensarlo dentro de los marcos de la normativa vigente y de acuerdo a las políticas de empleo que se instrumentan en cada período.

En ese sentido, en la Ley de Contrato de Trabajo (arts. 197 y 103) se entiende por *jornada de trabajo* todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador y en el que no puede disponer de su actividad en beneficio propio, debiendo el empleador al trabajador la remuneración, aunque este no preste servicios, por la sola circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquel.

En el contexto de la flexibilización laboral el “*tiempo de trabajo*” se define como la duración y distribución del tiempo que el trabajador dependiente debe contractualmente a su empleador y durante el cual viene obligado a cumplir con las tareas pactadas (Caro Figueroa, 1993: 197). Este tiempo de trabajo luego debe analizarse si se cumple en forma diurna o nocturna; si son tareas penosas o riesgosas; las condiciones de trabajo, los descansos diarios, semanales o anuales.

Otra clasificación posible es si la jornada es libre, si es limitada pero uniforme (horario fijo, con cantidad limitada de horas extras), si es limitada pero flexible (las horas de trabajo no son ni iguales ni uniformes). En la práctica, estas variaciones tienen muchas modalidades según las ramas y según convenios específicos por empresas y por actividad y que con el avance de la heterogeneidad estructural de la trama productiva argentina presentan muchas características poco estudiadas.

De hecho, la fuerte presión hacia la flexibilidad del mercado de trabajo impulsa más la intensificación del uso de la mano de obra, con largas jornadas de trabajo y trabajadores fuera de convenio por algunas diferencias salariales, que la tendencia que muestran los países industriales avanzados hacia la reducción de la jornada de trabajo.

Por otra parte, los Convenios Colectivos en nuestro país resultan bastante pobres en este tema (Aldao Zapiola, 2004), tanto en incorporación de resultados de estudios para la rama, como de condiciones de trabajo que ofrecen las empresas.

La OIT, por ejemplo, incorpora variantes del “*horario flexible de trabajo*” que en nuestro país no han sido objeto de estudios particularizados, ni del análisis de sus consecuencias¹.

Es por ello que en muchas oportunidades ante la falta de mediciones comunes se recurre, como forma preliminar a la descripción, como diría Dubar (2004), de la *producción de temporalidades*, que significa describir, comprender, interpretar, teorizar los diversos mecanismos y procesos por los cuales las estructuras temporales se construyen históricamente, incluyendo dentro de estos procesos los tiempos de trabajo, de la producción, los ciclos de vida, las temporalidades religiosas y simbólicas, los tiempos de la vida cotidiana, etc.

Dubar también incluye las *figuras de la temporalidad* que hacen un esfuerzo de reflexión permitiendo comprender cómo los distintos puntos de vista disciplinarios, llegan a mostrar la cuestión del tiempo y por último, los *usos de la temporalidad*, o regímenes temporales que permiten comprender las diversas distinciones, oposiciones, recortes que establecen las instituciones, agentes, actores, autores entre los “*tiempos controlados*” y los “*tiempos libres*”, los “*tiempos vacíos*” y los “*tiempos plenos*”; los “*tiempos para los otros*” y “*los tiempos para sí*”, los “*tiempos institucionales*” y los “*tiempos de urgencia*”, etc. para dar cuenta de la relación humana con el tiempo a partir de la coyuntura del presente con el trabajo.

Estas formas de análisis preliminares ayudan a comprender un territorio de conocimiento todavía sin analizar y a establecer áreas de trabajo cognitivo, que en los países periféricos y en contextos económicos recesivos o conflictivos resultan claves para encarar esta temática.

La preocupación en este trabajo se centra en los tiempos de formación-empleo, en las disrupciones de inserción y de continuidad de las trayectorias que se generan en los trabajadores y profesionales y en las trayectorias de formación-empleo de los trabajadores y los profesionales en distintos ámbitos institucionales.

La propuesta de Lallement (2000) para estudiar el tiempo de trabajo, incluye *cuatro factores*, el *primero* es la duración legal en cada país, el *segundo* el contexto económico ya que la cantidad de horas

1 Trabajo de Jornada parcial (media jornada); trabajo compartido (dos personas se encargan de un mismo trabajo y se reparten la remuneración); horario escalonado o flexible (cada trabajador elige la hora de entrada y de salida, pero cumpliendo cierta cantidad de horas establecidas); compresión de la semana de trabajo 4 días de 9 o 10hs; 3 días de 12hs; 1 semana de 4 días y una semana de 5 días alternadamente; Horario promediado (un número fijo de horas en un periodo dado, pero esto puede cambiar cada semana según la demanda); vacaciones en períodos distintos a los habituales para evitar la coincidencia con picos de demanda (OIT, 1993).

afectadas varía en períodos de crecimiento o de recesión. El *tercer* factor considera el triple efecto de la reducción del tiempo de trabajo de los empleos de tiempo completo; la reducción de los tiempos de trabajo de los empleos de tiempo parcial y el efecto de estructura ligado al desarrollo de estos últimos. Por último, el *cuarto* factor es el desarrollo del trabajo en equipo que, a partir de los años 80, corresponde a la preocupación por optimizar la utilización de los instrumentos de producción industrial y desplegar nuevos márgenes de mano de obra en términos de ajuste coyuntural cuando las normas de los horarios colectivos son percibidas por las empresas como una verdadera restricción externa.

Faltaría agregar aquí los nuevos formatos de tiempo de trabajo que incorpora la economía digital y la economía compartida o “*gig economy*” (European Union, 2017).

Esto también implica cambios en la duración del tiempo de trabajo en las distintas etapas de la vida activa o *ciclos de vida*, por otra parte, las estructuras sectoriales tienen una fuerte influencia en el horario de trabajo de cada uno.

La formación y la continuidad entre los tiempos de la formación y los tiempos de la empresa o del trabajo independiente mantiene una suerte de discontinuidad entre los tiempos de la carrera y las oportunidades ofertadas en el mercado de trabajo, también la incorporación del uso del tiempo en las dobles jornadas de estudio y trabajo, es muy frecuente hoy entre los estudiantes que trabajan para solventar sus estudios (Panaia, Parte I caps. 2 y 3).

Se observa que no hay una convergencia entre los tiempos sociales, los tiempos de trabajo y los tiempos de formación produciendo y profundizando zonas de fragmentación social y contradicciones en la relación salarial.

Volviendo a Prigogine (1990) cada ser complejo está constituido por una pluralidad de tiempos, conectados los unos con los otros, según articulaciones sutiles y múltiples. La historia sea la de un ser vivo o la de una sociedad, no podría jamás reducirse a un tiempo único y monótono. La multiplicidad de los tiempos no es una revelación repentina, pero no puede seguir siendo negada en su condición de objeto complejo.

Este es uno de los planteos que tratan de captar los estudios sobre la tasa de abandono de los trabajos a tiempo parcial por los de tiempo pleno y la proporción en que son ocupados por hombres y mujeres, en sus distintos ciclos de vida. El desarrollo del empleo a tiempo parcial se produce por dos factores principales. El primero es de orden estratégico, ya que el tiempo parcial es un medio eficaz de escape a

las presiones sindicales en favor de una reducción colectiva del tipo hebdomadario del trabajo. Y; también hay un factor de tipo cultural, que tiene que ver con la valorización de la célula familiar, el déficit de los sistemas de guarda colectiva compensada por redes familiares, etc.

En algunas profesiones, esas atribuciones corresponden también al trabajo nocturno o al trabajo por turnos, que pesan de manera desigual en hombres y mujeres y en sus distintos momentos vitales (por ejemplo, las enfermeras, los médicos, las cuidadoras de niños o de ancianos, etc.).

Esto lo plantean otros autores (Barrère-Maurisson, M.A.; Rivier, S. y Marchand, O., 2001) que agregan la cuantificación de los *tiempos parentales*, la categorización de los tipos de familia según los usos del tiempo y las tareas domésticas.

También resulta muy importante el *análisis del contexto* en que se dan estas modalidades temporales del trabajo, que pueden variar su sentido y objetivo según sean etapas de fuerte recambio tecnológico, de aceleración de los procesos económicos de crecimiento o de fuerte recesión económica de los países. A nivel personal, períodos de urgencia y períodos de institucionalización pueden condicionar distintas distribuciones del uso del tiempo.

Por otra parte, está la *situación real de trabajo* que se puede analizar a partir de la semana de trabajo y de la jornada de trabajo, separando los trabajos habituales o estables y los trabajos temporales o informales.

Allí es importante establecer la cantidad de horas trabajadas por semana y cuantas semanas al mes son trabajadas habitualmente. La diversificación de los tiempos de trabajo con la flexibilización hace más difícil su medición y también más borrosas las fronteras entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo del ocio o tiempo libre.

El analizador de estudio allí es la *estructura de la jornada de trabajo*, la distribución durante el día en horarios cortos y largos: la fragmentación de la jornada y su repercusión en los ingresos en ciertos trabajos y el alargamiento de la jornada de trabajo recurrente en otras.

Entonces los indicadores a analizar son *la densidad del tiempo de trabajo* cotidiano, en relación a la duración de la jornada, a la amplitud de la jornada de trabajo. La densidad de la jornada de trabajo permite analizar los horarios fuertemente fragmentados de algunas profesiones poco calificadas como: limpieza, la reparación, el comercio minorista, el transporte, el turismo, etc. Jacquot, L. Melchior, J.Ph y Paye, S. (2017).

En estos casos los niveles salariales son bajos y cercanos a la supervivencia y la fragmentación del tiempo de trabajo es el que explica el mecanismo de reducción del costo del trabajo (monotributistas, trabajadores a tiempo parcial, temporarios, de plataforma y uber).

Otra mirada posible se declina de los diferentes dispositivos de gestión que diseñan las empresas para organizar la producción y la secuencia temporal de utilización de la mano de obra, tarea que merece un volumen aparte para desplegar su riqueza. El aumento de regulaciones de las empresas en detrimento de reglas homogéneas de empleo se traduce en múltiples horarios atípicos o la obligación de mantenerse conectados digitalmente aún en tiempos de descanso, que ponen en tensión la noción de duración colectiva del trabajo. Esto no queda encerrado solamente en el ámbito de la empresa sino que tiene una fuerte resonancia en la salud y en la vida familiar y social de los trabajadores.

También la relación entre pares donde el nivel de compromiso con el trabajo exige la entrega de tiempo adicional para lograr los objetivos como ocurre en el trabajo de un espectáculo, el trabajo en un gabinete médico o de abogados, ingenieros consultores, docentes, etc.

Es menor el interés del dinero que el compromiso profesional que significa participar de esa elite de trabajo. En estos casos es fundamental la distribución sexual del trabajo, cuando participan mujeres o cuando en el seno de la familia, uno de los miembros de la pareja participa en actividades de este tipo.

Analizar qué modelos familiares permiten cumplir con tiempos prolongados de trabajo y con la guarda y funciones familiares, como ocurre frecuentemente con las mujeres.

Cómo afectan estos cambios en la ampliación del tiempo de trabajo en la calidad de vida y en la articulación con los tiempos personales y sociales en un marco de creciente flexibilización de tiempos de trabajo y de retraso de una cierta concordancia entre los tiempos de trabajo y los tiempos sociales.

Las normas sobre el derecho del trabajo pueden elaborarse para la emancipación del trabajador o para la gestión de la empresa. Si están elaboradas para mejorar las condiciones de trabajo van a tender a reducir el horario de trabajo y salvaguardar la salud del trabajador. En cambio, si están pensadas para la gestión de la empresa y la mejora de la competitividad, van a tender a aumentar el tiempo de trabajo y transferir algunos riesgos de la empresa al trabajador (Miné, 2017).

Lallement, plantea dos dimensiones del tiempo de trabajo la dimensión cuantitativa y la dimensión cualitativa de la distribución de esa duración de trabajo.

La densidad del tiempo de trabajo cotidiano contiene dos dimensiones la amplitud de la jornada de trabajo y el período diario promedio calculado a partir del período semanal y el número de días trabajados. Este valor muestra qué profesiones están más perjudicadas por el recurso de tiempos de trabajo fragmentadas, que repercute en las remuneraciones mensuales y puede emparentarse con los salarios de subsistencia (trabajo nocturno y trabajo por turnos).

Según Lallement (2010) desde la aparición de los primeros signos de debilidad estructural del taylorismo y el fordismo, las transformaciones del trabajo han provisto de temas a numerosas investigaciones. Nuestro país carece de estudios sistemáticos tanto de la introducción, como de la permanencia y el debilitamiento de la organización taylorista del trabajo y menos aún de los impactos del uso de tiempo en la jornada de trabajo.

Los cambios provienen de la relación de servicios, de la visión que tienen los jóvenes del trabajo y también de los estudios de género que incorporan nuevas problemáticas a los estudios del tiempo de trabajo, de manera que habría que revisar sistemáticamente los procesos de institucionalización del proceso de trabajo en distintas ramas y sus consecuencias en la distribución del tiempo en la jornada de trabajo y en los tiempos de producción.

Lallement define cuatro componentes de ese proceso institucional: *la integración, la regulación, la individuación y la división* y hace intervenir la temporalidad como la dimensión cuantitativa de los procesos de socialización y de organización y como elemento de estabilidad relativa y de identidad de los actores y de la naturaleza de los espacios de acción.

La relación entre pares puede generar “*normas temporales de hecho*” por ejemplo en finanzas, consultoría, etc. Estudiar la duración elevada de trabajo significa también conocer las formas de socialización previas. En ese sentido el método de estudiar las biografías de los individuos permite comprender cómo se construye una “*carrera de tiempos de trabajo*”, desde la primera socialización familiar, la influencia de las instituciones educativas y universitarias y el curso de la inserción profesional (Hubault, 1998).

No hay estudios sobre las nuevas regulaciones del tiempo de trabajo y las formas de acompañamiento de la descentralización de la negociación colectiva, ellas han acelerado sobre todo la repartición de

nuevos roles en la producción de diferentes tipos de reglas, para las ramas, las regiones, las empresas y los establecimientos.

Las negociaciones tienden a centrarse en las ventajas para las empresas de lograr los acuerdos que corresponden lo más exactamente posible a sus necesidades de flexibilidad, dejando de respetar las reglas establecidas por los Convenios de Trabajo por rama. El paradigma taylorista deja lugar al paradigma toyotista que plantea nuevas referencias y nuevas prácticas de organización del trabajo que hacen recaer la autonomía y la responsabilidad en el trabajador y que plantea lograr un objetivo sin mirar la cantidad de horas que ello implique. Ahora, la economía digital la producción 4.0 y el trabajo en plataformas incorporan una nueva dinámica, cuyas consecuencias es todavía prematuro predecir.

Con esta organización, el control no desaparece sino que toma otras formas que privilegian el conocimiento, el contenido simbólico y el control a distancia. Esta forma de control es totalmente opuesta a las instrucciones y reglamentos que caracterizan la autoridad taylorista-fordista y aún la toyotista, por eso aparecen las nuevas formas de control social.

El planteo de este proceso tiene cuatro líneas de demarcación que tienden a ser más permeables: *trabajo independiente/dependiente*; *trabajo remunerado/trabajo voluntario*; *trabajo asalariado privado/trabajo asalariado del sector público y formación/empleo*.

El tiempo de trabajo está en plena transformación tanto en el sector industrial como en los servicios. El modelo taylorista-fordista con un horario regular por semana con tiempo pleno, que cada vez más es flexible y fragmentada. El tiempo toyotista controlado, informatizado y maximizado en su eficiencia y el tiempo de la producción 4.0; de la economía digital y la economía compartida coexisten y están en plena eclosión.

Los tiempos impuestos por la globalización de los cambios económicos, por el desarrollo de relaciones de servicios que obligan a inventar formas inéditas de deslocalización espacio-temporal (subcontratación, teletrabajo, etc.) y para los nuevos ritmos urbanos. Lejos de una sociedad con tiempos libres, lo que se está generando son las bases de una sociedad del “*trabajo a riesgo*” o “*contratos de disponibilidad*” o “*contratos ‘0’ horas*” olvidando la seguridad de los trabajadores (European Union, 2017).

El libro que se presenta aquí hoy reúne el trabajo de las autoras en distintos contextos donde aparece con centralidad el tema del tiempo, mostrando las transformaciones del mismo como objeto de estudio com-

plejo. Seguramente serán rápidamente obsoletos ya que la velocidad del cambio supera muy rápidamente los esfuerzos y los tiempos de abrir un campo de estudios, pero es de esperar que tengan un valor heurístico e histórico.

Está compuesto de tres partes: la *primera* da cuenta de los tiempos de formación y la instalación de distintas pautas de uso del tiempo por sexo, edad, institución y grupos de profesión.

La *segunda* plantea esta problemática en el trabajo y en el empleo, tanto en relación a las formas de organización del proceso de trabajo como de distribución de la jornada de trabajo en distintos tramos de empleo.

La *tercera* parte, concentra algunas notas metodológicas que les han servido a las autoras para encarar esta problemática e ir construyendo una sistematicidad en su cuantificación y en su análisis.

Bibliografía

- Aldao-Zapiola, C. (1994) “La jornada de trabajo y su regulación convencional. (Lo que es y lo que debería ser)”, *Revista de Trabajo* N° 2, Argentina, MTSS (pp. 77-110).
- Barrère-Maurisson, M.A.; Rivier, S. y Marchand, O. (2001) “Tiempo de trabajo, tiempo parental. La carga parental: un trabajo de media jornada”, *Cuadernos de Trabajo y género* N° 2, Argentina, PIETTE Trabajo y Sociedad.
- Dubar, C. (2004) *Revue Temporalités* N° 1, 1er semestre, Presentación (pp. 1-4).
- European Parliament (2017) *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*, Directorate-General for Internal Policies.Brussels European Union.
- Hubault, F. (1998) “Temps, Travail et Productivités”, *Le temps de travail* Revue Performances Humaines et techniques 92 (pp. 14-18).
- Jacquot, L.; Melchior, J.P. y Paye, S. (2017) “Travailler plus!”, *La nouvelle revue du travail* (11/2017) (pp. 1-8).
- Lallement, M. (2000) *Les comparaisons internationales des temps de travail: Apports, portees, limites*, Paris, CNAM.
- Lallement, M. (2010) “Temps et nouvelles frontières du travail: éléments de comparaison entre Allemagne et la France”, *Deutschen Gesellschaft fur Sociologie Frankfurt am Main*, octubre.
- Marx, K. (1965) *Miseria de la Filosofía*, La Playade (p. 28).
- Marx, K. (1968) *Fundamentos de la Crítica de la Economía Política*, Antropos (p. 167).
- Miné, M. (2017) “Quand le droit favorise l’augmentation et la flexibilité du temps de travail”, *La nouvelle revue du travail* (11/2017) (pp. 11-16).

- Monza, A. (1994) “Reducción de la jornada de trabajo y creación de empleo. Algunas reflexiones sobre el caso argentino”, *Revista de Trabajo* N° 2, Argentina, MTSS (pp. 67-76).
- OIT (1993) *El trabajo en el mundo*, Ginebra, Ed. OIT (pp. 79 y ss).
- Prigogine, I. e Isabelle, S. (1990) *La nueva alianza. Metamorfosis de la Ciencia*, Madrid, Alianza Editorial.

■ PARTE I ■

LOS TIEMPOS DE LA
FORMACIÓN-EMPLEO-CICLO DE VIDA

CAPÍTULO 1

TIEMPOS PERSONALES, TIEMPOS INSTITUCIONALES¹

Marta Panaia

Los tiempos de inserción

Cuando se trata de abordar realidades sociales tan complejas como la inserción en el mercado de trabajo, el abandono del sistema educativo, los procesos repetidos de desempleo, las relaciones entre distintas cohortes o generaciones y aún las relaciones intra-generacionales, donde la medición del tiempo se hace indispensable para comprender la estabilidad de las trayectorias, se presentan distintos tipos de obstáculos (Panaia, 2007).

La *inserción* profesional designa a la vez un proceso y un resultado de ese proceso. Evaluar la inserción profesional de una cohorte de jóvenes es describir la manera en que ella pasa progresivamente y colectivamente del estado inactivo al estado activo o de ocupación, en el período observado y apuntando a definir el momento final de ese proceso; en el que el individuo o el grupo serán declarados insertos. La *empleabilidad*, pensada desde el mercado de trabajo, y las condiciones que demanda la empresa, en cambio, señala la facilidad de estos grupos para mantenerse en él y las condiciones en que lo hace, así como la rapidez en que puede volver a ingresar, cuando coyunturalmente queda fuera del mismo.

El proceso de inserción permite por un lado, el análisis de las características de este proceso hasta el momento en que la *estabilización* es definitiva o tiene importantes períodos de estabilidad. Teóricamente, la inserción es definitiva, si se logra acceder a un contrato por tiempo indeterminado o empleo con relación de dependencia durante

1 Fueron revisitados y actualizados de los artículos de mi autoría “Interrogantes sobre las temporalidades y los desafíos para los jóvenes insertos” publicado en *Inserción de Jóvenes en el Mercado de Trabajo*, La Colmena, 2009 y en *Abandonar la Universidad con o sin título*, Miño y Dávila, 2013, re-centrado en el tema temporal y “Ser Estudiante” en *REDU*, Vol. 13 (2), mayo-agosto 2015, 53-72.

el período de observación y se mantiene una *secuencia continua de empleo* superior a los dos años. Hoy en día el trabajo “*a vida*” es cada vez más escaso y es muy frecuente la existencia de varios cambios importantes en la trayectoria de empleo a lo largo de la vida activa. De manera que el concepto de estabilidad en el empleo es también variable de acuerdo a los marcos jurídicos y al contexto socio-económico.

La estimación depende de un indicador elegido para acercarse a *la noción de estabilización*, que es el *índice de empleo continuo* (medido en meses). La empleabilidad, en cambio, indica

“(...) las competencias de empleabilidad como conjunto de capacidades esenciales para aprender y desempeñarse eficazmente en el puesto de trabajo, incluyendo capacidades de comunicación y relacionamiento interpersonal, de resolución de problemas y manejo de procesos organizacionales y de organización de los propios comportamientos en función de los requerimientos del puesto de trabajo”. (Brunner, 2000).

Esto se refleja en la situación de cada uno de los grupos en un momento dado del análisis, respecto del pluriempleo, empleo único y más de un empleo, sin pluriempleo o sin acceso al mercado de trabajo.

La *duración de inserción* varía de una trayectoria a otra, pero lo más importante es que no es suficiente que se logre una inserción estable para que esta sea exitosa y tenga importancia para el desarrollo. En muchos casos, a pesar de ser insatisfactoria se mantiene porque asegura la manutención y en otros casos se prefiere una situación más inestable y riesgosa, pero independiente, solo para asegurar los logros económicos pretendidos, aunque ella no implique una verdadera inserción profesional.

Consideramos que un egresado está inserto cuando logra una posición de contrato con relación de dependencia y la mantiene durante más de dos años, con continuidad, es decir, sin períodos de desempleo. En este caso se considera que el período de inserción ha terminado, lo cual no libera al egresado de entrar en períodos de desempleos o contratos por tiempo determinado, posteriormente (Vernières, 1997). Pero la calidad del empleo logrado puede ser muy variada para cada una de las especialidades de la profesión de que se trate, que seguramente tiene por sus formas de ejercicio, características específicas de inserción.

No importa si el contrato y la duración de éste provocan el mantenimiento de la vinculación. Este es el signo, según Vernières, de que los jóvenes han adquirido y comprendido a través de una sucesión de empleos de corta duración, una calificación suficiente para estabili-

zarse. Una situación de desempleo muy largo o recurrente impide esta adquisición de experiencia valorizable en calificación. Sostener esta definición demanda ahora precisar que entendemos por *estabilización*. Los análisis sobre la inserción sostienen generalmente la permanencia en el empleo con una fuerte asociación a la conversión del contrato inicial en un contrato por tiempo indeterminado o relación de dependencia. Es difícil de utilizar un indicador de este tipo en el mercado de trabajo de jóvenes que está caracterizado por una tasa elevada de empleos temporarios, pero no exentos de calificación potencial. Sin embargo, parece muy pertinente en el caso de los jóvenes que estudian y trabajan en forma simultánea y por la proporción de estudiantes que estabilizan su posición accediendo a un contrato en relación de dependencia, aún antes de lograr su título². Luego se verá que la velocidad de inserción de cada cohorte o generación está ligada a las características individuales, tales como el origen de clase, nivel de formación o el hecho de haber comenzado a trabajar antes, o en trabajos muy relacionados con su disciplina.

Ellos permiten sobre todo comparar la rapidez de acceso a cada una de esas fases de las cohortes o generaciones diferenciadas por el tipo de especialización u orientación y la presencia o ausencia de trabajo en el curso de estudios. Si bien se considera que, el número de jóvenes insertos depende de este criterio, es muy variable el tiempo que necesita cada uno para acceder a una posición estabilizada en el mercado de trabajo y es llamativo que esta no se convierta en un objetivo demasiado apreciado cuando tiene un “*techo salarial*” difícil de superar o cuando no existen carreras promocionadas con frecuentes etapas de capacitación y actualización.

El nivel de egreso del sistema educativo y la presencia de una actividad profesional durante los estudios tienen una gran influencia sobre la *duración de la inserción* y esta influencia perdura todo a lo largo del período. Este resultado no es nada evidente, pero se puede pensar que esta influencia sería en beneficio de características más profesionales en la medida que los jóvenes construyen una historia sobre el mercado de trabajo. Así el tipo de diploma, puede tener un efecto muy significativo al comienzo del período, cuando el joven sale del sistema educativo y algún efecto al fin del período, si no ha trabajado durante sus estudios o ha tenido largos períodos de desempleo. Trabajar en su especialidad mientras estudia tiene una fuerte influen-

2 Posiblemente se encuentran diferencias notorias entre una profesión y otra y entre diferentes cohortes.

cia al comienzo de la trayectoria y se estanca cuando los jóvenes ya han tenido una cierta experiencia profesional³.

El efecto de una actividad profesional durante los estudios, aparece muy marcado para los secundarios técnicos y las universidades tecnológicas, aunque se hace abstracción de las pasantías, muchas veces obligatorias. Es posible que para estos jóvenes, la actividad profesional durante los estudios constituya una verdadera alternativa a la formación en el seno del sistema educativo. El nivel de ocupación es más alto que para los jóvenes de la misma franja etaria y la experiencia adquirida más importante que para los egresados de la universidad en otras disciplinas.

La metodología de las Ciencias Sociales ha tenido que discutir en las últimas décadas, en forma creciente, la revisión necesaria de las concepciones de temporalidad con que se afrontan los esquemas de investigación, dado los cambios que ha incorporado la comunicación informática, la velocidad del transporte y la flexibilidad laboral y los cambios vitales, familiares y sociales que acompañan las trayectorias de vida.

En principio se trata de discriminar, como lo plantea Dubar (2004):

1. los regímenes de temporalidad característicos de períodos históricos o de configuraciones sociales significativas, como marco más amplio del empleo;
2. cómo categorizar los cambios entre las relaciones de las temporalidades precedentes dentro de un mismo grupo, profesional u ocupacional, por ejemplo, y con otros grupos diferentes; por último,
3. cómo analizar estas temporalidades a nivel institucional, personal y más contextual, tratando de definir si se trata de una transformación de las temporalidades sociales o son cambios de los individuos y los grupos en relación a las temporalidades.

De hecho la instalación de las diferentes formas de flexibilidad en el mercado de trabajo (horario y salarial), en la organización del proceso de trabajo (particularmente la ruptura de la cadena fordista) y en las formas de contratación (precarización y contratación por tiempo determinado) se muestra la necesidad de plantear una visión más global de la articulación entre los tiempos de trabajo y los restantes tiempos sociales, tomando en cuenta por lo menos las temporalidades en la empresa, en la familia y en la vida urbana o en el traslado de la vivienda al trabajo.

3 Esto puede ser muy variable según los distintos grupos profesionales.

Vista parcial del contenido del libro.

Para obtener el libro completo en formato electrónico puede adquirirlo en:

www.amazon.com
www.bibliotechnia.com
www.interebook.com
www.e-libro.net

MIÑO y DÁVILA
♦ E D I T O R E S ♦