



Grupo Temático N° 17: Identidades, cultura y subjetividades en el mundo del trabajo

Coordinadores: Javier P. Hermo y Cecilia Lusnich

Satisfacción con el empleo y flexibilidad en la distribución de los tiempos de trabajo: una convergencia problemática. Una reflexión teórico-metodológica.

Autor/es: Mg. Alejandro Dario Martino

E – mails: martino_alejandro@yahoo.com.ar

Pertenencia institucional: Docente e investigador de la UNMDP. Profesor adjunto (a cargo) en las carreras de Lic. en Sociología (Faculta de Humanidades) y de la Lic. en Trabajo Social (Facultad de Cs. De la Salud y Trabajo Social)

Introducción

En esta ponencia nuestra intención es problematizar el concepto de “flexibilidad”.¹ De un tiempo a esta parte, dicho concepto aparece en el centro de un conflicto que amenaza con cambiar el significado mismo del trabajo. Lo que para algunos representa una invaluable oportunidad de liberación frente a la repugnante rutina burocrática del fordismo, para otros no es más que una renovada forma de sumisión del trabajo frente a las nuevas condiciones de acumulación del “capitalismo flexible”. No obstante, y más allá de estas divergencias, las cuestiones de flexibilidad responden a cuestiones de la economía política en el sentido más amplio de del término, lo que no parece refleja por ahora en los debates en torno a las políticas públicas.

En contextos caracterizados por altos niveles de desempleo estructural, las políticas de mercado de trabajo se encuentran orientadas, mayormente, a la generación de puestos de trabajo y/o a la mejora de empleabilidad de sectores específicos con problemas de inserción ocupacional. No obstante, más allá de toda coyuntura, creemos que mejorar la “calidad *en el* empleo” debe ser un objetivo intransigente y permanente, no solo por sus efectos sobre el trabajo precario, sino también por contribuir al bienestar del conjunto de los trabajadores. En este sentido, esta ponencia apunta a poner en debate la flexibilidad *laboral* como un importante indicador de calidad *en el* empleo.

En un principio, el concepto de “calidad del empleo” estuvo exclusivamente ligado a las condiciones del puesto de trabajo, siendo el nivel salarial el aspecto más relevante a considerar.

¹ Esta ponencia recoge algunos avances conceptuales y teóricos en relación al proyecto “Flexibilidad de los tiempos de trabajo, Calidad en el empleo y Prácticas Sociales. Aportes para una política social del tiempo de trabajo a partir de un



Posteriormente se fueron incorporando otras dimensiones relacionadas con las condiciones laborales, como la seguridad e higiene y los aspectos contractuales. En tiempos más reciente el concepto ha evolucionado incorporando factores más amplios, como las relaciones laborales, las instituciones y los resultados del mercado de trabajo (Green, 2006). No obstante, en su abordaje metodológico se siguió priorizando mayormente el uso de indicadores objetivos, ya que lo que se buscaba en definitiva es medir, es la “calidad” de los puestos de trabajo, con independencia de las particularidades sociales, familiares y relacionales de los trabajadores que lo ocuparan.²

Es por ello que en esta ponencia preferimos hablar de “calidad *en el* empleo” en vez de “calidad del empleo”.³ Dicho pasaje conceptual evidencia nuestra pretensión teórica de incorporar aquellos aspectos del empleo que tienen un impacto directo sobre el bienestar de los trabajadores dentro y fuera de su tiempo de trabajo. Desde el punto de vista metodológico, dicha opción teórica nos invita a no descuidar aquellos *indicadores subjetivos* que permiten ponderar el bienestar de los trabajadores en relación a las características del puesto laboral.⁴

No obstante, se encuentra fuera de las posibilidades de esta ponencia el objetivo de poner en discusión un modelo teórico-metodológico acabado que permita ponderar el bienestar de los trabajadores en relación a las características del puesto de trabajo. Por el momento, nos limitaremos a poner en cuestión un aspecto puntual, aunque fundamental de dicha relación: la flexibilidad laboral.

La “flexibilidad laboral” es identificada como un aspecto central del proceso de precarización laboral vivido en la década de los 90’ en Argentina. A lo largo de dicho período, los trabajadores padecieron la flexibilidad laboral como parte de las “estrategias” con la que los empresarios buscaron reducir los costos laborales, eliminando tiempos muertos y trasladando los riesgos a los propios trabajadores. En paralelo a ello, una flexibilización “de derecho” ofreció de marco jurídico a buena parte de estas prácticas, instalándolas como la norma en el mercado laboral. En ese contexto, la *flexibilidad* adquiere una connotación negativa, se constituye en uno de los principales antónimos de la “calidad en el empleo”.

estudio sobre CyMAT”. Proyecto bianual (2017-18) dirigido por el Mg. Alejandro Martino, acreditado en el marco del Grupo de estudios sobre “Prácticas Sociales, Ciudadanía y Formación Profesional. Fac. de Cs. De la Salud y SS. UMDMP

² Al respecto puede consultarse (Lasso, Francisco y Frasser, Cristian, 2013)

³ Pese a su multidimensionalidad y ambigüedad preferimos el concepto de “calidad en el empleo” al de “trabajo decente” de la OIT. Este último es un concepto normativo formulado con un importante nivel de subjetividad. El mismo no cuenta con suficientes criterios objetivos que permitan definir con precisión cada una de las dimensiones que los componen, por lo tanto, se dificultan sus procesos de medición.

⁴ Consideramos que la cuestión de la “calidad *en el* empleo” debe ser abordada desde una perspectiva multidimensional, tanto por los distintos aspectos que la componen (características de los puestos de trabajo y de los trabajadores) como desde las perspectivas en que se pueden analizar (micro y macro económicas y sociales)



Nuestra investigación de campo nos ofrecerá, sin embargo, una aproximación a las experiencias de trabajadoras y trabajadores de diferentes organizaciones y sectores de la economía, en relación con la organización del tiempo de trabajo, en que la flexibilidad no constituye un dato negativo *per se*. Esta se torna problemática cuando es administrada unilateralmente por los empresarios. En este trabajo analizaremos algunas experiencias en que la flexibilidad laboral constituye un importante indicador de bienestar en el empleo. El corpus empírico estará compuesto además por los convenios gremiales del sector que, en los últimos dos años, han realizado ampliaciones a los derechos de cuidado contemplados en la LCT bajo los apartados “de la protección a la maternidad” y “licencias especiales”, y que tienen como sujeto central a las mujeres. Las políticas flexibles de conciliación entre trabajo y cuidado constituyen un campo de exploración interesante, que permite poner en discusión las nociones tradicionales en torno a la relación trabajo-tiempo. Asimismo, instalan un puente entre el mundo público y doméstico, en tanto la segregación en la esfera privada de las responsabilidades familiares ha constituido un factor histórico de discriminación laboral para las mujeres. En este sentido, las políticas flexibles de cuidado constituyen un aporte a la igualdad de género y a la igualdad de derechos entre las diversas formas de conformarse como familias. En síntesis, con este trabajo pretendemos sostener que, concebida en el marco de una política social del tiempo de trabajo, la flexibilidad del trabajo puede resultar un indicador positivo de bienestar para los trabajadores, a condición de regular la discontinuidad y preservar la seguridad en el trabajo, y que ello no se contradice con las aspiraciones de los trabajadores.

2. Las múltiples caras de la flexibilidad

Por flexibilidad se entiende la característica de flexible. En principio se trata de un adjetivo que permite resaltar la disposición de un individuo u objeto para ser doblado o de adaptarse a los cambios de acuerdo a las circunstancias. Según Sennet (2000), este concepto aparece en el idioma inglés en el siglo XV designando la capacidad del árbol para “ceder y recuperarse, la puesta a prueba y la capacidad y la restauración” (ídem: 47) Por lo tanto, lejos de tener una connotación negativa o de dar cuenta de una “privación”, la flexibilidad da cuenta de una “capacidad”, que en el caso de los objetos remite mayormente a la posibilidad de torsión sin rotura, y en el caso de los individuos a la capacidad de adaptación a los cambios.

No es de extrañar entonces, que el discurso neoliberal se apropiara de dicho concepto a comienzos de la década de los 80', para llevar a cabo su proyecto de gubernamentalidad.



2.1 La “flexibilidad” tiene espaldas anchas

En las últimas décadas del siglo pasado, la ofensiva neoliberal supuso un verdadero ataque a las instituciones laborales características del Estado Social, por considerarlas demasiado “rígidas” para un período caracterizado por la recesión y el desempleo generalizado. El argumento esgrimido, fue que toda restricción manifiesta al poder de dirección y organización empresarial del trabajador, era contraria a la promoción de la inversión y a la necesidad de reconversión industrial.

Conjuntamente con la instauración de un “pensamiento único”, la “flexibilización” es identificada como aquella receta que viene a corregir las “rigideces” presentes en el mercado y los procesos de trabajo. Dicha cualidad no solo es revalorizada, sino que se convertirá con la crisis del modo de acumulación Taylor-fordista en parte del evangelio del management del último tercio del siglo pasado.

En nombre de la “flexibilidad”, en la Argentina tuvo lugar una verdadera “expropiación” del control del tiempo del trabajo. En este proceso pueden destacarse dos mecanismos diferentes, aunque complementarios: las imposiciones “**de derecho**” (por intermedio de la legislación y de los convenios colectivos de trabajo)⁵ y la flexibilización “**de hecho**” llevada adelante por la clase empresarial, lo que implicó todo un disciplinamiento de los trabajadores sustentado en el miedo al desempleo.⁶

Se puede comprender de inmediato los reparos que presentan los trabajadores y sus representantes ante cualquier iniciativa que apunte a “flexibilizar el trabajo”. El neoliberalismo ha logrado que la “flexibilidad” se convierta en una palabra temida y resistida por los trabajadores: otorgando a la patronal un poder total sobre el tiempo de trabajo, éstos han hecho de la redistribución del tiempo de trabajo un modelo de gestión tendiente a reducir sus costes laborales, precarizando el trabajo y desposeyendo a los asalariados de poder sobre el tiempo (Gorz, 1998).

Entre las líneas de interpretación que pretenden dar cuenta de estas mutaciones en el mundo del trabajo, están aquellas que centran su análisis en las estrategias de las empresas para organizar el trabajo. En tal sentido, tanto la búsqueda de flexibilidad en las formas de contratación (flexibilidad externa), como la polivalencia al interior de las unidades productivas (flexibilidad interna),

⁵ La flexibilidad de “derecho” queda inaugurada en nuestro país en 1991 con la “Ley Nacional de Empleo” (Ley 24.013). La misma promovía la creación de un Fondo Nacional de Empleo, distintas modalidades de contratación laboral mediante rebajas o eliminación de las cargas sociales y programas de empleo para grupos especiales de trabajadores. La Ley 25.013 de 1998 terminó por convalidar una verdadera expropiación del tiempo de trabajo a favor de los empresarios. Dicha ley puso en vigencia las siguientes modalidades de contratos laborales: por tiempo indeterminado; por tiempo parcial; de temporada; trabajo eventual; de aprendizaje; de régimen de pasantías. Para un análisis de la reforma laboral y su legitimación por medio del discurso oficial puede consultarse Vasilachis de Gialdino (1997.)

⁶ Ver al respecto Álvarez, Cutuli y Martino (2001)



responderían a una política empresarial orientada a una mayor adaptación a las fluctuaciones de la demanda, a través del libre manejo de los volúmenes de empleo y del tiempo de trabajo.⁷

Desde el punto de vista de los trabajadores, en general se ha enfatizado el carácter deficitario de las “nuevas” formas de organizar el trabajo y el tiempo de trabajo por ser éstas promotoras de vulnerabilidad, pobreza y desintegración social (Castel, 1997; Svampa, 2000; Sennet, 2000; Fóscolo y Arizu, 2001). Sin embargo, también se ha considerado la flexibilidad como una oportunidad histórica de mejorar la calidad del empleo y la autonomía del trabajador (Allenspach, 1975; Gorz, 1998).

Como ha sugerido Fernández Macías (2004), esta aparente contradicción tiene su origen en la ambigüedad del concepto de “flexibilidad”. En tal sentido, creemos que resulta esclarecedor distinguir, siguiendo al autor, entre “flexibilidad para la empresa” y “flexibilidad para los trabajadores”, ya sea que ésta favorezca a los empresarios o a los trabajadores. Lo que está en juego con la distinción es, como veremos, quién se beneficia con la reconfiguración del tiempo de trabajo.

2.2) Flexibilidad del tiempo de trabajo para la empresa

Aplicado al mundo del trabajo, la “flexibilidad” como cualidad de los objetos que conforman el capital constante implicado en el proceso de trabajo, es mencionado por la literatura específica en sus aspectos mayormente positivos, ya sea en referencia a las características de algunas materias primas, como de las herramientas y máquinas que entran en juego en los procesos de trabajo. Por ejemplo, la utilización a partir de la revolución industrial de nuevos materiales como el acero en reemplazo del hierro, constituyó una innovación que dotó a la industria de materiales de mayor elasticidad, resistencia y dureza, lo que posibilitó importantes adelantos y posibilidades en la construcción, de progreso en los diseños industriales y en los procesos de trabajo en general. Con el acero dureza y rigidez dejaron de ser un par indisociable, más bien por el contrario, el acero ofrece las cualidades de resistencia y adaptabilidad propia de los nuevos materiales “flexibles”.

En lo referente al capital variable, esto es, aquella parte del capital que el empresario invierte en fuerza de trabajo, la flexibilidad aparece relacionada mayormente desde el lado empresarial, con la capacidad de adaptación de los individuos a las características del proceso de trabajo. En tal sentido, la flexibilidad para la empresa implica que ésta puede reconfigurar el tiempo de trabajo según sus intereses, más allá de las preferencias, intereses y necesidades de los trabajadores. Los móviles de tal reorganización se encuentran generalmente orientados a mejorar la competitividad mediante un reajuste de los tiempos de trabajo más eficiente de acuerdo a los costes o a la demanda. La rotación de

⁷ Para una síntesis de las formas más relevantes de flexibilidad puede consultarse Neffa, 2010; Boyer, 1986



turnos, el sobretrabajo, y el trabajo intermitente en función de las demandas de la producción, suelen ser las modalidades de reconfiguración del tiempo de trabajo más utilizadas con esa intencionalidad. Se comprende de inmediato que la flexibilidad empresarial no puede sino traer consecuencias positivas para la empresa, ya que se trata en definitiva de disponer libremente del tiempo de trabajo en beneficio de la rentabilidad.

No obstante, muy distinta son las consecuencias que la “flexibilidad para la empresa” suele acarrear para los trabajadores, pues conlleva un impacto directo sobre la “calidad” del empleo.

Numerosas investigaciones han mostrado cómo la rotación de los turnos de trabajo, así como la prolongación excesiva de la jornada laboral, impactan negativamente sobre diferentes aspectos de la vida de los trabajadores. El tiempo de trabajo se enlaza y determina los demás tiempos de la vida hasta convertirse en inseparable de éstos. Su alteración puede provocar una desincronización entre los ritmos laborales, sociales y biológicos, con secuelas sobre diferentes aspectos de la vida de los trabajadores. Por un lado, al alterar los ciclos biológicos de los trabajadores, el trabajo por turnos está relacionado con numerosas patologías asociadas con la falta de descanso adecuado. La interrupción de los ciclos normales de trabajo suele ser además un importante factor en el incremento de los accidentes laborales e incluso en la pérdida de productividad horaria del trabajo. Por otro lado, el trabajo por turnos suele acarrear importantes problemas sociales y familiares para los trabajadores. Este tipo discontinuo de actividad laboral suele interferir en la sincronización de los tiempos de ocio y en los tiempos familiares de los trabajadores, produciendo en casos extremos, aislamiento social y problemas de organización familiar según el caso.

En síntesis, la **flexibilidad para la empresa** suele conllevar una importante pérdida en la calidad del trabajo que repercute en múltiples dimensiones de la vida de los trabajadores. Es por ello que las políticas de flexibilización empresarial del tiempo de trabajo en ocasiones se ven acompañadas con compensaciones indirectas en la forma de reducción del tiempo de trabajo y/o incrementos salariales. Desde luego, la magnitud de las compensaciones dependerá, en gran parte, del poder de negociación de los trabajadores; que como vimos para el caso de Argentina, se encuentra fuertemente reducido a partir de la década de los ´90 debido a los importantes índices de desempleo y subocupación horaria. De todos modos, cabe destacar dos importantes cuestiones. Por un lado, las compensaciones indirectas, por importantes que fueran, no eliminan algunas de las consecuencias más nefastas que, para la salud y socialización de los trabajadores, trae aparejado el trabajo por turnos. Por otro, la reducción del tiempo de trabajo no implica por sí misma una mayor calidad en el empleo. Por ejemplo, la reducción del tiempo de trabajo en Francia se llevó a cabo en muchos sectores como



compensación de políticas empresariales de flexibilización del tiempo de trabajo, lo que conllevó en ocasiones una importante pérdida en la calidad del empleo.

2.3) Flexibilidad del tiempo de trabajo para el trabajador

La flexibilidad para los trabajadores, en cambio, supone que es el trabajador el que posee la soberanía para reconfigurar el tiempo de trabajo de acuerdo con sus intereses. Al respecto no abundan los estudios sobre su impacto en la calidad del empleo, y ello por cuestiones obvias. Como señala Fernández Macías (1994) “se da por sentado de que si el trabajador puede configurar a su gusto su tiempo de trabajo su bienestar laboral será mucho mayor”. Ello se reflejaría positivamente en los indicadores de satisfacción extrínseca de trabajo, sobre todo en lo que hace a la capacidad de armonizar el tiempo de trabajo con los otros tiempos de la vida.

En cambio, no resulta en principio tan obvio el impacto de una flexibilización del tiempo de trabajo de este tipo sobre la competitividad de las empresas. Desde luego que la **flexibilidad para el trabajador** no tiene por qué coincidir con los intereses de la empresa, aunque no necesariamente debe resultar antagónico. Tal es el caso, por ejemplo, de ciertos trabajos de ventas de bienes y/o servicios “a comisión” o algunos puestos de dirección de mandos medios de alta calificación, en donde los trabajadores pueden asumir cierta autonomía sobre su tiempo de trabajo en beneficio propio y de la empresa. Desde luego no se trata de la situación más frecuente.

Los intereses de los trabajadores y de los empresarios suelen ser antagónicos. Y como se trata en definitiva de un mismo tiempo de trabajo el que está en juego, resulta de esperar que el manejo discrecional del tiempo por una parte repercute en general desfavorablemente sobre los intereses de la otra.

3) Sobre nuestra investigación empírica

Con el objeto de profundizar y complementar un anterior estudio exploratorio sobre las preferencias y subjetividades de los trabajadores en torno a las propuestas de reducción de la jornada laboral y usos del tiempo⁸, realizamos un conjunto de entrevistas semi-estructuradas en el primer semestre del año 2014 sobre diferentes categorías de docentes en diferentes ramas de la enseñanza pública y privada. A tal fin, se seleccionaron cinco instituciones, cuatro de ellas de gestión pública (Escuela Inicial 77; Escuela Secundaria 48; Escuela de Educación Municipal N 12; Facultad de Cs. De la Salud de la UNMdP) una de gestión privada (instituto Ayelen), todas del ámbito de la educación formal del



partido de general Pueyrredón. En corpus original de entrevistas, se realizó sobre un abanico más amplio de categorías laborales.⁹

En este artículo haremos uso de algunos de estos registros con el objetivo de ilustrar como el tiempo de trabajo no tiene la misma significación para todos los asalariados. A tal fin, hemos seleccionado entrevistas de trabajadores con distinta duración y organización del tiempo de trabajo. No se trata, desde luego, de una selección signada por criterios de representatividad estadística. Estamos en presencia de un muestreo intencional: los casos elegidos para ser mostrados, son considerados significativos de diferentes maneras de percibir el tiempo de trabajo, de acuerdo a ciertas variables contenidas en nuestros cuestionarios semi-estructurados.

3.1) Modelo de análisis

A continuación, presentaremos nuestro modelo de análisis de acuerdo a sus variables más relevantes: la duración semanal y la forma de organización del tiempo de trabajo.

3.1.1) Según tiempo semanal de trabajo

La selección de las entrevistas se llevó a cabo teniendo en cuenta en primer lugar, la duración promedio del tiempo semanal que declararon trabajar, a saber:

- 1- Aquellos que trabajan menos de 35 hs. semanales en promedio (**Subocupados: demandantes y no demandantes**). Se trata de trabajadores que en promedio trabajan semanalmente menos de 35 horas. Entre ellos es necesario distinguir entre quienes están buscando ampliar en número de horas trabajadas (subocupados demandantes) de aquellos que están conformes con la duración de jornada laboral (subocupados no demandantes).
- 2- Aquellos que trabajan entre 35 y 48 hs semanales en promedio (**jornada “normal”**). Se trata de la duración considerada estándar de la jornada laboral. En general estamos frente a trabajadores con estabilidad laboral y trabajo registrado.
- 3- Aquellos que manifestaron trabajar más de 48 hs semanales en promedio (**Sobreocupados**).

⁸ Ver, MARTINO, Alejandro y CUTULI, Romina (2011) y ÁLVAREZ Norberto; CUTULI, Romina; MARTINO, Alejandro (2005)

⁹ Se trata de entrevistas realizadas sobre cuatro organizaciones, tres de ellas empresas del sector mercantil, de las cuales dos pertenecen al sector terciario (una al sector público y una al privado) y la restante al sector secundario (siendo esta una empresa de capital privado). Además, se seleccionó una organización del sector no mercantil pública. Ver: MARTINO, Alejandro. – “Hacia una política social del tiempo de trabajo: Representaciones y preferencias en torno a la crisis del trabajo”. – (Publicación en CD) En: **El trabajo como cuestión central, 9no Congreso Nacional de Estudios del Trabajo**, ASET: Facultad de Cs. Económicas de la UBA, agosto de 2009. ISBN 978-987-98870-4-2



Al respecto se les consultó a los entrevistados cuántas horas promedio trabajan por día y cuántos días promedio lo hacen por semana. La clasificación de los trabajadores en estas distintas categorías se realizó como resultado de la multiplicación de ambas respuestas. Además se les preguntó si estaban buscando incrementar sus horas de trabajo para establecer la categoría de demandante / no demandante.

3.1.2) Según organización del tiempo de trabajo

En segundo lugar, hemos clasificado a los trabajadores entrevistados según el tipo de organización de su tiempo de trabajo en:¹⁰

- a- **Rígida.** Corresponde a trabajadores con una organización de su tiempo de trabajo estándar, esto es, con pocos cambios en su configuración en lo que hace a rotación de turnos, cambio de francos, horas extraordinarias, etc. Como vimos, ello corresponde tradicionalmente con procesos de trabajo de tipo taylorista tanto en la producción de bienes como de servicios.
- b- **Flexible para la empresa.** Como señalamos más arriba, se trata de trabajadores sometidos a una forma de organización que puede reconfigurar el tiempo de trabajo de acuerdo a sus intereses.
- c- **Flexible para el trabajador.** Se trata de trabajadores que tienen ciertos márgenes de libertad para reconfigurar el tiempo de trabajo.

Una vez presentadas las diferentes variables agregadas en sus principales cualidades, estamos en condiciones de avanzar en nuestro modelo de análisis. Del cruce de las variables obtenemos las siguientes combinaciones:

Tabla 1: Modelo de Análisis¹¹

Duración de la semana laboral		
1)Subocupado	2)Jornada	3)Sobreocupado

¹⁰ La clasificación se obtuvo asignado un valor determinado a una serie de respuestas en torno a las siguientes cuestiones: i) trabajo por turnos; ii) trabajo nocturno; iii) trabajo en fines de semana; iv) prolongación de la jornada; v) cambios en la organización de la jornada en función de las necesidades de la empresa; vi) posibilidad de tomarse pequeños descansos durante la jornada; vii) jornada semanal regular; viii) flexibilidad para decidir cuándo llegar y cuándo marcharse del trabajo; ix) posibilidad de tomarse un día libre sin perder retribución ni tener que compensarlo; x) flexibilidad para cambiar los horarios y/o días de trabajo a escala mensual y/o anual; xi) posibilidad de tomarse horas/días de licencia recuperando *a posteriori* el tiempo de trabajo; xii) posibilidad de reducir horas/días de trabajo con y/o sin una disminución proporcional de salario y sin poner en peligro la estabilidad laboral.

¹¹ Este modelo de análisis fue reelaborado a partir del trabajo de Fernández Macías (2004) del que hemos hecho referencia.



		s	Normal	s
Organización del tiempo de trabajo	a) Rígida	1A	2A	3A
	b) Flexible para la empresa	1B	2B	3B
	c) Flexible para el trabajador	1C	2C	3C

4.2) Algunos resultados

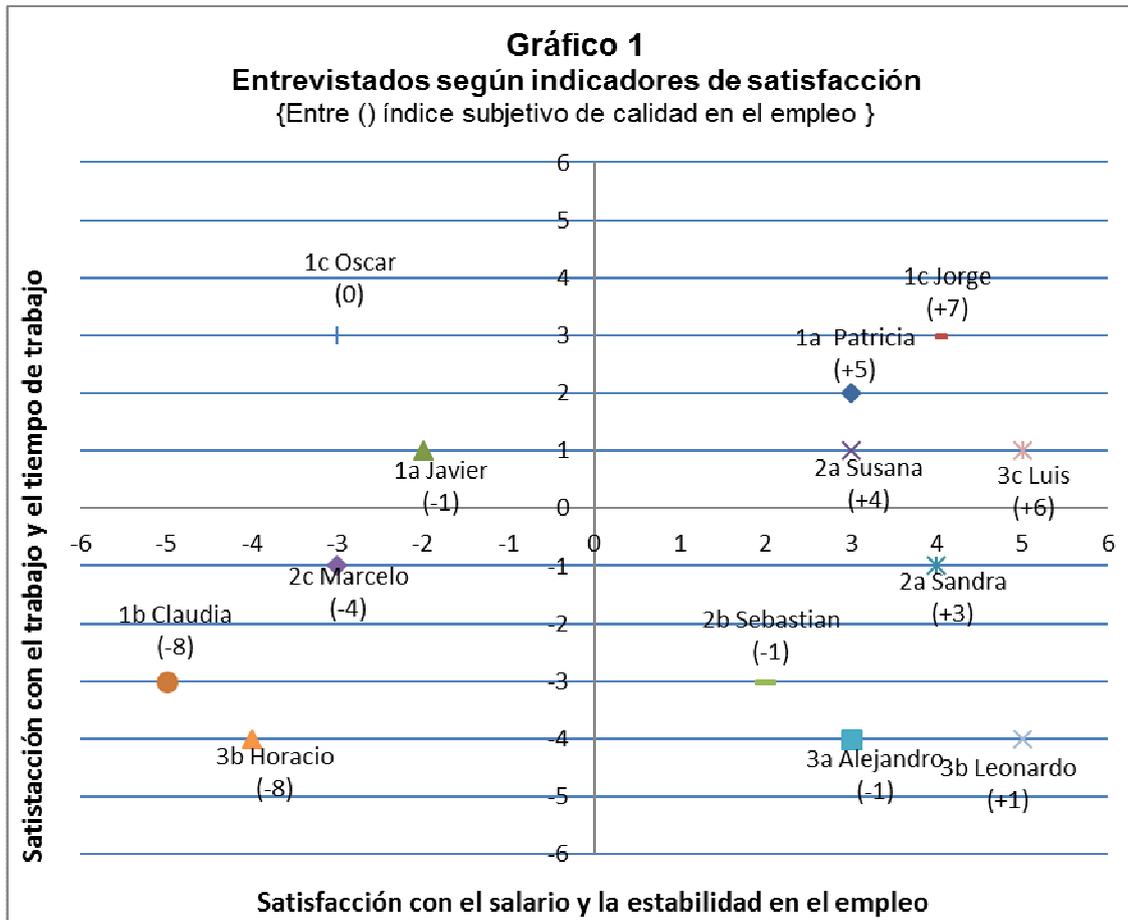
El gráfico 1 da cuenta de algunos casos que consideramos significativos de diferentes maneras de concebir el trabajo y en tiempo de trabajo, en relación a cada una de las combinaciones de nuestro modelo de análisis. Los mismos fueron analizados a partir de una serie de variables seleccionadas en función de los objetivos de nuestra investigación.¹²

De la combinación de ambas dimensiones surge nuestro índice subjetivo de calidad de trabajo, como una medida de resumen entre las dos anteriores (ver Gráfico 1).¹³

¹² Por un lado, se ha preguntado en torno a algunos indicadores subjetivos de satisfacción con el tiempo de trabajo y el tiempo libre: i) si vuelve cansado a casa; ii) si la jornada se le hace aburrida; iii) si está conforme con la duración de la jornada; iv) si puede armonizar el tiempo de trabajo con otras actividades (familiares, estudios, ocio, etc.); v) si desearía tener más tiempo libre.

Por otro lado, hemos introducido indicadores subjetivos de satisfacción con las remuneraciones y la seguridad en el empleo: i) si están satisfechos con el nivel de remuneraciones percibidas; ii) si poseen estabilidad en los ingresos; iii) si poseen estabilidad en el trabajo; iv) si tienen obra social y demás derechos sociales asociados al trabajo; v) si perciben riesgos de desempleo.

¹³ Hay que señalar que compartimos la perspectiva de la OIT de evaluar la calidad del empleo a partir de una serie de elementos conectados a escala macro y micro social, que en conjunto dan forma a las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Entre estos últimos hay que mencionar la dimensión de las empresas; la naturaleza jurídica del capital; la estructura de la empresa; el sistema de relaciones de trabajo; el tipo de tecnología empleada, y desde luego, la organización de los tiempos de trabajo. No obstante, de acuerdo a los alcances y limitaciones de nuestra investigación, solo hemos seleccionado algunos indicadores subjetivos que hacen a la calidad en el empleo.



Como pudimos observar anteriormente a través de nuestras entrevistas seleccionadas, que la *flexibilidad* no es necesariamente sinónimo de insatisfacción con el empleo. Por el contrario, cuando el trabajador tiene el poder de reconfigurar el tiempo de trabajo según sus necesidades y esto se ve acompañado de estabilidad en los ingresos y en el trabajo, la flexibilidad puede constituir un componente esencial de satisfacción con el empleo”. Podemos observar en el gráfico 1, como el índice subjetivo más altos de calidad corresponden a Jorge, un trabajador que combina la “flexibilidad para el trabajador” con una jornada reducida de trabajo.

Por el contrario, los índices subjetivos de calidad más bajos, están presentes en general en trabajadores con sufren la flexibilidad para la empresa, más allá de la extensión de la jornada de trabajo.

Las diversas formas que adopta el trabajo ilustran a su vez diversas relaciones con el tiempo de trabajo. En los trabajadores cuyas funciones exceden el tiempo reglamentario (como los altos mandos de las empresas), puede que la reducción de la jornada se torne rígida e impracticable, puesto que su compromiso y su producción pueden trascender en tiempo y aún en lugar el contrato reglamentario. Es



por ello que algunos, incluso, pueden darse el lujo de ausentarse por algunas horas sin consecuencias en sus ingresos. Por eso mismo, hemos visto, una organización rígida para un trabajador que cumple una función puede atentar contra la productividad del trabajo.

Por otra parte, cuando los ingresos se hallan vinculados de manera directa y exclusiva a la producción (vendedores y fileteros, para citar nuestros ejemplos), una reducción de la jornada laboral no puede más que implicar una reducción en los ingresos, además de no ser posible por no existir tal “jornada”. El trabajo es irregular y dependiente de factores exógenos (la disponibilidad de materia prima, en el caso de los fileteros), por lo que ningún intento de asemejarlo a las formas tradicionales puede resultar viable.

La seguridad en el ingreso se nos presenta como otra variable fundamental para pensar en la posibilidad de reducir el tiempo de trabajo. La amenaza de desempleo suele ser compensada con la demanda permanente de más trabajo (subocupados demandantes) o con la sobreocupación, mientras el trabajo esté disponible (como en el caso de los fileteros). Si bien la seguridad en el ingreso suele estar vinculada directamente a la seguridad en el empleo, no pocas propuestas surgidas al calor de debate sobre el desempleo han pretendido desvincularlos.

La flexibilidad para la empresa, por su parte, lleva a los trabajadores a desear antes que una reducción del tiempo de trabajo, mayores posibilidades de autoregulación, puesto que están sujetos a una lógica del tiempo que les es ajena. La disponibilidad de materia prima para los fileteros, la demanda de suplentes para los docentes subocupados, atan por completo la organización del tiempo a las necesidades del empleador, generando malestar y menores posibilidades de compatibilizar el trabajo con actividades extra-laborales.

Cuando la flexibilidad, en cambio, permite a los trabajadores una relación más armónica y previsible con sus actividades extra-laborales y, a la postre, un cumplimiento de su función acorde a los intereses de la empresa, el trabajo medido como un “tiempo” también tiende a carecer de sentido. En la medida que el tiempo de trabajo está definido acorde a las responsabilidades asumidas -trascendiendo, incluso, el lugar de trabajo-, reducir la jornada difícilmente pueda significar otra cosa que reducción de responsabilidades o puros formalismos. La demanda de tiempo libre en estos trabajadores puede ser una expresión de deseo que se sabe impracticable, puesto que la amplia disposición a resolver los problemas del trabajo en cualquier momento y lugar es la esencia de su función y de sus altos ingresos.

La función, la organización del trabajo, el nivel y el carácter de los ingresos, las formas que asume la relación de dependencia, son factores que toman valores diversos en las experiencias de cada



trabajador, y que condicionan las posibilidades de pensar en una reducción del tiempo de trabajo y, más aún, en su forma más conocida, la reducción de la jornada laboral. Parece ser que sólo cuando los ingresos y la duración de la actividad son regulares y estables es posible hablar de una reducción de la jornada laboral, puesto que es en estos trabajadores que hay una relación más directa entre trabajo y tiempo. Ni para todos los trabajos ni para todos los trabajadores el tiempo tiene el mismo significado, y esas formas particulares que la distribución del tiempo asume deben ser el eje vertebrador de una discusión sobre las políticas del tiempo de trabajo.

5. Familia y trabajo: tiempos “rígidos” en el hogar y en el empleo

A partir de la década de 1970, comenzó a hacerse evidente un crecimiento sostenido de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Lo más significativo de este aumento de las tasas de actividad era que, aquellas que habían engrosado las filas de la población femenina trabajadora, eran las mujeres casadas y con hijos (Wainerman 2007). Es decir, que el hecho de que las mujeres se retiraran del mercado para ocuparse en exclusiva del trabajo doméstico y de cuidado, pasaba a ser una norma cada vez más cuestionada. En el seno de lo doméstico, sin embargo, siguieron siendo las principales responsables de ese trabajo, lo que dio lugar a diversos cuestionamientos en torno a la justicia de tan desigual reparto del trabajo, y ha sido conceptualizado como “second shift” o “segunda jornada” (Hostschild 1989).

La socióloga italiana Laura Balbo (Balbo 1978) refería la noción de “doble presencia” para explicar la situación de tensión en que se hallan las mujeres trabajadoras, cuyas preocupaciones familiares y laborales siempre se entrecruzan en uno y otro ámbito. Este concepto es particularmente pertinente en la profesión docente, que a la “segunda jornada” doméstica, suma la necesidad de compatibilizar las responsabilidades familiares en el hogar con el trabajo que planificación y evaluación que habitualmente se realiza fuera del lugar y horario de trabajo. Catalina Wainerman (2005) denomina a este fenómeno “revolución estancada”, en tanto las profundas transformaciones en las trayectorias laborales femeninas en el mundo público, no han tenido como contrapartida una transformación de dimensiones equivalentes por parte de los varones en el espacio doméstico. Con toda la autora observa un progresivo involucramiento de los padres –varones- en la crianza de los hijos, que iría en consonancia con las transformaciones familiares gestadas a partir de la década de 1960.

Las décadas de 1980 y 1990 marcan profundos cambios históricos en la relación entre trabajo y familia. El reconocimiento del divorcio vincular en 1987 indica tanto la aceptación de una situación



“de facto” como es la finitud de los matrimonios, así como la posibilidad de nuevas formas legales de constituirse como familia. La sanción de una ley no significa, por cierto, un acto inaugural en las nuevas conformaciones familiares, pero sí una legitimación de derechos sociales y políticos a los sujetos que desarrollaban su vida familiar de modos diferentes a la monogamia heterosexual con hijos en común y “para toda la vida”. En 2010, el reconocimiento legal del matrimonio entre personas del mismo sexo amplía esta constelación de conformaciones familiares legítimas, lo que supone una ampliación de derechos sociales y económicos a los adultos que constituyen uniones homosexuales estables como a los niños que se crían en el seno de esas familias.

El desempleo masivo de la década de 1990 constituyó el cuestionamiento más profundo al modelo de “male brade winner” (Daune Richard, 2007), es decir, a la división sexual del trabajo en que a los varones correspondía la principal o exclusiva responsabilidad de la provisión económica, y a las mujeres lo relativo a trabajo doméstico y de cuidado. La imposibilidad de los varones de garantizar a su núcleo familiar el sustento económico por medio de un empleo regular, y los derechos sociales enlazados a él; pone en tela de juicio las ventajas de una división del trabajo tan estanca y que constituye una carga pesada para los varones, que no siempre pueden responder a ella, y para las mujeres, que encuentran profundas dificultades para conciliar vida familiar y trabajo, especialmente en la etapa de crianza de los hijos –aunque el modelo maternal condiciona el conjunto de las carreras laborales femeninas-. Esta crisis de la “sociedad salarial” (Castel 1997) repercutió también en la participación laboral femenina, que se insertó en el mercado laboral en ese período o amplió su participación horaria en el mercado laboral. En las trabajadoras de la educación la ampliación de la jornada laboral –ya sea sumando un turno laboral u horas cátedra dictadas- constituyó una opción habitual para compensar el deterioro de los ingresos familiares, lo que profundiza las dificultades de conciliación.

Este conjunto de transformaciones sociales y económicas se ve en el presente, pobremente reflejado en la legislación laboral, que conserva en materia de cuidado, el espíritu de las normativas gestadas a comienzos del siglo XX. Desde la primera “Ley de Trabajo de Mujeres y Menores” (1907) hasta la Ley de Contrato de Trabajo (1974) con sus sucesivas modificaciones, los derechos de cuidado infantil han sido reconocidos como derechos de mujeres exclusivamente. Algunas experiencias recientes marcan una nueva tendencia en el reparto parental de responsabilidades de cuidado, aunque son incipientes y mantienen en gran medida la preocupación prioritaria por la extensión de los permisos de cuidado para las mujeres.



Aunque las funciones femeninas en la reproducción biológica han constituido el principal fundamento en la constitución de una ideología maternal que naturaliza los roles sociales asumidos por mujeres y varones, algunos derechos de cuidado que discriminan a los cuidadores varones, y a los niños y niñas que dependen de esa provisión de cuidado, dan cuenta del carácter cultural de esas decisiones políticas. El permiso de adopción, por ejemplo, es un derecho otorgado exclusivamente a las mujeres a través de la homologación de la licencia por maternidad. Sin embargo, la Ley de Adopción contempla que a un varón casado o soltero se le pueda otorgar un niño en guarda y posterior adopción. Aquí, no sólo se priva a los potenciales padres del derecho de establecer un vínculo afectivo con su hijo/a, sino también a ese hijo/a de gozar del tiempo de cuidado exclusivo que gozan los hijos/as biológicos de las trabajadoras en relación de dependencia, y los/as hijos adoptados por una agente mujer. A tal punto la normativa laboral omite que no siempre hay una mujer-madre para cuidar al niño o niña que se incorpora a la familia –ya sea por nacimiento o adopción-, que ni siquiera en caso de fallecimiento de la madre tras el parto –situación por fortuna cada vez menos frecuente, pero no inexistente- le corresponde al/la cónyuge un permiso de cuidado equivalente al que esa mujer habría tenido. Aquí nuevamente, no sólo el padre o la co-madre son discriminados en sus derechos laborales, sino también los niños y niñas que viven esta desafortunada situación.

El menosprecio por el rol de cuidador para los varones en la normativa laboral implica una visión reduccionista del rol parental. Ésta se fundamenta en una división sexual del trabajo entre mujeres cuidadoras y varones proveedores, que ha sido cuestionado en el mundo del trabajo por la gran cantidad de varones que han atravesado situaciones de prolongado desempleo como por el creciente número de mujeres que se incorporan de manera permanente al mercado laboral. En esta reducción, los padres –biológicos y adoptivos- y las mujeres no gestantes pierden la oportunidad de establecer con sus hijos un vínculo afectivo de igual calidad al que los niños establecen con su madre biológica –que suele ser la principal cuidadora en las primeras semanas de vida. La Ley de Contrato de Trabajo desalienta una distribución equitativa de las cargas de cuidado al interior de las familias, a la vez que priva a los niños y niñas del derecho a ser cuidados en exclusiva por los principales adultos de referencia durante el mayor tiempo posible.

En síntesis, el actual sistema de regulaciones, que tiene como piso la Ley de Contrato de Trabajo, reproduce una estructura rígida de distribución de roles en los espacios público y doméstico. En el caso de las mujeres, se cristaliza la concepción de que las responsabilidades de cuidado son un problema femenino. Los derechos laborales en relación con el cuidado actúan como legitimadores de la discriminación laboral a las mujeres en el mercado de trabajo y, a su vez, de la sobrecarga de trabajo



doméstico. Los varones, por su parte, trocan compulsivamente sus derechos familiares por la necesidad y el mandato de constituirse, en primera instancia, como trabajadores de tiempo completo y proveedores económicos.

6. Flexibilidad, rigidez y conciliación

Una de las medidas más difundidas de conciliación “flexible” ha sido la implementación de permisos parentales transferibles. Estos permisos han sido implementados como extensiones de los permisos maternales, que se transforman en parentales cuando pueden ser compartidos o transferidos a un progenitor varón, o a una co-madre, en algunos casos. Permanecen, igualmente, atados a la figura de la maternidad biológica, en tanto son las mujeres las titulares del derecho. Incluso los permisos de adopción, que han sido reconocidos por diversos convenios laborales y homologados por amplia jurisprudencia, Los permisos transferibles han sido fuertemente atacados por su limitado aporte a la igualdad de género, en tanto sigue siendo minoritaria la cantidad de varones que hace uso de ellos. En el caso de España, con más de una década de implementación, sólo 3% toman permisos parentales (Salido Cortés, 2007).

En nuestro país, la implementación de permisos transferibles constituye una experiencia reciente. Haremos referencia aquí a los acuerdos realizados entre la Universidad Nacional de Mar del Plata y los gremios de personal aniversario (APU) en 2010 y docente (ADUM) en 2011.¹⁴ El escaso tiempo de implementación dificulta un acercamiento a los usos y prácticas construidos en torno a las nuevas posibilidades que abren los convenios. Nos ocuparemos entonces de sus limitaciones y potencialidades. Observamos, en primer lugar, que el logro obtenido ha sido expuesto como una “ampliación de las licencias por maternidad” (La Semilla, 2010). Expresiones de este tipo limitan las oportunidades de los varones de acceder a la información que les permita hacer uso de los potenciales derechos. La valoración de la reforma normativa por su apoyo a la maternidad constituye el primer indicador de quiénes podrían utilizar mayoritariamente este beneficio.

En primer lugar, efectivamente la ampliación es para las mujeres, que son en todos los casos las titulares del beneficio, en el caso de hijos biológicos. La posibilidad para los padres varones de gozar de un tiempo de cuidado superior a los diez días depende, en primer lugar, de que la madre de su hijo sea también una trabajadora universitaria, docente o no docente. Ocurre además que el apartado “licencias por paternidad”, efectivamente no ha sido modificado, y se mantuvo en diez días, tal como se había acordado en 2008. Para los varones, hacer uso de este tiempo implica la “renuncia” de su uso

¹⁴ Por tratarse de acuerdos de iguales características, serán tratados en conjunto.



por parte de la madre, lo que puede ser valorado negativamente en una sociedad que considera a las mujeres como únicas o principales responsables del cuidado. Para las mujeres, en cambio, tener o no un compañero trabajador universitario no constituye una variable del mismo peso a la hora de elegir los modos de hacer uso de los permisos transferibles. Bien puede retornar al lugar de trabajo una vez finalizada la licencia obligatoria, y optar por la reducción del tiempo de trabajo durante todo el primer año de vida de su hijo, o hace uso del total de los permisos, que se extienden a 140 días.

Un logro destacable es que, a diferencia de otros acuerdos –como el aprobado en junio de este año para los agentes del Municipio de General Pueyrredón- se concibe al varón como potencial adoptante. Para las parejas adoptantes el permiso también puede ser compartido de modo consecutivo, independientemente del sexo de los mismos. Debe observarse sin embargo, que la condición para que el varón sea titular del beneficio, la adopción no debe ser compartida con una mujer. En ese caso, se remite a la homologación con los beneficios otorgados a las madres biológicas.

Los permisos transferibles han sido criticados por su limitada potencialidad para incidir en la distribución de tiempos de trabajo y cuidado. Se ha señalado que sólo en los pocos casos en que las carreras laborales femeninas son más valoradas que las masculinas ofrecen alguna potencialidad de utilización (Carbonero Gamundí, 2007). Las experiencias internacionales muestran que el uso mayoritario ha sido equivalente al de una ampliación de los permisos maternales, y que las presiones laborales, en particular en el sector privado, constituyen un contrapeso a la flexibilidad laboral. Los varones son penalizados socialmente por no comprometerse con su trabajo, en tanto se espera que sea la prioridad en sus vidas. Las mujeres, cuando hay sido previamente discriminadas en el mercado laboral, constituyen piezas intercambiables en el proceso productivo, y por lo tanto se supone más factible la ausencia de sus puestos de trabajo.

Las licencias transferibles, concebidas como parentales, también han sido criticadas por el limitado acceso que incluso las mujeres pueden tener al uso del beneficio. Al tratarse de permisos optativos, pueden ser de difícil acceso por el castigo laboral que pueden suponer como contraparte. Así, puede imaginarse que los trabajadores del sector privado y en los puestos más supeditados a la “flexibilidad empresarial”, dispongan de pocas oportunidades reales para “optar” por esos permisos. Debe recordarse al respecto que la insistencia en la obligatoriedad de los permisos maternales, propiciada desde los primeros proyectos de legislación y reglamentada hoy a través de la LCT, tenía la intención de evitar a las trabajadoras el conflicto laboral que supondría elegir un beneficio, frente a un agente de mayor poder que ellas, el empleador.



7. A modo de conclusión

Aunque por definición, el carácter optativo de un beneficio laboral se presenta como más prometedor que su obligatoriedad para la calidad en el empleo, diversos factores inciden para que éstos puedan desplegar toda su potencialidad. Al interior de las parejas, posicionamientos desiguales en el hogar y en el mercado pueden determinar escasos márgenes en términos de elección. La transferibilidad da por sentada una relación igualitaria en el espacio doméstico que no siempre se practica, y que además está condicionada por un contexto social que promueve a las mujeres como principales cuidadoras. Uno de los principales argumentos referidos para la prolongación de los permisos no refiere a la necesidad de cuidado exclusivo por parte del recién nacido, sino a la valoración médica de la lactancia materna, que tiene como principal cita de autoridad las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Bajo esta concepción, el uso de los permisos transferibles por parte de los varones atentaría contra la salud del niño, en tanto se supone que la dedicación exclusiva al cuidado favorece la continuidad de la lactancia materna.¹⁵

En el mercado, la segregación horizontal y vertical pondría a las mujeres en una situación de doble desventaja. Frente a sus parejas, la noción de “salario complementario” y las menores oportunidades de ascenso laboral les restaría oportunidad de priorizar su carrera laboral. Ante los empleadores, es evidente que en los puestos de menor valoración social y económica los trabajadores pierden un amplio margen de elección. Si estas variables se cruzan, con varones poco dispuestos a hacer uso de esos tiempos, y empleadores poco dispuestos a otorgarlos, puede que las potencialidades de la transferibilidad se conviertan en una ficción legal. El gran desafío de las políticas del tiempo de trabajo lo constituye entonces la combinación de flexibilidad y autonomía, que parece plausible especialmente cuando la propia organización del trabajo se beneficia de esa libertad, como en el citado caso del docente del nivel secundario. En definitiva, la flexibilidad se presenta como una alternativa practicable cuando el propio empleo la adopta como característica. Una organización rígida de los tiempos de trabajo, así como una flexibilidad empresarial que todo lo ciñe a los avatares de la demanda productiva, atentan contra la implementación de este tipo de propuestas.

Con todo, estas modificaciones sectoriales en la normativa laboral representan avances hacia la igualdad de derechos entre varones y mujeres y hacia el reconocimiento de los varones como beneficiarios de un derecho laboral y copartícipes de una responsabilidad familiar y doméstica. La flexibilización de los tiempos de trabajo a lo largo del ciclo vital contribuye a la igualdad de género en

¹⁵ Estadísticas recientes demuestran, sin embargo, que las prácticas de lactancia mixta y destete son habituales incluso entre mujeres que no trabajan para el mercado, y la introducción de lactancia artificial no presenta importantes variantes según nivel socioeconómico (Observatorio de la Maternidad, 2008).



tanto las oportunidades de diversificación de las estructuras rígidas que hoy rigen en gran parte del mercado laboral forman no sean proyectadas ni apropiadas como políticas para las mujeres. En ese caso, la experiencia demuestra que refuerzan la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo. El acceso universal a estos beneficios constituye el primer paso en esa dirección. Las regulaciones, claro está, no pueden provocar per se una transformación de las prácticas sociales, pero pueden favorecerlas.

Bibliografía

- ALLENSPACH, Heinz (1975): **El horario flexible**, OIT: Ginebra.
- ÁLVAREZ Norberto; CUTULI, Romina; MARTINO, Alejandro (2001) “¿Podremos imaginar algo mejor?. Precarización y control social en el neoliberalismo”, en AA.VV.: **Foucaul**, MdP, UNMdP.
- ÁLVAREZ Norberto; CUTULI, Romina; MARTINO, Alejandro (2005). -- “El trabajo, su significación social. Una reflexión desde la situación de Mar del Plata”, En: Álvarez, y otros... [organizador]. **Pasado y Presente de la Mar del Plata Social**, Mar del Plata, eudem.
- APU, Revista “La semilla”, diciembre 2010.
- BALBO, Laura (1978): “La doppia presenza”, Inchiesta n° 32.
- BOYER, R. (1986)- **La flexibilité du travail en Europe**, Editions, La Decouverte, Paris.
- CARBONERO GAMUNDÍ, María Antonia (2007): “Intersecciones de género, clase y poder: políticas y prácticas de cuidado en la Unión Europea”, En Carbonero Gamundí, María Antonia y Levín, Silvia (comp.): **Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina**, Rosario, Homo Sapiens.
- CASTELL, Robert (1997): **Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado**. Barcelona, Paidós.
- DAUNE-RICHARD, Anne-Marie (2007): “Las mujeres y la sociedad salarial: una investigación a partir de los casos de Francia, Reino Unido y Suecia”, En Prieto, Carlos (comp.): **Trabajo, género y tiempo social**, Madrid, Editorial Complutense.
- FERNANDEZ MACIAS, Enrique (2004): “Nuevos tiempos de trabajo y calidad del empleo”, en Rafael Muños de Bustillo (Dir.): **Nuevos tiempos de actividad y empleo**. MTAS: Madrid.
- FOSCOLO y ARIZU [Comp.] (2001): **Voces de los jóvenes desde la vulnerabilidad**. Mendoza: FIDIPS.
- GORZ, André (1998): **Miserias del presente, riqueza de lo posible**. Bs. As.: Paidós.
- GREEN, F. (2006): *Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy*, Princeton
- HOCHSCHILD, Arlie (1989): *The second shift*, New York, Viking.
- LASSO, Francisco y FRASSER, Cristian (2013)- “Calidad del empleo y bienestar: un análisis con escala de equivalencias”- **Borradores de Economía**: Bogotá, Número 791-
- MARTINO, Alejandro y CUTULI, Romina (2011). – “Flexibilización Laboral y Calidad en el Empleo: ¿Caminos divergentes?” (Publicación en CD). – En: 1° Jornadas Internacionales “Sociedad, Estado y Universidad, UNMdP- Mar del Plata, 2011.
- NEFFA, Julio (2010)- “Aportes para comprender la lógica de generación del empleo precario”. – En Del Bono, Andrea y Quaranta, Germán (compiladores): **Convivir con la incertidumbre. Aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en la Argentina**. – Bs. As. : CIEL-PIETTE.



- Observatorio de la maternidad (2008): “Situación actual de la lactancia materna en la Argentina”, Boletín nº 4. Disponible on-line en: <http://www.o-maternidad.org.ar/documentos/wp1795186471/Boletin4web.pdf>
- PINEDA, J. y Acosta, C. (2011). “Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto”. **Ensayos sobre política económica**, 29(65), 63-105.
- RECALDE, Héctor (2003): **La tercera década infame. La legislación laboral...**, Buenos Aires, Corregidor.
- Régimen de Contrato de Trabajo, **Ley 20.744**, República Argentina.
- Resolución de Rectorado 1870/2010, Universidad Nacional de Mar del Plata.
- RIFKIN, J. (1996): **El fin del trabajo**, Barcelona, Paidós.
- SALIDO CORTÉS, Olga (2007): “La conciliación de la vida laboral y familiar en España: hacia un nuevo equilibrio de bienestar”, En Carbonero Gamundí, María Antonia y Levín, Silvia... ob. cit.
- SENNETT, Richard (2000): **La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo**, Barcelona, Anagrama.
- SVAMPA, Maristella [editora] (2000): **Desde abajo. La transformación de las identidades sociales**, Buenos Aires, Biblos. University Press.
- VASILACHIS DE GIALDINO, Irene (1997): **La construcción de representaciones sociales**. Barcelona, Gedisa.
- WAINERMAN, Catalina (2005): La vida cotidiana en las nuevas familias, ¿una revolución estancada?, Buenos Aires, Lumiere.