

**¿QUÉ ES UN BUEN TRABAJO?**

Osvaldo Battistini y Diego Szlechter  
(coordinadores)

## **¿Qué es un buen trabajo?**

EDICIONES **UNGS**



Universidad  
Nacional de  
General  
Sarmiento

¿Qué es un buen trabajo? / Osvaldo Battistini ... [et al.] ; Coordinación general de Osvaldo Battistini ; Diego Szlechter. - 1a ed. - Los Polvorines : Universidad Nacional de General Sarmiento, 2024.

174 p. ; 21 x 15 cm. - (Política, políticas y sociedad ; 54)

ISBN 978-987-630-753-6

1. Sociología del Trabajo. 2. Empleo. 3. Acceso al Empleo. I. Battistini, Osvaldo II. Battistini, Osvaldo, coord. III. Szlechter, Diego, coord.

CDD 352.67

## EDICIONES UNGS

© Universidad Nacional de General Sarmiento, 2024

J. M. Gutiérrez 1150, Los Polvorines (B1613GSX)

Prov. de Buenos Aires, Argentina

Tel.: (54 11) 4469-7507

[ediciones@campus.ungs.edu.ar](mailto:ediciones@campus.ungs.edu.ar)

[ediciones.ungs.edu.ar](http://ediciones.ungs.edu.ar)

Diseño gráfico de la colección: Andrés Espinosa

Diseño de tapas: Daniel Vidable

Diagramación: Eleonora Silva

Corrección: Miriam Andiñach

Hecho el depósito que marca la Ley 11723.

Prohibida su reproducción total o parcial.

Derechos reservados.

Impreso en Ediciones America

Abraham J. Luppi 1451, CABA, Argentina, CP C1437FRK

en el mes de julio de 2024.

Tirada: 120 ejemplares.



Libro  
Universitario  
Argentino

# Índice

Introducción. La difícil evaluación del trabajo.	
Trabajos buenos o malos según el contexto .....	9
<i>Osvaldo Battistini, Diego Szlechter y Marcela Zangaro</i>	
Capítulo 1. El <i>delivery</i> por plataformas virtuales en la ciudad de Buenos Aires. Un trabajo relativamente bueno .....	25
<i>Osvaldo Battistini</i>	
Capítulo 2. Trabajadoras del cuidado del Espacio de Primera Infancia Frida Kahlo. El primer trabajo que las reconoce “madres” .....	59
<i>Maria Mercedes García</i>	
Capítulo 3. Compromiso, interés y reconocimiento en un comedor scout en la ciudad de Buenos Aires durante la pandemia de covid-19 .....	83
<i>Anabel Pavone</i>	
Capítulo 4. Trabajo jerárquico en el sector de servicios en Colombia .....	109
<i>Juan David Vanegas Daza</i>	
Capítulo 5. El uso estratégico del ocio en mánagers de firmas de base tecnológica .....	137
<i>Marcela Zangaro y Diego Szlechter</i>	
Los autores y las autoras .....	171

# Introducción

## La difícil evaluación del trabajo

### Trabajos buenos o malos según el contexto

*Osvaldo Battistini, Diego Szlechter y Marcela Zangaro*

Seguramente, no pocas veces nos preguntamos acerca de aquello que nos gusta o nos disgusta de los trabajos que realizamos a lo largo de nuestras vidas. El mismo interrogante también puede ser motivo de conversaciones con familiares, con compañeros y compañeras de trabajo o con personas que tienen trabajos diferentes del nuestro. En alguna oportunidad, puede suceder que una persona que recién conocemos nos pregunte acerca del trabajo que realizamos y en esa situación, al sentir la interpelación de alguien con quien no tenemos suficiente familiaridad, haremos alguna apreciación sobre eso que hacemos para “ganarnos la vida”. En todos los casos, de manera tácita o explícita sentiremos la obligación de valorar ese trabajo. La valoración será positiva, negativa o un poco de ambas a la vez según el carácter de la interlocución.

Ya sea que nos guste o no, “el trabajo juega un rol central en nuestras vidas. Según la forma como se organice, contribuye a construir o destruir nuestra salud, nuestras capacidades cognitivas o sensitivas. A nivel social, fundamenta y estructura gran parte de nuestras relaciones con los demás y con la naturaleza” (Coutrot y Perez, 2022: 15). Así, sin dudas, su presencia e influencia deberían constituir la principal razón para obligarnos a valorar de alguna forma el trabajo, dado que ocupa gran parte de nuestro tiempo de vida. De todos modos, aun cuando se tenga plena conciencia de la forma en que ese trabajo actúa sobre

nuestros cuerpos y nuestro entorno ambiental, su función económica adquiere preponderancia en muchas de las valoraciones que se realizan. Esto trae como resultado que, si el trabajo es la principal fuente de ingreso económico y, por lo tanto, el factor que asegura la supervivencia, su valoración principalmente económica es prácticamente constante. En efecto, el hecho de que la mayor parte de las personas necesiten trabajar para vivir y que el imperativo de la reproducción material no deje hoy otra alternativa que ocupar gran parte del tiempo de la vida en el trabajo, no hacen sino colocarlo en un lugar prioritario en la existencia humana. Asimismo, es muy posible que, para quienes tengan asegurado el sustento material mediante instancias distintas al trabajo pero que, aún bajo dichas condiciones, realicen alguna actividad laboral, el factor monetario derivado de dicho trabajo no ocupe un lugar preponderante.<sup>1</sup>

Cuando el valor del trabajo está subordinado al ingreso que por él se obtiene y, por consiguiente, a la posibilidad de asegurar la supervivencia de quien lo realiza –y, en muchos casos, también la de su familia–, la pregunta que podemos hacernos es qué lugar ocupan en su valoración el resto de los factores que posiblemente nos permitan calificarlo como bueno, regular, malo o cualquier punto intermedio entre cada uno de estos grados. Es decir, aun teniendo en cuenta la preponderancia de la dimensión económica, podríamos cuestionar cómo intervienen en la evaluación del trabajo factores tales como el interés personal en el desarrollo de una actividad específica, la posibilidad del despliegue de saberes individuales derivados de aprendizajes anteriores, el reconocimiento personal por la puesta en juego de habilidades propias, el placer que puede resultar del desarrollo de determinadas tareas, las posibilidades de progreso en una carrera profesional, las relaciones sociales generadas a partir del trabajo, el desarrollo de la actividad en un medio ambiente agradable,<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Esto no quita que pueda haber gente que, más allá de la “herencia material recibida”, conserve una visión absolutamente “instrumental” del trabajo y quiera “trabajar para sostener e incrementar sus ingresos”.

<sup>2</sup> Consideraremos necesario aclarar que muchos de los trabajos actuales llamados “altamente calificados” o que detentan un alto prestigio y valoración social, en general muy bien remunerados, no suponen necesariamente que tengan alguna utilidad social. En este sentido, es provocativa la diferenciación que hace Graeber (2018) entre trabajos “de mierda” y trabajos basura: “los que yo llamo trabajos de mierda son trabajos inútiles, pero suelen estar muy bien pagados y tienden a proporcionar excelentes condiciones de trabajo; los llamados trabajos basura, por el contrario, no son trabajos de mierda en absoluto: por lo general implican tareas necesarias y que claramente benefician a la sociedad, pero los trabajadores que las realizan suelen ser maltratados y estar mal pagados” (ibídem: 34). El hecho de que estemos viviendo en una sociedad que considera al trabajo como un fin y un valor moral en sí mismo, lleva a que muchos de los trabajos que

y hasta la posibilidad de encontrar en el trabajo una opción mejor que la vida familiar.<sup>3</sup>

De todos modos, ya sea por la obtención de mejores o peores ingresos económicos o por las condiciones derivadas de los parámetros indicados en el párrafo anterior, la valoración del trabajo siempre adquiere un carácter relativo. Salvo para la construcción de modelos ideales, cada uno de los trabajos existentes puede ser valorizado en función de otras opciones posibles de trabajo. Entonces, la calidad del trabajo depende del contexto dentro del cual se haga su evaluación, ya sea en términos globales en un territorio particular o en la especificidad de una determinada actividad laboral.

A pesar de esto último, la historia del capitalismo se nutrió de distintos intentos de construir tipos ideales de trabajo. En ese sentido, los “treinta gloriosos” constituyeron un marco muy propicio para la elaboración de la idea o de un modelo de lo que podría denominarse “buen trabajo”. El paradigma del empleo asalariado, con un contrato estable, a tiempo completo, amparado por el resguardo de la seguridad social, protegido por la acción sindical, con un salario que garantizaba un nivel de consumo y de seguridad económica, personal y familiar y, consiguientemente, perspectivas relativamente ciertas de progreso futuro –en definitiva, el trabajo fordista–, se constituyó en el trabajo que el Estado debía garantizar y al que la sociedad en su conjunto debía aspirar. Estas eran las características que definieron el “buen trabajo” que serviría de parámetro para medir y evaluar los otros. Pero, en primer lugar, esas condiciones no eran generalizables a todos los países del mundo y ni siquiera a todas las trabajadoras o trabajadores, ya que

... el desarrollo de la sociedad salarial dependía de una condición sobre la cual habrá que preguntarse si estaba intrínsecamente ligada a él, o presentaba un dato coyuntural: el crecimiento económico. Pero también dependía estrechamente de una segunda serie de condiciones: el desarrollo del Estado social (Castel, 1997: 376).

---

Graeber considera “de mierda”, es decir que carecen de toda utilidad social –desde la perspectiva incluso de sus protagonistas– sean considerados “buenos trabajos” e, inversamente, actividades laborales con alta utilidad social, sean considerados “malos trabajos”, especialmente debido a las condiciones en las que se desarrollan.

<sup>3</sup> Según A. Hochschild (2011: 295-297), en algunos casos de madres trabajadoras, la familia dejó de ser un espacio “de refugio ni una zona de alivio o descanso: era un lugar de trabajo. Peor aún solo podía librarse del trabajo doméstico yendo a la fábrica”, lo que generaba un proceso de inversión entre el mundo del hogar y el de la empresa.

El desarrollo económico no fue igual para todos los países europeos en los que se daba esta experiencia económica y productiva, y mucho menos para todos los países del occidente capitalista. Esta desigualdad también se repitió con el desarrollo del Estado social que, en algunos países latinoamericanos (como el caso del Estado argentino que, a partir de mediados de los años cincuenta puede ser un ejemplo en ese sentido), alcanzó algún nivel similar al europeo. Pero la difusión e implantación del Estado de bienestar en los países en desarrollo y en los no desarrollados no fue para nada similar a la que ocurría, en la misma época, en los países desarrollados.

Hasta aquí, entonces, el buen trabajo del período bienestarista estaba acotado a un territorio y, aun dentro de él, a condiciones económicas que no podían ser aseguradas para siempre. Incluso, dicho trabajo tampoco garantizaba ciertos bienestares personales a mediano o largo plazo. En este sentido, poco puede decirse acerca de las bondades del trabajo fordista más allá de las seguridades “jurídicas” antes mencionadas. Ese trabajo no podía ser considerado como “seguro” en términos de la carga física y mental de las personas que trabajaban. El fordismo implicaba el sometimiento a largas jornadas de trabajo, la exposición a esfuerzos físicos constantes frente a maquinarias de estructuras pesadas, con dispositivos de manejo que obligaban al cuerpo a permanecer en posiciones no naturales. Estas tecnologías, en muchos casos, no contaban con resguardos adecuados contra posibles accidentes que, como moneda corriente, podían derivar en consecuencias irreparables. Estos riesgos se incrementaban debido a la repetición rutinaria de tareas, al alto y continuo ritmo impuesto por la cadena de producción y, en determinados trabajos, a la exposición a sustancias o condiciones ambientales peligrosas para la salud. De esta forma, las enfermedades originadas por el trabajo eran comunes y, por lo tanto, el resultado final de una vida laboral continua bajo esas normas era el fuerte desgaste de los cuerpos. Si la bondad del trabajo estaba en la seguridad en el empleo y, sobre todo, en el acceso al consumo que permitía un salario relativamente elevado, estas dos condiciones eran quizás el canje que dicho modelo productivo podía realizar a cambio de que tanto las trabajadoras como los trabajadores se sometieran a los riesgos físicos y psíquicos que no dejaba de generar.

De todos modos, la crisis del modelo fordista y del bienestarismo abriría las puertas a la generación de trabajos aún peores que los de esos años supuestamente “gloriosos”. Desde entonces, el trabajo iba a estar signado por la impronta de las políticas neoliberales, a partir de las cuales se iban a modificar gran parte de las instituciones de la relación laboral. La flexibilización fue el mecanismo privilegiado por el neoliberalismo para alcanzar lo que esa política denominó

como “modernización laboral o de las normas laborales”, mediante la cual se pretendía aligerar los dispositivos legales y, sobre todo, económicos, que regulaban el contrato de trabajo. El eje de dichas políticas estaba fundamentalmente puesto en la reducción de los costos laborales –salarios más bajos y menos impuestos– y el aumento de la disponibilidad de la fuerza de trabajo para ser utilizada en el momento justo, el cual era establecido en tiempo y forma por el empleador y en función de las tareas por él determinadas, las cuales también podían variar de acuerdo con las necesidades de la producción. Es decir, el neoliberalismo impondría nuevos tiempos de uso de la fuerza de trabajo, con movilidad de puestos y tareas pero, además, con salarios ajustados por normas de productividad generadas, también en este caso, por los mismos empleadores. En la Argentina, este tipo de políticas dio como resultado, en primer lugar, un importante incremento de la masa de personas desocupadas, el aumento de la tasa de informalidad laboral, la enorme reducción de los salarios y el desarrollo de un fenómeno novedoso, sobre todo frente a los años de bienestar anteriores: el surgimiento de trabajadoras y trabajadores pobres. Es decir, la pobreza no estaba conformada solamente por quienes se encontraban en el desempleo, sino que también engrosaban esas estadísticas una parte importante de quienes contaban con empleo. De todos modos, si se considera globalmente la situación del trabajo tras el avance del neoliberalismo, su dimensión preponderante fue la precariedad. La relativa seguridad adquirida por el trabajo en los años previos a su arribo contrastaba ahora con una gran inseguridad para quienes tenían trabajo. Así, en el contexto del neoliberalismo, el avance de la precariedad hizo cada vez más difícil determinar de manera relativamente uniforme qué se considera un “buen trabajo”.

Standing (2011: 10) establece siete condiciones de seguridad que garantizarían la existencia de un trabajo no precario. Dichas condiciones son: un mercado de trabajo que brinde oportunidades adecuadas de empleo con un salario conveniente; un empleo asegurado por la protección contra el despido arbitrario, regulaciones sobre contratación y despido y multas a empleadores y empleadoras que no cumplen las reglas; sostenimiento de barreras a la dilución de competencias y calificaciones y oportunidades de movilidad ascendente, en términos de estatus y salarios; protección contra accidentes y enfermedades en el trabajo, límites al tiempo de trabajo; oportunidades para adquirir conocimientos mediante el aprendizaje, la formación para el empleo y para utilizar dichas competencias en el trabajo; garantía salarial adecuada, estable y protegida; y garantía para la existencia de representación sindical. Sin dudas, todos estos factores componen el marco general de existencia de aquello que hemos

caracterizado anteriormente como el “buen trabajo” del período fordista, más allá de las posibles consecuencias negativas para la salud física de quienes trabajaban bajo ese modelo productivo, tal como planteamos. Asimismo, se trata de factores que, en cierto sentido, conforman aún gran parte del conjunto de reivindicaciones llevadas adelante por los sindicatos y los movimientos sociales respecto de las condiciones de empleo y trabajo de la actualidad.

A partir de esto, podemos arribar a dos conclusiones y a un cuestionamiento. La primera conclusión, relativa a la definición de Standing sobre la precariedad del trabajo, es que tiene sentido la idea que esbozamos previamente acerca de que la calidad (y la evaluación) del trabajo es relativa porque se construye a partir de un tipo ideal de trabajo específico: el fordista (como trabajo considerado no precario). A partir de este modelo que privilegia ciertas características y condiciones y silencia otras, se establece el parámetro de calidad que define una escala de mejores o peores situaciones laborales, en tanto se acerquen o se alejen de este tipo ideal. Si aceptamos ese parámetro, la segunda conclusión es que las posibilidades de encontrar un trabajo plenamente bueno son casi inexistentes, dado que deberían cumplirse las siete condiciones al mismo tiempo y, como la experiencia histórica lo demuestra, el desarrollo del capitalismo es totalmente resistente a asegurarlas. El cuestionamiento al que podemos llegar es de carácter más amplio y a futuro: ante la avanzada constante del neoliberalismo, a medida que vayan desapareciendo del mercado laboral aquellas personas que de alguna manera hayan trabajado bajo ese modelo “de seguridad laboral” fordista (o de alguna de sus variaciones), a medida que vaya borrándose la memoria y la experiencia (individual y colectiva) de ese trabajo considerado “bueno”, y al paso que vayan incorporándose al mundo laboral nuevas generaciones para las cuales las condiciones (jurídicas y reales) de trabajo “normales” sean las impuestas por el modelo neoliberal, ¿cuáles serán los factores que constituirán el tipo ideal que vendrá a imponerse de manera generalizada como nuevo parámetro de evaluación?

Quizás sea posible identificar algunos indicios que muestran, ciertamente, la indeterminación frente a la que nos encontramos en la actualidad y que plantea el terreno a partir del cual pueden delinearse las nuevas condiciones que impone el trabajo y las evaluaciones que quienes trabajan realizan sobre él. El mundo laboral se transforma y algunos fenómenos sociales dan cuenta de cómo parte de las trabajadoras y los trabajadores, en los últimos años, responden a esa transformación. Para ello, vamos a analizar dos fenómenos que se producen en la actualidad. El primero de ellos se relaciona con el comportamiento de dos grupos de trabajadores y trabajadoras jóvenes: 1) los y las que cuentan

con alto grado de calificación y son contratados y contratadas por empresas de base tecnológica pero que, gracias a su condición privilegiada, imponen en ellas un elevado nivel de rotación; 2) las dificultades que tienen gran parte de los comercios para contratar trabajadores y trabajadoras de baja calificación, a pesar de la existencia de un gran número de personas en esas condiciones. El segundo fenómeno es el que se produce a raíz del abandono o “huida” del trabajo protagonizado por un importante número de personas en diversos países, fenómeno que se expresó fundamentalmente a partir de la pandemia de la covid-19 y que en occidente es conocido como “la gran renuncia”<sup>4</sup> y en China como *tan ping*.<sup>5</sup> Si bien ambas situaciones representan expresiones fuertemente individualizadas, lo cual no permite decir que se trata de movimientos sociales de resistencia al trabajo, sí se puede inferir de ellas el gran inconformismo que comienza a ponerse de manifiesto, por lo menos entre las personas más jóvenes, frente a las condiciones que impone el capitalismo para que alguien pueda asegurarse, mediante el trabajo, su propia vida material. Pero, además, lo que expresan es la notable diferencia que existe a un lado y al otro de la evaluación sobre el trabajo entre quienes creen ofrecer un “buen trabajo” y quienes, quizás con una evaluación contraria, lo rechazan.

De esa forma, si ahora son las trabajadoras y los trabajadores los que adoptan actitudes de rechazo, aun cuando sean individualizadas, la incertidumbre se traslada también a quienes tienen la necesidad de contar con esa mano de obra. El resultado final de esta ecuación es todavía incierto, porque también es posible que se planteen diferentes alternativas, como la generación de mejores trabajos para lograr atraer nuevamente a quienes los rechazan o la generación de un grado de desarrollo tecnológico que elimine definitivamente esa necesidad de personas que trabajen. En el primer caso, deberían crearse trabajos “relativamente buenos”, los que para ser tales deberán no solo implicar salarios elevados, sino toda una serie de condiciones que quizás el capitalismo no pueda asegurar en todos los trabajos posibles, tales como estabilidad, contratos formales, jornada reducida, participación en las ganancias, participación en las decisiones sobre organización del trabajo y la productividad, etcétera; y, en el segundo caso, el camino sería la demostración de las hipótesis de ciertos estudios prospectivos

<sup>4</sup> BBC News Mundo, 21/6/2021: “La gran renuncia: por qué los trabajadores en Estados Unidos están dejando sus empleos a un ritmo récord”, por Ángel Bermúdez. Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-57645362>.

<sup>5</sup> BBC News Mundo, 19/3/2022: “Qué es ‘tan ping’, el movimiento social nacido de la pandemia en China y por qué preocupa al presidente Xi Jinping”, por Ivana Davidovic. Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-60466125>.

que aseguran la existencia futura de “un sociedad con la desaparición de muchos trabajos y, consiguientemente, con cada vez menos trabajos bien remunerados” (Susskind, 2020).

Pero para que esa condición de no existencia del trabajo remunerado sea posible, en este segundo caso se pone en evidencia la necesidad de reemplazar el ingreso económico de las personas (mayoritariamente relacionado con el salario derivado de un trabajo) con el establecimiento de algún dispositivo estatal que cubra totalmente el costo de los bienes que ellas requieren para vivir. De eliminarse el trabajo de la vida, ese ingreso debería superar, en monto y en cantidad de personas cubiertas, lo que determinados movimientos sociales y sindicales reclaman como “salario básico universal”. Y esto es así dado que ya no se trataría de tener que satisfacer las mínimas e inmediatas necesidades, sino que el salario tendría que equivaler a una cantidad de recursos materiales que le permitieran una buena vida, entendiendo como tal la que cuenta con bienes materiales y no materiales que van más allá del sustento diario. De todos modos, aun considerando que el capitalismo actual está absolutamente imposibilitado de generar estas condiciones ya que serían totalmente contradictorias con su lógica de productividad y acumulación, la incorporación de un “ingreso ciudadano” por parte de los Estados, es decir, de un monto de dinero no condicionado a determinado grupo social sino que cubra las necesidades básicas de la población, permitiría que las personas eligieran trabajos mejores sin el apremio de trabajar para vivir y que destinaran parte del tiempo a actividades placenteras no vinculadas con lo laboral. De esta forma, se daría lugar a la generación de un nuevo contexto para la evaluación del trabajo.

Pero nada de esto ha sucedido aún. Entonces, hasta que algunas de esas formas de neutralización de los efectos dañinos del trabajo ocurran, la producción de un relativamente “buen trabajo” queda en manos de las empresarias y los empresarios, quienes tienen necesidad perentoria de retener la mano de obra porque, de lo contrario, su propia existencia como tales no sería posible. En ese sentido, una de las estrategias puestas en marcha es la generación de dispositivos individualizados (altos ingresos en moneda extranjera, premios especiales, viajes, trabajo deslocalizado territorialmente, etcétera) de atracción para trabajadoras y trabajadores de alto grado de formación, para que realicen actividades muy especializadas, sobre todo en empresas de base tecnológica, que no solo se sientan dispuestas y dispuestas a ingresar en los puestos ofrecidos sino a sostener su permanencia por el mayor tiempo posible en esas empresas. Este mecanismo, por supuesto, incluye a un número muy pequeño de empresas y muy reducido de personas, quienes se presentan frente al resto de la sociedad

como “privilegiadas”. De esa forma, el recurso estratégico individual perpetúa la incertidumbre acerca de qué sucederá con las trabajadoras y los trabajadores continuamente condicionadas y condicionados por la única posibilidad de contar con malos trabajos a lo largo de toda su vida.

Entonces, aun pensando en la posibilidad de que el capitalismo logre producir algún tipo de recompensa para sostener en sus puestos a quienes trabajan y disminuir el riesgo potencial de incrementar los movimientos de rechazo al trabajo, dichas recompensas deberían adquirir un valor que pueda reemplazar lo que el trabajo capitalista no puede entregar a gran parte de las trabajadoras y los trabajadores. Y si bien hay muchos aspectos del trabajo que podrían constituir recompensas potenciales, es probable que la mayoría de las personas esté de acuerdo en que la calidad del trabajo depende, en gran medida, de la compensación económica, como las ganancias y los beneficios complementarios, el seguro médico y las pensiones; del grado de seguridad laboral y de las oportunidades de ascenso a mejores trabajos; del grado de ejercicio de control sobre las actividades laborales que permite experimentar el trabajo como interesante y significativo; y de la medida en que el tiempo de trabajo y el control sobre los horarios habilite a pasar tiempo con la familia o realizar otras actividades no laborales que disfrutan (Kalleberg, 2000: 18).

Cada una de las condiciones anteriores puede constituir una condición que se imponga para la determinación de un buen trabajo. Pero ellas, en conjunto, siguen siendo totalmente exteriores a la voluntad de quien trabaja. Podría considerarse que el único recurso con el que se las puede enfrentar es, directamente, la negación de trabajo. Pero claro está que este recurso solo es accesible para determinados sectores y grupos sociales que pueden optar por actividades que les generen placer, lo cual escapa a la posibilidad personal de gran parte de la sociedad.<sup>6</sup>

Sobre este último punto creemos necesario hacer una aclaración. Si bien pareciera desprenderse de lo dicho que el placer en el trabajo deriva de la ausencia

---

<sup>6</sup> Quizás, un fiel ejemplo de esto lo constituye la formación universitaria de sectores populares, fenómeno que se extendió en nuestro país a partir de la creación de universidades en la periferia de la ciudad de Buenos Aires, región comúnmente denominada “conurbano”. La necesidad de movilidad social y de “trabajar para vivir” lleva a considerar a la carrera universitaria como un medio de vida. La salida laboral de la carrera elegida tiene preeminencia por sobre la vocación o por sobre la aventura intelectual que supone la propia vida universitaria. Es así como la apuesta por estudiar una carrera ligada con el placer o con conseguir un “buen trabajo” o, mejor dicho, un trabajo placentero, permanece en suspenso hasta tanto se den las condiciones materiales para realizarla y, en la gran mayoría de los casos, totalmente inexistente o anulada de antemano.

de la necesidad de la obtención de un ingreso para garantizar la vida, dicha ausencia requeriría de un cambio sustancial en la idea de trabajo, hecho que tiene absoluta relación, tal como planteamos arriba, con la generación, por parte de los Estados, de alguna garantía económica que separe al trabajo de la generación del sustento económico de supervivencia. Entonces, lo que tenemos que tener en cuenta es que una porción muy importante de la población está obligada a trabajar para poder sobrevivir y, muchas veces, en los trabajos más precarios. Esto hace que tengan directamente que anular actividades, deseos y placeres, o relegarlos a un lugar muy subsidiario del tiempo y del espacio de trabajo.<sup>7</sup>

De todos modos, la necesidad material y perentoria de obtener los recursos económicos necesarios para la vida y el esfuerzo desgastante que cotidianamente implica el trabajo pueden ser puestos entre paréntesis para pensar qué factores adquirirían relevancia para la consideración personal de quienes trabajan, y que también servirían para evaluar un trabajo como bueno o malo. Dado que, en gran parte de los casos, el trabajo se da en espacios relationales comunes con otras personas (superiores, pares, compañeros y compañeras, amigos y amigas, referentes sindicales, etcétera), el trabajo no puede dejar de incorporar las referencias derivadas de dichas relaciones. Cuando se analiza lo que ocurre en un espacio de trabajo desde el momento en que una persona ingresa por primera vez a él, se detecta que uno de los lazos sociales de mayor relevancia es el de la confianza. El trabajo y la permanencia repetida durante varias horas al día entre las mismas personas requieren de espacios de confianza entre ellas. Se confía en el otro o en la otra porque hace bien el trabajo, porque colabora con otras y otros de manera desinteresada, porque es confidente, etcétera. En toda relación entre personas que persista durante un tiempo y que imponga la realización de actividades en conjunto tiene que haber algún tipo de confianza. De esa manera, la confianza puede erigirse como un elemento de carácter fundamental para cohesionar vínculos sociales, al tiempo que contribuye a un desarrollo más placentero de la vida laboral, y puede convertirse en un vector para analizar la bondad o no de un trabajo.

En rigor, todo trabajo implica una doble relación de confianza: por un lado, de quien lo realiza, sobre sí y, por otro, de quien lo solicita sobre la capacidad para llevarlo a cabo que tiene quien lo ejecuta. Al mismo tiempo, la confianza que las trabajadoras y los trabajadores adquieran en su trabajo y frente a su entorno puede otorgarles cierta autonomía, lo que les permite

---

<sup>7</sup> Uno de los objetivos del ingreso básico universal es una mejor distribución no solo del trabajo sino especialmente del “placer”.

desplazar relativamente los límites impuestos por la prescripción normativa de las tareas. Entendemos aquí a la autonomía como la capacidad para reducir el esfuerzo, para hacer huelga, para realizar cambios en la producción según el propio saber y por fuera de las prescripciones de quien emplea. Esta autonomía no es del tipo de la que puede asignar la empresa, que se trata, más bien, de una “autonomía controlada” (Zangaro y Szlechter, 2022). En este sentido, la delegación de una responsabilidad por parte de quien emplea o dirige sobre quien trabaja implica que el o la demandante del trabajo deposita su confianza en la idoneidad o la lealtad de quien ejecuta. Es el saber sobre la tarea realizada diariamente (sobre todo cuando esta parece ocupar un espacio relevante en la actividad del colectivo laboral) el que dota de sentido al trabajo. Esto relativiza, por lo menos en el corto instante de la realización de dicha tarea, la fuerza objetiva del sometimiento capitalista. Entonces, además de cumplir con el requisito de la satisfacción de las necesidades materiales, cuando el trabajo puede realizar algo de lo propio, puede ser colocado en el lugar de un “buen trabajo”. La inversión de capacidades y de esfuerzo va a depender tanto de la demostración de cumplimiento de estas premisas como de la confianza que tenga quien trabaja en que las condiciones que garantizan el desarrollo de ese trabajo bajo dichas premisas se sostengan en el tiempo.

Otro factor que suele tenerse en cuenta cuando se trata de llevar a cabo una valorización del trabajo es cómo se produce y si los trabajadores y las trabajadoras se identifican con él. En definitiva, cómo dicho trabajo se traduce en un referencial identitario. La identificación solo es posible cuando los saberes y experiencias personales se ponen en juego en las actividades desarrolladas en el trabajo que están llevando a cabo y en el entorno relacional con sus pares y superiores. En este sentido, quizás haya que preguntarse cuántos trabajos adquieren esas características. Por otro lado, habría que ver si finalmente encontramos que, en la actualidad, solo una parte pequeña de ellos las tienen. Esto se debe a que un número muy grande de los empleos son extremadamente precarios y otro tanto representa trabajos poco significativos en términos de utilización de conocimientos, generación y reproducción colectiva de nuevos saberes. De esta manera, perderían sentido las repetidas consignas propagadas por el sentido común acerca de que el trabajo es en sí mismo un dador de identidad y que es necesario afianzar la “cultura del trabajo”.

Esto puede verse en un caso concreto. Las sucesivas crisis económicas producidas en la Argentina hacia fines de los noventa del siglo XX y principios de siglo XXI, así como la volatilidad inscripta en el contrato de trabajo por las nuevas formas de organización productiva generadas en los noventa –sobre

todo entre las trabajadoras y los trabajadores más jóvenes— impulsaron subjetividades en las cuales la inserción en un empleo estable no constituye un valor a conquistar o a sostener a cualquier costo. A pesar de la recuperación del empleo en la posconvertibilidad, en ellos y ellas el trabajo ya no aparece como uno de los principales atributos identitarios, tal como podía haber ocurrido bajo el paradigma fordista de producción, ya que hoy otras actividades o inquietudes parecen disputar el espacio identitario (Dubet y Martuccelli, 1998: 150). De esta forma, la valoración acerca de distintos trabajos y la posible clasificación de cada uno de ellos en función de parámetros que determinen cuáles pueden ser colocados en lo alto de la escala como buenos trabajos y cuáles en lo más bajo de ella dependerá, cada vez más, de funciones relativas entre un trabajo y otro. No obstante, fundamentalmente, tales parámetros estarán ajustados de acuerdo con cada contexto económico, social y político donde se realice la indagación. De tal manera, la posibilidad de contar con un modelo ideal de trabajo a partir del cual se desarrolle esa clasificación tampoco parece posible, dado que las condiciones actuales generadas por el capitalismo alejan cada vez más la posibilidad que muchos de los parámetros que acercarían a algunos trabajos a ese ideal, tales como una alta remuneración económica, un tiempo reducido de trabajo, libertades para decidir sobre su organización, incrementos salariales de acuerdo a las ganancias de las empresas, alta valorización de los saberes propios de quienes trabajan y libertad para elegir el lugar de trabajo, están en entredicho.

Este libro reúne el aporte de personas que, desde hace un tiempo, investigamos el mundo del trabajo actual. Cada cual con una trayectoria académica específica y con el interés en un sector particular de ese mundo (que se pone de manifiesto en la variedad temática de los capítulos) ha realizado su aporte a este producto. La variedad de antecedentes e intereses no ha imposibilitado sino más bien potenciado nuestro trabajo comunitario. Hemos partido de la lectura y la discusión de textos, la revisión conjunta de las derivas y los hallazgos de los distintos trabajos de campo, y la discusión colectiva de los capítulos aquí incluidos. En definitiva, este libro es resultado de nuestro propio trabajo, que es la investigación en la universidad. Y como investigar en la universidad es efectivamente un trabajo y no nos pone a salvo de tener que reproducir nuestras condiciones materiales (de vida y de trabajo), concretar este proyecto ha sido posible por financiamiento proporcionado por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Nación a través de dos proyectos de investigación científica y técnica. Por un lado, el PICT 2015-1210 “Entre buenos y malos trabajos. Un estudio sobre las representaciones de los trabajadores

sobre sus propios trabajos, en la Argentina”, dirigido por Osvaldo Battistini. Por otro lado, el PICT 2020-2639 “La intimidad en tensión. Mutaciones en el tiempo y el espacio de trabajo en la post-pandemia”, dirigido por Diego Szlechter. Además, la Universidad Nacional de General Sarmiento ha contribuido con este libro a través del financiamiento del proyecto 30/5024 dirigido por Diego Szlechter.

El libro se estructura en cinco capítulos que abordan distintos tipos de trabajos y los diversos parámetros a partir de los cuales se los evalúa. En el capítulo 1 se analiza el proceso de incorporación de nuevas tecnologías informatizadas a la producción y, particularmente, el arribo de las plataformas virtuales a la entrega de productos a domicilio, con el objetivo final de indagar la valoración que quienes trabajan en estas plataformas como *deliveries* realizan sobre su trabajo. Si bien la irrupción de este tipo de tecnologías en la actividad del reparto a domicilio se presenta como novedosa, algunas de las características de ese trabajo no lo son, entre las cuales se destaca la fuerte precariedad contractual y del trabajo mismo. Esta situación ya caracterizaba las condiciones contractuales y de trabajo de gran parte de quienes realizaban esas tareas con anterioridad al surgimiento de las aplicaciones (*apps*, abreviatura de *applications*) en este negocio. De esa forma, si se comparan los trabajos realizados por aquellos y los que llevan adelante los y las *deliveries* de las empresas de plataformas virtuales y se analiza la situación laboral de ambos casos, puede decirse que la precariedad contractual y del trabajo es un factor determinante para decir que se trata de malos trabajos. De todos modos, se tiene en cuenta que, ante la ausencia de trabajos perfectos o ideales, por lo menos en el capitalismo, esa valoración es relativa al contexto laboral general y las posibilidades de trabajo que tienen los distintos grupos sociales. En ese sentido, el capítulo trata de mostrar la relatividad de la valoración anterior, enfrentando el *delivery* por aplicaciones con los trabajos que, las y los mismos trabajadores llevaron adelante antes de comenzar a trabajar en dichas plataformas.

En el capítulo 2 se indaga sobre ciertos aspectos de la relación entre los procesos de subjetivación laboral en un Espacio de Primera Infancia (EPI) y el “ser madre” de las trabajadoras. A partir de una investigación cualitativa se analiza el caso del EPI Frida Kahlo gestionado por el Movimiento Evita de San Isidro, ubicado en el Polo Productivo Arenaza-CTEP-UTEP Zona Norte, situado en la localidad de Boulogne, del Municipio de San Isidro, en el conurbano bonaerense, Argentina.

El capítulo 3 presenta una reflexión sobre el modo en que las personas se involucraron en el trabajo voluntario para sostener un comedor comunitario en

el marco de lo que se conoció como el “Plan Nacional de Voluntariado Scout” (PNVS) durante la crisis por la pandemia de covid-19. Analiza particularmente la construcción social del compromiso en estos ámbitos y su relación con las dinámicas de reconocimiento, en diálogo con distintos aportes del campo de la sociología del trabajo y del compromiso militante. La comparación con organizaciones militantes permite mostrar el modo en que dos campos de actividad que parecen a primera vista completamente disímiles comparten algunas características que son permanentemente oscurecidas por un discurso que intenta ubicarlas en dos polos de la sospecha: el del “interés” y el del “desinterés o altruismo” puros. Se concluye que el compromiso en estos espacios implica una preocupación, en mayor o menor medida, por las necesidades de otras personas con las que se intenta construir vínculos duraderos que no se encuentran mediados por relaciones mercantiles.

El capítulo 4 pretende dar luz sobre aspectos relacionados con los trabajos gerenciales en las empresas del sector de servicios en Colombia. Indaga sobre el trabajo gerencial con la noción de trabajo decente y la relación entre desempeño y capital social respecto de la inserción al mercado de trabajo gerencial y la movilidad ocupacional dentro de él. Los hallazgos obtenidos a través de entrevistas en profundidad realizadas a gerentes en empresas privadas de diferentes regiones de ese país apuntan a que la movilidad ocupacional depende en gran medida de conductas referidas a cierto tipo de desempeño basado en la autoexigencia y la construcción de relaciones neopaternalistas con las y los superiores. Estas condiciones laborales se alejan de los marcos normativos constitucionales colombianos de reconocimiento del trabajo decente.

El capítulo 5 aborda las particularidades del ocio y el tiempo libre y su vinculación con el trabajo ante la consolidación de una estructura productiva que tiende a mantenerse y a pensarse hegemónicamente como sostenida por una fuerza de trabajo que adquiere caracteres cada vez más inmateriales, cognitivos o afectivos, por un estado de bienestar que progresivamente se desmantela y que cede su lugar a iniciativas sociales, al *empowerment* y al emprendimiento individuales como medios de mantenimiento de la vida social, y por la producción de bienes culturales y simbólicos como el centro de la producción misma. Esto es, analiza dichas particularidades en un contexto socioeconómico en el que el fordismo ha perdido su carácter hegemónico y han surgido formas posfordistas de organización de la producción, del trabajo y de la sociedad. Analiza, en definitiva, la relación entre tiempo libre o de ocio y tiempo de trabajo en el caso específico del personal de mando en las firmas de vanguardia tecnológica.

De esta manera, nos preguntamos cómo esta relación afecta la consideración de qué es un buen trabajo.

## Bibliografía

- Castel, Robert (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Coutrot, Thomas y Perez, Coraile (2022). *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*. París: Seuil.
- Dubet, François y Martuccelli, Danilo (1998). *Dans quelles sociétés vivons-nous?* París: Seuil.
- Graeber, David (2018). *Trabajos de mierda*. Barcelona: Planeta.
- Hochschild, Arlie Russel (2011). *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. Buenos Aires: Katz.
- Kalleberg, Arne L. (2000). *Good jobs, bad jobs: the rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*. Nueva York: American Sociological Association y Russel Sage Foundation.
- Standing, Guy (2011). *The Precariat. The New Dangerous Class*. Londres: Bloomsbury Academic.
- Susskind, Daniel (2020). *Un monde sans travail. Comment les nouvelles technologies et l'intelligence artificielle reconfigurent le marché du travail*. París: Flammarion.
- Zangaro, Marcela y Szlechter, Diego (2022). “Reconocimiento y trabajo. Una mirada desde el posfordismo”. *Trabajo y Sociedad*, vol. XXIII, nº 39, pp. 105-125.