

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
Tesis Licenciatura en Sociología

**Tiempo libre y ocio:
una aproximación a su estudio desde la perspectiva
de los trabajadores de la industria**

Verónica Britos
Tutor: Francisco Pucci

2000

Indice

<i>Introducción.....</i>	<i>pág. 1</i>
<i>1- Razones y antecedentes para un estudio sobre el ocio.....</i>	<i>pág. 2</i>
<i>2- Definición de objetivos.....</i>	<i>pág. 4</i>
<i>3- Las distintas concepciones del ocio.....</i>	<i>pág. 4</i>
<i>4- La visión del ocio en Uruguay: una época clave.....</i>	<i>pág. 8</i>
<i>5- Ocio, trabajo, y recreación.....</i>	<i>pág. 11</i>
<i>6- Hipótesis de trabajo.....</i>	<i>pág. 16</i>
<i>7- Metodología desarrollada.....</i>	<i>pág. 16</i>
<i>8- Las categorías socioprofesionales.....</i>	<i>pág. 18</i>
<i>9- Las actividades obligatorias o semirrecreativas.....</i>	<i>pág. 25</i>
<i>10- La familia y el hogar.....</i>	<i>pág. 27</i>
<i>11- Las diferentes formas de salir.....</i>	<i>pág. 29</i>
<i>12- El deporte o las actividades físicas de recreo.....</i>	<i>pág. 31</i>
<i>13- Los viajes cortos y largos.....</i>	<i>pág. 33</i>
<i>14- La satisfacción y valoración del ocio y la recreación.....</i>	<i>pág. 36</i>
<i>15- Consideraciones finales.....</i>	<i>pág. 38</i>
 <i>BIBLIOGRAFÍA.....</i>	 <i>pág. 41</i>
 <i>ANEXO.....</i>	 <i>pág. 43</i>

INTRODUCCIÓN

Si bien el trabajo es uno de los rasgos característicos de toda vida humana en sociedad, es recién durante los dos últimos siglos de la historia que tal actividad, se ha convertido en el eje de las preocupaciones sociales, adquiriendo absoluta primacía y centralidad. Desde el punto de vista individual no obstante, la vida como totalidad pasó también a estar determinada por el trabajo, constituyendo muchas veces el *leitmotiv* de la existencia. No en vano, las sociedades han educado, preparado, y formado al "*homo faber*", es decir, al hombre que trabaja. En este sentido, más allá de las dificultades intrínsecas, tanto antiguas como modernas, para lograr "humanizar" esta actividad, sin duda que hoy todavía permanece como uno de los ámbitos por excelencia, del sentimiento y aspiración individual, de dignidad, y de identidad, sobre todo cuando se piensa que "*vivir para trabajar*" prevalece sobre "*trabajar para vivir*". Los términos de satisfacción e insatisfacción pues, particularmente modernos, han sustituido la antigua alegría en el trabajo, y constituyen actualmente uno de los principales cuestionamientos a la felicidad del *homo faber*.

En ese marco, a su vez y paralelamente, se estableció la oposición y división artificial entre el trabajo y el ocio, separación que, como veremos, remite a un período histórico concreto. De este modo, se desvalorizó y se condenó al ocio, entre muchos factores, por no ser útil, o útil "productivamente", y sólo fue aceptado en tanto podía recuperar la fuerza de trabajo. Incluso se desconfiaron y se desconocieron sus propias potencialidades y valores positivos. Por tanto, el "*homo ludens*", o el hombre que juega, se reservó, aunque no igualmente sin ciertos condicionamientos, para un período especial de la vida, la niñez, mientras que al adulto se le negó este aspecto que, recordemos, es igualmente esencial de su constitución biológica, síquica, y social.

Cuando la productividad del trabajo liberó un tiempo disponible para el hombre, tiempo que conocemos bajo la denominación de "*libre*", la preocupación por el ocio comenzó a adquirir su propio status, y a erigirse como otra de las necesidades y derechos fundamentales de la persona humana, incluido esta vez, en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre (1945). Así, al trabajo, elevado a categoría de primera necesidad, tanto por teóricos capitalistas como marxistas (Smith, Marx), se le vino a sumar otra de las necesidades fundamentales. Sin duda que, entre otros factores, la industria de las "diversiones", sector de la economía que crece constantemente, contribuyó también a la utilización del tiempo disponible y el ocio, para amplias capas de la población. No obstante, y más allá de su significado e interpretación, aún hoy pervive la visión tradicional que desconfía del ocio y de sus resultados.

Hubo que esperar varias décadas para que aparecieran los estudios sistemáticos en este campo, pero sobre todo, para lograr la conceptualización de que el hombre es un *Ser Integrado*, y sus tiempos (trabajo- libre) le pertenecen, con lo cual no considerar uno de los lados del mismo, y negar en este caso el *ludens*, puede llegar a comprometer indefectiblemente la salud del trabajador, su calidad de vida, e incluso su condición humana. Esta es la premisa esencial de la cual parte también este trabajo, cuyo objetivo central es estudiar al trabajador en su relación dinámica con el tiempo libre y el ocio.

1- RAZONES Y ANTECEDENTES PARA UN ESTUDIO SOBRE EL OCIO

De todos los puntos posibles sobre el fenómeno del ocio, el nuestro se centra, en la recreación de los trabajadores, entendiéndolo por ello, el conjunto de ocupaciones que el individuo elige para cubrir, entre otras, las necesidades de descanso, de diversión, y de desarrollo personal y social, una vez que se ha liberado de todas sus obligaciones. El trabajo es pues, dada aún su extensión horaria, su valor, y su naturaleza compleja, un factor que, o bien condiciona, matiza, o bien promueve las actividades recreativas en el ocio. Como dice Roger Sue, *"el ocio no es una esfera autónoma, independiente de las demás, en la que por arte de magia queden situados los individuos en un plano de igualdad. El lugar que ocupa una persona en la jerarquía social y, sobre todo, el tipo de trabajo que realiza diariamente, condicionan en buena medida las opciones en materia de entretenimiento."*¹

No obstante, existen otras determinantes, no de menor importancia, que influyen a su vez sobre la recreación, destacándose entre ellas, la edad, el sexo, el nivel de instrucción, el nivel socioeconómico, etc., así como los espacios y los equipamientos socioculturales disponibles, y aún, el imaginario colectivo propio de cada sociedad, que rige los límites, los valores y los "mitos" dentro de los cuales cada individuo se orienta en la elección, lo que demuestra nuevamente, su imposibilidad de considerarla aisladamente.

En el plano individual, la recreación se ha convertido en los últimos tiempos en una necesidad cada vez más creciente, que ejerce en los trabajadores un *"poder de seducción"* bastante considerable, mientras que en el plano social, el fenómeno ha adquirido tal magnitud que el pretendido *"carácter superfluo e inofensivo de sus actividades"*, ha dado lugar a su estudio científico, y más recientemente, interdisciplinario, integrado por la Sociología, la Filosofía, la Educación Física, los Educadores, etc., de forma de comprender más profundamente al hombre contemporáneo en este campo específico de acción. *"A medida que la recreación gana en importancia, en prestigio y en valor, adquiere su fuerza propia, mantiene relaciones complejas no sólo con el trabajo, sino con el total de las determinantes sociales y culturales; se convierte en determinante tanto como en determinada. Imposible entonces considerarla exclusivamente como un fenómeno compensador o complementario del trabajo"*.²

Ahora bien, sin desconocer todas las posibilidades abiertas por este fenómeno relativamente "nuevo", la problematización de nuestro estudio radica en comprender e interpretar el aspecto subjetivo del empleo o la "utilización" del tiempo de ocio por parte de los trabajadores, traducido a sus actividades recreativas. Nos interesa los tipos y significaciones de estas últimas, visto desde la perspectiva del actor que elige dichas actividades en torno a la definición hecha desde y por su funcionalidad en la vida cotidiana, para lo cual, es la categoría socioprofesional, nuestro eje central.

En lo que concierne a los *antecedentes*, la bibliografía existente sobre el tema, es otro de los datos reveladores de la importancia creciente del fenómeno del ocio. Aunque se reconocen estudios muy antiguos de filósofos sociales básicamente, que han reflexionado sobre la temática, es a partir de la consolidación de las sociedades industriales que, tanto en Europa como en Estados Unidos, las investigaciones en este campo comienzan a ganar su propio terreno. No es casual entonces, que hayan sido las condiciones del trabajo industrial, y especialmente sus efectos provocados sobre los trabajadores, los que hayan suscitado los estudios sobre el ocio. En este sentido, es recurrentemente mencionado el "Manifiesto" del militante socialista Lafargue (1880), quien fue uno de los principales exponentes del *"Derecho a la pereza"*, título precisamente de su obra. Pero fue durante las primeras décadas del siglo XX que surgen, los primeros estudios específicos de, entre otros, el filósofo Russell, *"Elogio del ocio"* (1932), de Huizinga, *"Homo ludens"* (1938), y un poco anteriormente el clásico de Veblen, *"Teoría de la clase ociosa"*, (1899).

No obstante se reconoce que es después del período de postguerra, y especialmente a partir de los años 60, que los estudios, motivados por el propio contexto histórico, comienzan una producción exclusiva en algunos casos, e ininterrumpida hasta la actualidad. Es prácticamente imposible nombrar a todos los que hicieron notables contribuciones teóricas y metodológicas en este campo, pero sí se puede decir que entre ellos se destacan, Riesman, Friedmann, Mills, y

¹ SUE, R. *El ocio*. México, Fondo de Cultura Económica, 1987, pág. 40

² DUMAZEDIER, J. "Trabajo y recreación", en FRIEDMANN, G. Y NAVILLE, P, *Tratado de Sociología del Trabajo*, tomo II. México, Ediciones Americanas, 1978, pág. 353

posteriormente Kaplan, Parker, y los sociólogos franceses Jean Fourastié, y Joffre Dumazedier. Es innegable que este último, discípulo de Friedmann, es considerado hasta hoy día sin ningún tipo de dudas, el pensador contemporáneo que más ha trabajado tanto desde lo teórico, cuanto en el desarrollo de técnicas para las prácticas concretas del ocio. Vale la pena mencionar que es el fundador del movimiento "*Pueblo y Cultura*" en Francia, y que su obra es extensa, destacándose entre ellas, "*Ocio y cultura popular*", "*Sociología empírica del ocio*", "*Teoría sociológica de la decisión*", "*Valores y contenidos culturales del ocio*", "*La revolución cultural del tiempo libre*", etc.

Pero también merecen ser citados pensadores como Henri Lefevre, Erich Weber, Umberto Eco, Adorno y Marcuse de la Escuela de Frankfurt, y más recientemente también el sociólogo francés, Edgard Morin. No es casual tampoco, que durante la última década se hayan producido una variedad y puntos de vista diversos sobre el fenómeno del ocio, en forma de monografías, y que también haya suscitado la atención de teóricos como el sociólogo del trabajo y filósofo alemán, Robert Kurz, y el también sociólogo del trabajo italiano, Domenico de Masi.³

Sin embargo, en nuestro contexto, comparativamente y hasta nuestros conocimientos, son pocos los estudios sobre el ocio, el tiempo libre y la recreación. Igualmente, debemos destacar como antecedentes más directos de nuestro trabajo dos estudios realizados, en los cuales vamos a hacer un énfasis especial. Nos referimos en primer lugar, al trabajo del historiador uruguayo Yamandú González, "*Domingos obreros en los albores del siglo XX*".

En dicho trabajo, el autor describe las actividades recreativas de los obreros montevideanos del Novecientos en su tiempo libre y ocio, tras las ganancias y conquistas de la reducción de la jornada laboral que, correlativamente a los países europeos, abrió un universo de nuevas posibilidades. No obstante, ha interpretado el significado y las funciones de las actividades elegidas por aquellos obreros luego de cumplido su horario de trabajo, y por ende, su primera obligación. En este sentido, este nuevo tiempo libre, como luego veremos, no sólo fue esencial en la construcción de la identidad e intimidad de estos trabajadores, sino en la construcción de un nuevo orden social, en una época en que la "*sensación de cambios, debió haber sido muy fuerte*".

En segundo lugar, y también bastante reciente, las sociólogas Scaron, Weisz, Laroca, y Guidobono, han investigado el tiempo libre de los jóvenes montevideanos.⁴ Utilizando el método puramente inductivo, las autoras han destacado aspectos muy variados, como por ejemplo, sus prácticas efectivas, su grado de satisfacción, y sus recreaciones más deseables, tomando el cuenta el "*querer*" usar el tiempo libre, con el "*deber*" de tener que articularlo con un tiempo ocupado, y con las "*posibilidades*" estructurales y simbólicas que el entorno le ofrece a los jóvenes. Para ello construyeron cinco factores fundamentales, denominados respectivamente *estructural, económico, urbanístico, ámbito público, y sicosocial*. No sólo la investigación, sino las conclusiones a las que arriban las autoras son sumamente interesantes, pero trataremos este antecedente con más detalle, a lo largo de nuestro trabajo.

Ahora bien, por último y concretamente, las razones y preguntas sociológicas que han motivado la atención y orientación de esta "*aproximación al estudio del tiempo libre y el ocio...*" son: ¿De qué manera las distintas categorías ocupacionales al interior de una empresa inciden en la búsqueda de diversas alternativas de actividades recreativas fuera de la misma? ¿Cuáles serían estas actividades pero sobre todo que funciones o papeles juegan cada una en la vida cotidiana del trabajador en ese tiempo de ocio en el cual se ve liberado del trabajo y con el cuál "mantiene" una resonancia? ¿Cuáles son las necesidades, los deseos, las aspiraciones de los trabajadores en el empleo de su tiempo? ¿Hasta dónde van las necesidades y la libertad de estos trabajadores? ¿Qué los lleva a elegir esas y no otras actividades? ¿Cómo podrían influir las recreaciones sobre la propia actividad laboral?...

³ En el último *Congreso Mundial de Tiempo libre*, realizado en San Pablo entre los días 26 y 30 de octubre de 1998, al que asistimos y en el que participaron 1400 personas, nos encontramos con 250 ponencias de todas partes del mundo, y con las notables conferencias de los citados recientemente, al que hay que sumarle también, al cientista político brasileño, Emir Sader.

⁴ VARIOS, *Los jóvenes hablan de su tiempo libre*. Montevideo, Fondo Capital/IMM, 1998

2- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El objetivo general es el estudio y el análisis de la relación existente entre el trabajo y la recreación realizada en el tiempo libre y el ocio, tomando como eje central las categorías socioprofesionales de los trabajadores del sector industrial urbano.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar en primer lugar la relación entre dos diferentes categorías ocupacionales de los trabajadores de dos empresas diferentes con las actividades recreativas realizadas fuera de la misma.
- Distinguir las diferentes actividades y los papeles que juegan cada una en la vida cotidiana del trabajador de acuerdo a su elección.
- Establecer la jerarquía de necesidades y aspiraciones de los trabajadores en la utilización de su tiempo libre y su ocio
- Visualizar y vincular el tipo de sociabilidad que se genera en las prácticas recreativas y compararlo con el que se genera en el trabajo.
- Lograr una conceptualización e interpretación del trabajo como tal y de su relación con la valoración y actitud del tiempo libre, del ocio y la recreación, según la propia definición de los trabajadores.

3- LAS DISTINTAS CONCEPCIONES DEL OCIO

Así como sucede con el trabajo, la variedad de formas concretas que ha asumido el fenómeno del ocio, del tiempo "libre", o simplemente del tiempo de no trabajo, requiere ser entendido en su dinámica histórica, lo que revela cual ha sido su contenido y significado, manifiestamente diferente, según las sociedades, culturas e incluso civilizaciones. Si bien nuestro interés se centra en el ocio moderno, conviene revisar aunque sea brevemente, algunas concepciones de épocas más antiguas, a fin de situar y comprender mejor el sentido que adquiere tal fenómeno en el contexto actual.

La base de nuestra cultura occidental, la antigua civilización griega, conocida como la "edad de oro", estableció una separación radical entre el trabajo como tarea y las demás ocupaciones. Sólo quien estaba desprovisto de trabajo productivo, degradante o corrientemente llamado "manual", era ciudadano enteramente libre, y le pertenecía el ocio como tal. Por lo tanto, el trabajo "servil", era reservado para la casta de esclavos, excluyéndose por completo del ocio, condición necesaria para pertenecer a la casta de ciudadano griego de sexo masculino. El llevar una vida de ocio, constituía pues, para esta última, la posibilidad de expresar plenamente sus "nobles" potencialidades. "Los ciudadanos - decía Aristóteles- no deben vivir una vida de artesano o mercader, pues semejante vida es innoble y contraria a la virtud. Tampoco deberán ser agricultores los futuros ciudadanos, pues para la formación de la virtud y para la actividad política es necesario el ocio (otium)"⁵ Por tanto, "la felicidad completa consiste igualmente en el ocio".⁶

Es posible advertir incluso este antagonismo radical, en la propia etimología de la palabra. No por casualidad ocio en griego es "scholé", que significa a su vez, ocio e instrucción. Esta connotación elitista presuponía pues, cierto nivel de instrucción o "cultura", mientras que "a-scholé", era el término con el que se designaba el trabajo de los esclavos, o más propiamente el "estado de servidumbre". Sin embargo, para el desarrollo pleno del hombre en el ocio, según las doctrinas aristotélicas y platónicas, era necesario una forma de "trabajo" especial. Para dar "al cuerpo y al alma toda la belleza y perfección de que sean susceptibles", a fin de desarrollar el hombre pleno, "bien formado de manos,

⁵ ARISTÓTELES. *Política*, VII, 8, 1329

⁶ Citado por URIBE ORTEGA, G. "Tiempo libre, globalización e identidad cultural", pág. 2. Ponencia presentada en el 5^{to} Congreso mundial de tiempo libre, 1998.

pies y espíritu, decía Platón⁷, era imprescindible el equilibrio entre los juegos del cuerpo, los deportes, y los juegos del espíritu, la sabiduría, la contemplación y el sentido cívico, lo que sólo podía ser realizado bajo un estado de ociosidad. Por consiguiente, este ideal de hombre cultivado de mente, cuerpo y espíritu, que vivió aquella civilización, también idealizado por algunos, gracias a un ocio indefinido y para muy pocos, tuvo un precio. Que fue precisamente el trabajo de las multitudes no libres. Con lo cual es más acertado hablar de ociosidad, y no, como veremos luego, de ocio propiamente dicho.

El ideal de ciudadano libre, tanto en Atenas como en Roma, hasta la consolidación del cristianismo, era la plena expresión del hombre en los planos físico, artístico e intelectual, únicas ocupaciones que se consideraban dignas de un hombre libre. A lo sumo, se admitían las actividades militares y políticas. Sin embargo en la práctica real, para el *Imperio Romano*, el ocio significó más que un ideal de vida, un tiempo libre que les recuperaba las fuerzas para volver a trabajar, en la política, en el ejército, y en el comercio. De todos modos, ambas eran sociedades esclavistas y más allá de sus diferencias, como tales, despreciaban los trabajos manuales, e incluso el comercio (la palabra negocio, viene del latín *nec- otium*, nada de ocio, el opuesto del ocio, atributo de los ciudadanos libres) los cuales estaban reservados para la mayoría de la población.

La misma separación entre una casta ociosa que dedica todo su tiempo al ocio, y las masas consagradas al trabajo, la volvemos a encontrar en las *sociedades agrarias o pre-industriales*. El tiempo "libre" para las mayorías en estas sociedades, era resultado de los "azares del clima", o las malas temporadas que obstaculizaban el trabajo agrícola, con lo cual era un tiempo forzado que no se elegía, sino que se sufría. Sumado a ello, los días "feriados" para los campesinos, eran impuestos por la Iglesia para la ritualización de las fiestas religiosas, y aunque muchas veces se transformaran en fiestas paganas, tampoco podríamos hablar de un tiempo específico para el esparcimiento, y menos aún, de ocio. Por tanto, aunque los campesinos y artesanos del periodo tradicional a fines del siglo XVII y principios del XVIII en Europa, contaban con más de 150 días al año sin trabajo, cabe advertir, que un promedio de 80 días, el trabajo era imposible a causa de "la enfermedad, las heladas o los asuntos personales", mientras que los restantes se debían al cumplimiento de los deberes espirituales marcados por la religión y no por la voluntad. "En aquellos tiempos, azotados por la miseria, no se elegía la mayoría de esos días; estaban impuestos por las exigencias religiosas o por la falta de trabajo."⁸ En lo que refiere al trabajo cotidiano, estaba determinado por un ritmo natural, donde se mezclaba con descansos, canciones, juegos y ceremonias, comenzando y terminando generalmente con la luz del día, con lo cual no existía una separación clara entre el trabajo y el ocio, sino una íntima compenetración entre ambos.

La naturaleza del trabajo recién evolucionó en el siglo XIX, con el advenimiento de las *sociedades industriales, urbanas, y modernas*. El trabajo asalariado en las fábricas, el éxodo rural, y las condiciones de vida de los operarios, negaron, en una palabra, el ocio para los obreros, quedándoles un tiempo ínfimo para recuperar su fuerza de trabajo. Baste recordar para ello, las brutales e inhumanas jornadas de trabajo, para amplias capas y edades de la población. Fue precisamente en este período histórico donde el trabajo, en el nivel ideológico, "se convirtió en el valor fundamental del sistema social",⁹ y dónde nació la desvalorización total del ocio, desde el punto de vista económico y moral. En primer lugar, se lo consideraba improductivo económicamente, por ser un tiempo que se le restaba a la producción, y sobre todo, porque incitaba al consumo en un sistema en el cual el "ahorro" era la base indispensable para la acumulación del capitalismo naciente. En segundo lugar, moralmente, el ocio se condenaba igualmente, porque predisponía a la ociosidad, a la generación de "parásitos", y a las costumbres relajadas que podían desviar de una moral rígida de trabajo.

Esta visión del trabajo ya afianzada, es heredera del puritanismo protestante, es decir, de la reforma que introdujo Calvino en el inicio del siglo XVI, (1509-1564). Según esta doctrina, el producto del trabajo, la riqueza, pasó a ser percibida como una bendición divina, e inversamente, la falta de trabajo, y consecuentemente, la falta de dinero, la pobreza, pasaron a ser entendidos como una señal de ausencia de sintonía con Dios. Por tanto, "la reforma protestante dio, así, un paso decisivo en la

⁷ Citado por SOUST SCAFFO, A. *La recreación en la estructura de la personalidad*. México, Centro Regional de Educación Fundamental para América Latina, 1956, pág. 13-26

⁸ DUMAZEDIER, J. "Ocio", en *Enciclopedia Internacional de Ciencias Sociales*. Madrid, Editorial Aguilar, 1974, pág. 203

⁹ SUE, R. op. cit., pág. 20

valoración absoluta del trabajo, y de los bienes materiales.”¹⁰ La ética del trabajo constituyó pues, un deber moral para la salvación del individuo, y para el desarrollo armonioso de la sociedad. De esta concepción es que devienen también las frases de “el tiempo es oro”, y no se “debe perder el tiempo”, la incómoda situación de “no tener nada que hacer”, o peor aun, cuando disfrutar del ocio desde este punto de vista “improductivo”, es vivido no sin cierta dosis fuerte de “culpabilidad”. Cabe agregar a este aspecto, el papel jugado por la Iglesia católica durante la larga era del cristianismo. Así, el trabajo también pasó a ser una obligación a la que el hombre está condenado, tal cual dice en la Biblia, “comerás el pan con el sudor de tu rostro”, con la diferencia, de que la falta del trabajo, y la pobreza no eran considerados una ausencia de sintonía con Dios. Todo lo contrario, los pobres constituían los elegidos de este último, y si bien el trabajo ocupa un lugar central, no ocurre lo mismo con la acumulación de dinero y bienes materiales. Por tanto, le corresponde sólo a la “ética protestante” sentar las bases para el “espíritu del capitalismo.”

No obstante, a pesar de la consolidación de la sociedad industrial, y del trabajo como pilar por excelencia del sistema social en su nivel práctico e ideológico, nos encontramos aún en esta época y aunque con sus particularidades, con una casta o “clase ociosa” que dedica todo su tiempo al ocio. Como dice Sue, “el ocio burgués resulta tanto más chocante en la medida que contradice la moral puritana del trabajo que pregonan los propios burgueses y descansa sobre el trabajo de los proletarios, es decir, sobre la explotación de éstos.”¹¹ En este sentido, la nueva clase social, la burguesía, necesita del ocio para demostrar su posición y prestigio, que ya no puede provenir de su origen social, de sus títulos de nobleza. En ese afán de imitar a la aristocracia desaparecida, el ocio se constituye así, en una “forma de distinción social”, entre las mayorías. Es en primer lugar un consumo de tiempo, que demuestra la capacidad de los que no tienen necesidad del trabajo industrial, y en segundo lugar, es una carrera desenfadada por consumir artículos de lujo u objetos inútiles, de forma de demostrar a los demás, lo que su condición les permite. Tanto el consumo simbólico pues, como incluso las prácticas de esparcimiento (caza, deportes, etc.) exigen tiempo y por sobre todo son inútiles, y es precisamente por su “inutilidad” que se las valora. El ocio implica y simboliza así, como lo señaló Veblen, la pertenencia a una determinada clase social.¹²

Se aprecia hasta la revisión que hemos hecho hasta ahora, que la forma como se distribuye el ocio entre la población en diferentes tiempos y sociedades, pareciera ser una constante. Tenemos así una minoría que puede disponer a su gusto de un tiempo de ocio, o vivir en un estado de ociosidad, estado que se sustenta con el trabajo de las mayorías. Para estas últimas se les reserva un tiempo ínfimo (cuando no nulo) para la recuperación de su fuerza de trabajo. “El carácter particular de la utilización del ocio, desde la antigua Grecia hasta fines del siglo XIX, se puede definir de la siguiente forma: un escaso número de personas disponen ampliamente de tiempo para desprenderse del trabajo sin tener que inquietarse por el rendimiento de sus actividades; la utilización de las horas sin trabajo, no es, para ellos, más que una cuestión de preferencias.”¹³

Ahora bien, el “ocio”, en el sentido que lo entendemos aquí, aparece sólo cuando se dan ciertas condiciones, tales como la reducción del tiempo de trabajo, el aumento de los niveles de vida, la generalización de las diversiones, y el reconocimiento institucional, hechos consagrados todos en el siglo XX. En primer lugar, el aumento de la productividad, como consecuencia del desarrollo y avance tecnológico, y por sobre todo, las luchas sociales, han liberado un tiempo “libre” para amplias capas de la población, lo que pre-supone un ocio para ciertos trabajadores antes negados, esto es, los obreros. Lo que trae consigo, la superación de la concepción “elitista” del mismo, del privilegio de pertenecer sólo a las minorías en ociosidad. Aunque en diversos ritmos y tiempos, la reducción de la jornada laboral es un hecho verificado en amplios contextos sociales (y una tendencia bastante actual, con avances y retrocesos), incluido el nuestro, en las primeras décadas de este siglo como luego veremos. Los logros en este campo, pasaron por la liberación de un tiempo diario, y sucesivamente,

¹⁰/La traducción de los textos en portugués es mía/DE LIMA CAMARGO, L.O. *Educação para o Lazer*. Sao Paulo, Editora Moderna, 1998, pág. 29

¹¹ SUE, R. op. cit., pág. 22

¹² Es importante aclarar, el significado particular que Veblen le otorga a la noción de ocio... “Ya se ha notado que el término “ocio”, tal como aquí se emplea no comporta indolencia ni quietud. Significa pasar el tiempo sin hacer nada productivo 1) por un sentido de la indigencia del trabajo productivo y 2) como demostración de una capacidad pecuniaria que permite una vida de ociosidad...” VEBLEN, T. *Teoría de la clase ociosa*. México, Fondo de Cultura Económica, 1944, pág. 45

¹³ GRYPONCK, M. “Resumen histórico de la utilización del ocio”, en VARIOS AUTORES, *La civilización del ocio*. Madrid, Editorial Guadarrama, 1968, pág. 90

por la conquista del reposo semanal, las vacaciones y la jubilación remunerada. En este sentido, el ocio actual emana de la aplicación de las leyes sobre la organización del trabajo y su duración.

El aumento del nivel de vida en los países industrializados a partir de la época de la segunda posguerra, y la accesibilidad de la población a los entretenimientos constituyen sin duda alguna, otro de los requisitos esenciales para disponer del ocio. *“La generalización, o si se prefiere, la democratización de las diversiones constituye una característica esencial del ocio moderno que lo distingue del ocio como se concebía en épocas anteriores.”*¹⁴

Cabría no olvidar al respecto que, el rápido desarrollo de la “industria de las diversiones” no fue un proceso ingenuo, ni mucho menos neutral. Fue el pasaje de un sistema económico, y social basado en la producción, a uno basado también en la lógica del *consumo*, lo que hizo posible su desarrollo, y su promoción constante, hecho impensable, como vimos, décadas atrás. Como señala la Geógrafa mexicana Uribe Ortega, *“bajo el capitalismo, en este período lo que más fuertemente crece, es el turismo y el deporte en sus nuevas modalidades de industria, pues se convertían en mercancías de la mayor estima y los afanes eran buscar nuevas formas para ampliar y consolidar estos veneros de reproducción capitalista. Es interesante observar como aquí un tránsito claro desde la búsqueda de “los lugares” que retenían condiciones para un descanso tranquilo a creación de “los lugares” en que la fascinación era la modernidad (...) En estas décadas, se desarrolla la industria cultural. Desplegada a través de las amplias posibilidades entregadas por las nuevas tecnologías, la industria cultural ha transformado las concepciones de los paisajes de tiempo libre y entretenimiento, pues, nace unida a la ideología de la modernidad y poco tiempo después, a la de posmodernidad.”*¹⁵

Por último, también fue indispensable el reconocimiento institucional del ocio. La generalización de las “diversiones” no hubiera sido posible sin la aceptación de los Estados del derecho “de todos” al mismo, y de una cierta infraestructura considerable (centros culturales, deportivos, parques, etc.) tanto que hoy en día, *“garantizar el desarrollo del entretenimiento en una ciudad es ahora tan importante como garantizar la salud o la educación.”*¹⁶

Sin embargo, si bien es cierto que sin una cierta industria del entretenimiento o “industria cultural”, no hubiera sido posible la expansión del ocio para amplias capas de la población, también es cierto que existe una tendencia a reducir y transformar ese tiempo privilegiado para el desarrollo individual y social, en un mero tiempo dedicado al consumo de objetos, e incluso de actividades estandarizadas, sobre todo si recordamos que hasta los productos no materiales han entrado en el proceso de “mercantilización”. Este hecho paradójico, denunciado sin duda, unánimemente por todos quienes han estudiado el fenómeno del ocio, es el desafío esencial de las “sociedades de consumo” contemporáneas. *“El negocio del tiempo Libre crece en forma sostenida abriendo espacios para la recreación. Resort, hoteles, turismo, brindan hoy como parte del servicio programas recreativos para posicionarse en forma distintiva frente a la competencia (...) Las estadísticas reflejan un incremento marcado en el número de participantes- usuarios para las diversas actividades en una amplia gama de ofertas que no siempre apuntan al desarrollo de las potencialidades del Hombre. Muchas actividades se circunscriben al entretenimiento en forma excluyente como único modo de “pasar el tiempo.” Las propuestas no son inocentes; generan a su vez “efectos” en las personas, entidades, organizaciones, y la sociedad en su conjunto.”*¹⁷

En síntesis, los cuatro factores mencionados anteriormente, son los que han hecho posible la aparición del ocio moderno, tanto desde el punto de vista individual como social. En este sentido, el ocio se ha convertido en un problema social que merece atención, sobre todo cuando comprendemos que los desafíos más urgentes en la actualidad, se encuentran entre aumentar los “niveles de vida”, o apelar a una mejor “calidad de vida”. El resultado de esta opción repercutirá no sólo sobre el ocio, sino sobre el propio trabajo y la sociedad.¹⁸

¹⁴ SUE, R. *op. cit.*, pág. 37

¹⁵ URIBE ORTEGA, G. *op. cit.*, pág. 11-13

¹⁶ SUE, R. *op. cit.*, pág. 38

¹⁷ MORENO, I. “Jerarquizar la recreación”. Ponencia presentada al 5^{to} Cong. mundial de tiempo libre, 1998, pág. 2

¹⁸ Por “nivel de vida” entendemos una categoría económica *“que permite apreciar el grado de satisfacción de las demandas materiales, y parcialmente, de las espirituales, que se pueden medir directamente en el plano cuantitativo...”*, cuyos indicadores son, entre otros, el nivel de los salarios y el ingreso per capita, el consumo de alimentos, y productos industriales, de servicios, etc. Por “calidad de vida” entendemos una categoría sociológica que expresa las características cualitativas de la vida, mide, a diferencia del nivel de vida, *“el grado en que se*

4- LA VISIÓN DEL OCIO EN URUGUAY: UNA ÉPOCA CLAVE

El modo de producción capitalista en Uruguay, consolidado ya en las primeras décadas del siglo XX, y aunque en condiciones dependientes, tuvo su origen a partir de los años 1860, aproximadamente. No cabe aquí, una historia de las formas del capitalismo, sino advertir simplemente que, con la revolución industrial incipiente comienzan a percibirse rasgos de la cultura “civilizada”, conviviendo o coexistiendo con la “bárbara”. No existe sin embargo, una “naturaleza mecánica”, causa-efecto, entre la construcción de un orden moderno, económico, social y político, como el que se estaba gestando, y una evolución en la “*facultad de sentir*”, una historia de la sensibilidad, señala Barrán, sino vínculos, alianzas, y relaciones entre el modo de producción y está última, “*fenómenos que se alimentaron mutuamente y se necesitaron*”.

No obstante, el *disciplinamiento* de sentimientos, conductas, y valores, fue una “*cuestión social*” a resolver si se pretendía construir y establecer un nuevo orden. En este sentido, violencia, sexualidad, ocio y juego, fueron algunos de los ámbitos por excelencia, a ser reformados “*moralmente*”, desde sus “*excesos*” bárbaros, hasta en algunos casos, su prohibición, tanto externa, pero por sobre todo, interna. Por lo tanto, “*convencer al hombre antes que vencerlo*” fue la premisa esencial para los agentes más eficaces de la coacción y socialización, tales como el Estado, la Iglesia Católica, la Escuela, y el Hospital. “*Maestros, curas, y médicos, cuando buscaban convencer o imponer conductas y sensibilidades acordes con el nuevo Uruguay burgués despreciador del ocio y adorador del trabajo, partían de la base que esos valores era indiscutibles, lugares comunes de toda y cualquier cultura y orden social, por lo que alumnos, fieles y enfermos, sólo debían descubrirlos en su interior, es decir, internalizarlos para mejor respetarlos. Así la supervivencia del gesto, el juego o la sexualidad “bárbaros” comenzó a vivirse con culpa, la derivada del convencimiento que habían logrado introducir esos agentes del nuevo orden en la conciencia del niño, el joven, el delincuente, el jugador, el holgazán, el “calavera” y el impúdico de cuerpo y sentimientos.*”¹⁹

No fue casual entonces, que en nombre del “*progreso*” económico (y la “*tranquilidad*” política), el trabajo y el ahorro, fueran los nuevos “*dioses*”, junto al orden, la salud e higiene, en tanto como evidente contrapartida, el ocio, el juego en su sentido más “bárbaro”, y la lujuria, fueran esencialmente reprimidos, por ser precisamente los nuevos “*diablos*”. Por consiguiente, la “*holgazanería*”, recordemos, uno de los siete pecados capitales, fue severamente “castigada” por atentar contra la producción y así el ocio se constituyó en el “*pecado a evitar*”, para la salvación del hombre, y del “*tiempo perdido*”. En tanto, la deificación del trabajo, constituyó la nueva “*virtud*” a ejercer por excelencia, introducida desde los textos escolares, hasta incluso, comprobado y no esperado, desde los dirigentes sindicales. “*Los dirigentes sindicales, los primeros enemigos ideológicos del incipiente capitalismo uruguayo, fueron, por ejemplo, eficaces agentes internalizadores de la sensibilidad nueva en el proletariado montevideano (...) unánime elogio al trabajo, y la condena también unánime del ocio y la taberna...*”²⁰

En una palabra, nuestro contexto no se evadió de la división artificial del trabajo, del ocio, y del juego, sino todo lo contrario, se estableció desde los sectores dominantes, y aunque con algunas reticencias, terminó siendo “*aceptado*” e internalizado por toda la población, cuando no, en situaciones específicas, impulsado desde ahí. La “*seriedad de la vida*” es la que se impuso pues, a la risa y al placer, y no hubo posibilidades de reconciliar estas dos esferas, antes entremezcladas. “*La sensibilidad “civilizada” también separó rígidamente el juego y el trabajo. Estas realidades igualmente nunca debían mezclarse; jugar en el trabajo era tornarlo ineficaz, y trabajar cuando se jugaba era olvidar el principio de utilidad del esparcimiento para la salud corporal y mental del trabajador. Ambas disociaciones crearon un mundo maniqueo en que el bien tendía a identificarse con lo serio y el trabajo, y el mal, es decir, el placer vivido con culpa, con la alegría, la risa y el juego (...) Pero juego, risa, trabajo y seriedad, son también formas de ser y conductas de todo hombre y cultura. Lo que singularizó a este período histórico fue el absoluto divorcio entre esos pares en oposición que sintió su sensibilidad, ya que la anterior, por de pronto, los relacionó y conjugó (...) De este modo, la*

satisfacen las demandas de carácter más complejo que no se pueden cuantificar...”, de entre los indicadores, tenemos el contenido del trabajo y del descanso, etc. ZAMORA, R. Y GARCÍA, M. *Sociología del tiempo libre y consumo de la población*. La Habana, Editorial de Ciencias Sociales, 1988, pág. 66

¹⁹ BARRAN, J.P. *Historia de la sensibilidad en el Uruguay*, tomo II. Montevideo, Ediciones de la Banda Oriental, 1998, pág. 18-19

²⁰ IBÍDEM, pág. 29

sensibilidad “civilizada” revelaba, otra vez, una de sus esencias: el rechazo al placer, probablemente porque la construcción del nuevo mundo cultural, económico, social y político exigía un alto grado de ascetismo.”²¹

En tanto el homo ludens, fue aceptado sólo para la niñez, y no también sin cierto grado de “limitación”, cuando no culpabilización, en tanto al adulto se le admitió el deporte, “un juego “serio” y con finalidades higiénicas” y más específicamente, el naciente fútbol, como sustituto del carnaval “bárbaro”. De este modo, el tiempo ampliamente dejado por éste último, contribuyó una vez más, a la ética del trabajo, a la concepción “civilizada” del placer. “Del ocio-vacío solo podía salirse por el trabajo, un “placer”. El tiempo a través de la culpa se había transformado, en el peor de los casos, en un terreno plagado de diabólicas tentaciones, y en el mejor, en la nada del aburrimiento. Sólo el trabajo podía llenarlos, y salvarnos del mal.”²² A lo sumo, se admitió solamente “el reposo necesario luego de la jornada de trabajo, la única forma “civilizada” en que el ocio se vivía sin culpa.”²³

En síntesis, el rasgo común de todos los elementos de la “sensibilidad” es la “racionalización”, la que sustituye, sin ningún tipo de dudas, a la “sentimentalización”, es decir a aquella época en que las “pulsiones o pasiones” todavía no están completamente disciplinadas por las coacciones de la cultura. De esta forma, la “civilización” tocó incluso los ámbitos más privados de la vida de un individuo. Sin embargo, el ocio constituyó uno de los ámbitos más urgente a reformar, dado que atentaba directamente contra el trabajo, la producción, y por extensión, contra el nuevo Poder derivado de esta naciente sociedad industrial, urbana, y moderna. “Para explicar los diferentes tiempos con que los distintos planos de la sensibilidad “bárbara” fueron sustituidos, muy probablemente debemos tener en cuenta el nuevo modelo económico y social que a la par se instaló en el Uruguay. De este modo se entendería con cierta sencillez que el ocio haya sido derrotado antes que la imagen macabra de la muerte, pues vencer al ocio formó parte de los objetivos conscientes del nuevo modelo mientras que crear otra imagen de la muerte, también esencial para el triunfo de la sensibilidad “civilizada”, apareció, empero, como algo menos directa y claramente emparentado con la modernización de la sociedad.”²⁴

Pues bien, los efectos que los procesos de industrialización y urbanización provocaron sobre los trabajadores y la sociedad en su conjunto, son bastante similares a lo observado en los países más industrializados. En las primeras décadas del Uruguay del Novecientos, el desarrollo de la industria y la expansión de las actividades económicas, trajeron consigo, entre otros, un cambio en la naturaleza del trabajo, y un aumento en el número de trabajadores asalariados en las fábricas, el éxodo rural, así como la consolidación de la rápida urbanización de la capital. En este sentido, las condiciones de trabajo de los obreros y sus condiciones de vida, hacían inviable la utilización de un tiempo libre por encima de un nivel mínimo para recuperar la fuerza de trabajo, sobre todo cuando se piensa en jornadas que abarcaban, en algunos casos, hasta las 16 horas por día.

Es a partir de la reducción del tiempo de trabajo que los obreros disponen de un tiempo libre o de un “ocio”, generando así, nuevas posibilidades de realización. Tras largas luchas sindicales y un largo tratamiento parlamentario, se aprueba la ley de 8 horas en 1916, bajo la consigna de “8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas de recreación y estudio”. Frente a esta nueva cantidad de tiempo disponible, y tomando en cuenta la consolidación del proyecto hegemónico que mencionamos anteriormente, los médicos e higienistas de la época argumentaban en su discurso, que un mayor tiempo libre debía ser destinado a la formación de una sociedad ordenada, limpia y moralizadora, a fin de “evitar la propagación de enfermedades del cuerpo y de la sociedad”. Para la Iglesia un mayor tiempo libre, “suponía” la dedicación a los deberes religiosos, para el Estado, implicaba una mejor participación en la “vida en familia”, y en la “vida cívica” del país, y para los anarquistas, y las organizaciones sindicales, el mismo significaba, que las personas podían pensar en una militancia sindical y política, e incluso en la educación. De esta forma, si bien este tiempo constituyó un “escenario de disputa” entre varios actores y sus discursos, al decir de González, lo cierto es que todos se engañaron al tratar de controlarlo... “El uso del tiempo libre significaba decidir sobre la salud o

²¹ IBÍDEM, pág. 223

²² IBÍDEM, pág. 42

²³ IBÍDEM, pág. 238

²⁴ IBÍDEM, pág. 13

la enfermedad, la sanidad o la insania, lo moral o inmoral, lo permitido o lo prohibido, lo socialmente conveniente o lo subversivo".²⁵

A contrapelo de las propuestas de *disciplinar* el nuevo tiempo de los obreros en una sociedad *en camino* de volverse íntima, la hora del recreo mostró nuevas formas de sociabilidad compartida y expresada en el terreno público; ya no sólo reservación del mundo privado. Las diferentes actividades recreativas practicadas por aquellos trabajadores, el fútbol, el truco, el picnic familiar, entre otros, demostraron el "reto" al tipo de trabajo y a las exigencias de una sociedad que bombardeaba e invadía de todos lados; lo cual significó cuan libre se podrían sentir y *construirse* nuestros obreros en ese tiempo de ocio. De esta forma, sus prácticas recreativas, sus *modos* de divertirse, de jugar, de soñar, de evadirse, no sólo constituyeron alternativas de percepción del tiempo, la naturaleza, de hábitos y de costumbres, indispensables respuestas y *resonancias* al trabajo de la industria, sino que fueron vehículos y espacios de supremacía mediante los cuales se construyeron sus propias identidades e intimidades... en "esa compleja transición entre lo público y lo privado"...*"También la naturaleza (el propio cuerpo) de los trabajadores, cansados y maltrechos, descubrió en el fútbol un nuevo y amplio escenario de la realización. Encuentro con la naturaleza en un doble sentido: de disfrute sobre el verde pasto, al aire, al sol, y encuentro hedonista con el cuerpo, los músculos, el salto, el dribbling, el amague, la "jopeada", la fuerza, la gracia, la picardía, que significaban un triunfo del juego, de lo colectivo, de la fiesta por encima del interés higiénico. Como en el truco - el otro juego por excelencia de los uruguayos- se trataba de asociar para engañar, "hacer entrar", esconder, mostrar, disputar y doblegar. Así los jóvenes obreros y empleados, al encontrarse "en la esquina" luego de volver del trabajo, canalizaban su sociabilidad hacia el juego de fútbol hasta conformar a veces un equipo permanente con el que enfrentaban a otras barras del barrio o de otros barrios."*²⁶

El fútbol es el ejemplo más sobresaliente para visualizar que, más allá de la recomendaciones de un discurso médico e higienista para su práctica, significó una verdadera *"explosión lúdica de la sociedad montevideana"* de aquella época. Este fenómeno creció más aun en las décadas posteriores, ocupando un lugar central en la vida de los trabajadores, tanto desde el propio juego como desde el espectáculo, lo que adquiere mayor validez en el contexto de esta sociedad "disciplinada". *"Para los actores/jugadores, el disfrute físico y de competencia colectiva, la procura de fama y honor a escala de la cuadra, del barrio, de la ciudad o el país - y hasta internacional-, eran algunos de los premios del juego. Mientras los ardorosos aficionados, contagiados por la "futbolmanía", fueron recompensados con la calidad técnica del juego ofrecido a las tribunas -que permitió a Uruguay ganar tres campeonatos de jerarquía mundial en seis años- y la comunión de la alegría identificatoria en torno a pasiones que afianzaron cohesiones locales, barriales, urbanas y nacionales."*²⁷

No obstante, la sobremesa del Domingo, fiesta ritual de la familia, cuando no las *idas al campo* con la gran familia *"...para desembarazarse de las constricciones de la vida del recinto fabril y de la estrechez del espacio privado... en la búsqueda de espacios de sociabilidad más amplios y en contacto con la naturaleza, en una sociedad crecientemente urbanizada..."* y ocuparse de mil pequeñas actividades, constituyeron otras dos formas típicas de la clase obrera que se negaba rotundamente a ceñirse a los propósitos de ceder el placer del recreo para ajustarse a las normas y valores dominantes de la época; organización, productividad, recato, disciplina.

Ahora bien, desde la perspectiva de la disciplina semiótica, las primeras décadas del siglo XX también son claves, para fundar un *imaginario social* que, aunque ocho décadas después presente serias grietas y fisuras, en sus rasgos esenciales prevalece o *"aún no hay un suplente en el firmamento masivo del imaginario, los nuevos mitos recién están siendo moldeados."*²⁸

A grosso modo, el imaginario es aquello que sirve de plataforma o roca ideológica y mítica a todo el país, y a todos sus pobladores. Establece lo que es posible decir y pensar en la dimensión de la experiencia cotidiana, pero de una forma y ocurrencia *"natural"*, es decir, sin pensar nunca que se está dentro de una restricción. No se trata pues de algo "subliminal", sino de algo tan natural o evidente, que por esa misma razón, no se cuestiona. Pero también, esta base *"etérea e indefinida"* es donde se *"levantan los pilares de toda cultura, antigua o moderna"*, trazando entonces los límites de lo

²⁵ GONZÁLEZ, Y. "Domingos obreros en los albores del siglo XX", en BARRAN, J. P., Y OTROS. *Historias de la vida privada en el Uruguay*, tomo II. Montevideo, Ediciones Santillana, pág. 202

²⁶ IBÍDEM, pág. 219

²⁷ IBÍDEM, pág. 223

²⁸ ANDACHT, F. *Signos reales del Uruguay imaginario*. Montevideo, Ediciones Trilce, 1992, pág. 33

pensable y lo decible, y sobre todo lo "deseable". Así como no existe individuo que pueda salirse de los límites demarcados por el imaginario, a riesgo de caer en "anomia" (una forma de existencia social privada de sentido), sociedad y cultura no son tales si no generan y recrean sus propios mitos constantemente. *"Pensar un mundo social sin mitos o más allá del mito es tan poco plausible como imaginar un ser humano sin cultura. No me refiero concretamente a ninguna clase de educación formal o de realización material, sino al fluido diálogo con los signos que preceden al hombre, y la presencia de un fuerte deseo de dejar tras de sí, como una luminosa estela, sus propios signos para quienes vendrán luego. Desde esta perspectiva, lo humano se define como aquel estadio de la vida orgánica que necesita de los mitos."*²⁹

En este sentido, la época batllista, más allá del presidente José Batlle y Ordóñez, fue clave para la instauración del imaginario colectivo, cuyas características o rasgos esenciales son, la disminución de las "pasiones", y la creación de "seres medianamente conformes con su destino", que se ubican en un "justo punto medio", y una "relativa igualdad". Por tanto, es necesario no "sobresalir" ni apartarse demasiado del pelotón. La medianía, la "mesocracia", el "culto a la razón", la lógica de un Estado Benefactor y un Estado de Bienestar que se adelanta en conciliar todos los intereses, son en muy resumidas cuentas, los rasgos esenciales de ese imaginario. A este se le suma, para nuestros intereses, *"la confianza en una casita afuera, y la semana de turismo en alguna parte, y otros dones, no todos terrenos del Mumi uruguayo".* *"¿Porqué el Mumi?. Para el ciudadano medio la vigencia de este reino que no es del todo terreno significa que a cambio de sacrificar la sed de pasiones (...) se le otorga una vida civilizada, educada, burocratizada y módicamente feliz. El imaginario inaugurado por José Batlle y Ordóñez sólo tiene cabida para el ciudadano medio, religiosamente laico, educado, partisano de un orden democrático y partidario, del que deberá esperar si no todo, mucho, lo más importante para su realización personal. Esto de "persona" es muy relativo, ya que buena parte del sueño del Mumi uruguayo implica una colectivización del sentimiento. La pasión del individuo será canjeada por la placidez del miembro de una oficina, de un ente estatal, de un partido o de un cuadro de fútbol."*³⁰

Los rasgos esenciales de este imaginario pues, son el telón de fondo que auspicia un determinado pensamiento y una forma de sentir colectivamente, la que da cuenta del "modo de ser uruguayo". En este sentido, la "moderación" en los comportamientos, normas y valores éticos, pasa a ser una característica destacable, frente a cualquier forma de "exceso" que pueda poner en entredicho esta forma de sentir (y de actuar). Lo que nos interesa destacar y visualizar para nuestros objetivos, es hasta que punto ciertos valores "modernos" fuertemente arraigados en esta época clave, perviven hasta nuestros días de una forma dominante, o por el contrario, deben coexistir con la aparición de quizás, nuevas formas de sentir, tal como estas autoras lo han comprobado en su estudio. *"Los valores que caracterizan a la modernidad, como los del trabajo, ahorro y orden siguen vigentes en el discurso y en la acción, aunque comienzan a ponerse en duda ya que entre otros, el ocio, deja de ser visto como una pérdida de tiempo y pasa a considerarse como un aspecto importante de la calidad de vida. No desaparece la idea de deber, la idea de abnegación y sacrificio, están sin embargo, relativizadas y comienzan incipientemente a ponerse en duda."*³¹

5- OCIO, TRABAJO, Y RECREACIÓN

En páginas anteriores, hicimos referencia a la reducción del tiempo de trabajo que, paralelamente a los otros factores mencionados (generalización de las diversiones, incremento en los niveles de vida, y reconocimiento institucional), aumentó no sólo la cantidad de tiempo disponible para ciertas categorías de trabajadores, sino la posibilidad de -al menos teóricamente- emplearlo de diversas formas.

Ahora bien, un mayor tiempo "libre" o libre de trabajo, no necesariamente se convierte en ocio, diversas obligaciones cotidianas le esperan al trabajador luego de su jornada." *"... el ocio debe distinguirse del tiempo libre, es decir, del tiempo que queda libre no sólo después de la horas normales de trabajo, sino también después de las horas extraordinarias y del tiempo que se emplea en ir y venir al lugar de trabajo. El tiempo libre incluye el ocio, así como todas las demás actividades que tienen lugar fuera del contexto del empleo retribuido. Las necesidades personales de comer, dormir y cuidar*

²⁹ IBÍDEM, pág. 120

³⁰ IBÍDEM, pág. 29

³¹ VARIOS, *Los jóvenes hablan de su tiempo libre*. Montevideo, Fondo Capital/IMM, 1998, pág. 79

la salud y el aspecto individual, así como los deberes familiares, sociales, cívicos y religiosos, deben atenderse en el tiempo libre.”³²

Según Dumazedier, hay cuatro características básicas que definen al ocio en su sentido más “puro”, tales como la liberación, la gratuidad, el componente hedonístico, y personal. En primer lugar, el ocio es “*liberatorio*” en relación al trabajo, y a las otras obligaciones de carácter primario, es decir, a las obligaciones más institucionalizadas. Esto significa que el ocio implica y presupone la existencia de obligaciones fundamentales que se oponen a él, estas deban cesar antes de que aquel empiece, y sólo pueden definirse en función del mismo, y viceversa. En segundo lugar, es “*gratuito*”, no en un sentido desinteresado o no comprometido, sino que no está sometido esencialmente a ninguna finalidad instrumental, lucrativa, utilitaria e ideológica. En tercer lugar, es “*hedonístico*”, es decir, está direccionado siempre hacia la búsqueda de un estado de satisfacción, tomado como un fin en sí mismo. Si esa satisfacción cesa, el ocio no sería total, y quedaría empobrecido. Por último, es “*personal*”, atendiendo a las grandes necesidades individuales de liberación del cansancio, de las rutinas, y de los estereotipos impuestos por los organismos de base, posibilitando así, como veremos, las posibilidades de desarrollo personal y social.

En cuanto al *trabajo*, su componente de imposición y obligación constituye uno de los rasgos principales para caracterizarlo. La obligación no obstante, y según Friedmann, puede ser de origen interno, o externo. En el primer caso, “*puede proceder de una vocación al servicio de la sociedad, de un ideal, o de una necesidad de creación artística o de investigación inventiva en las ciencias, las técnicas*”.³³ En el segundo caso, puede proceder de la “*fuerza física*” en el caso de trabajos forzados o penitenciarios, de la “*persuasión moral*”, o de la forma más frecuente que afecta a los fenómenos del trabajo, esto es, la “*obligación económica*”, que traducida al plano individual, significa “necesidades”. No en vano pues, en la mayoría de las lenguas existen dos términos muy diferentes para designar las labores profesionales de los hombres según su carácter, o bien de dignidad, o bien de degradación “*Opus e labor, Werk e Arbeit, work e labour, obra y trabajo*.”³⁴ La obra es el resultado feliz del trabajo, aquello en lo cual el hombre se ve representado, y le “pertenece”, tanto técnica como humanamente. El trabajo, en tanto, es el suplicio.” “*Trabajar viene del latín vulgar tripaliare, que quiere decir torturar con un tripalium, instrumento compuesto por tres barrotes puntiagudos sobre los que se ataba a los recalcitrantes para hacerles conocer la alegría del trabajo y obligarles a tener más respeto a la sociedad...*”³⁵

La “*utilidad*”, es decir, el valor de los productos (o servicios) que se crean, es otro de los rasgos que caracteriza esta actividad específicamente humana, y que lo aleja, como vimos, del ocio. Las actividades obligatorias fuera del trabajo, familiares, sociales, etc., para Friedmann, se distinguen a grandes rasgos del trabajo propiamente dicho, por la “*falta de remuneración*”.

Pero el trabajo realizado bajo determinadas condiciones, supone “*satisfacción*”, y ejerce efectos positivos en la personalidad, por lo tanto, también puede constituir perfectamente un ámbito, aunque para muy pocos, de “*felicidad*”. “*En algunos individuos -dice Friedmann-, la actividad profesional, desbordando la vida familiar y el tiempo libre, cubre con sus ocupaciones o sus preocupaciones todo el horizonte de su vida. Para éstos, el trabajo se convierte realmente en un fin en sí. Para otros, por el contrario, y son numerosos, el trabajo ocupa, de diversas maneras, una categoría de medio en relación con otros fines, con otras actividades (o no-actividades) hasta convertirse, en los asalariados con conciencia de ser “explotados”, en una carga impuesta, una penosa manera de ganarse el sustento y nada más.*”³⁶ En este sentido, la “*otra cara del trabajo*” ha asumido históricamente innumerables formas de “*enajenación*”, o “*alienación*”, es decir, aquel trabajo que se experimenta como algo ajeno a quien lo realiza, con lo cual evidentemente el trabajador no se siente dueño de su trabajo. Alienación es pues, “*una pérdida de la capacidad de lo esencialmente humano*”.³⁷

³² DUMAZEDIER, J. “Ocio”, en *Enciclopedia Internacional de Ciencias Sociales*. Madrid, Editorial Aguilar, 1974, pág. 204.

³³ FRIEDMANN, G. “El objeto de la sociología del trabajo”, en *op. cit.*, tomo I, pág. 26

³⁴ WAICHMAN, P. *Tempo livre e recreação*. Sao Paulo, Papiros Editora, 1997, pág. 33

³⁵ HICTER, M. “Una civilización de la libertad”, en VARIOS AUTORES, *La civilización del ocio*. Madrid, Ediciones Guadarrama, 1968, pág. 107-108

³⁶ FRIEDMANN, *op. cit.*, pps., 15-16

³⁷ WAICHMAN, P. *op. cit.* pág., 26

Frente a los efectos observados en los operarios del trabajo “*en migajas*” de la Gran Industria, organizados bajo los principios científicos de Taylor, Friedmann enfatizó que el ocio podría “*compensar*” el trabajo alienado, convirtiéndose en un ámbito privilegiado para encontrarle el sentido a la vida, y la “*felicidad*”. “*En las condiciones técnicas y sociales de la gran industria, la verdadera vida de muchos trabajadores sólo puede ser vivida en los ocios. El ocio no es sólo tener tiempo, es la condición misma de un desarrollo personal, humano.*”³⁸

Cabe recordar también que, la cadena de montaje Taylorista, es sólo un símbolo de la era de la mecanización, hoy todavía no superada, ya que existen otras formas de trabajo repetitivo, parcelario, y consecuentemente, frustrantes para la personalidad. Y además, tampoco todos los trabajos de fábrica están completamente mecanizados. (Touraine, Hirschhorn)³⁹ Pero bien, aunque la visión solo “*compensadora*” del ocio, y la visión del trabajo y de este último, como compartimentos estancos, haya sido el eje de críticas a Friedmann, es indudable el aporte de este sociólogo francés al fenómeno del ocio.

Nuestro objetivo se centra pues, en la recreación, como modo de utilización de este tiempo de ocio según la visión dumazeriana, que la define como, “*un conjunto de ocupaciones a las que el individuo puede entregarse con pleno consentimiento, ya sea para descansar, para divertirse, para desarrollar su participación social voluntaria, su información o su formación desinteresada, después de haberse liberado de todas sus obligaciones profesionales, familiares o sociales.*”⁴⁰

Como poder liberador, la recreación cumple estas tres funciones que, lejos de hallarse congregadas para el equilibrio perfecto, caso atípico, son solidarias entre sí en grados variables y sucesivos, o cuando menos una función es la dominante por excelencia. Dicho con otras palabras, no se excluyen necesariamente, ya que por lo general se encuentran en la mayoría de las actividades de esparcimiento, en distintas proporciones.

En lo que concierne a la primera función, *el descanso*, puede oscilar desde la sana reparación de la “*fuerza de trabajo*” hasta su polo extremo, la pereza o inacción. Sin embargo, en esta última situación, tendríamos que emplear el viejo aforismo que identifica a la ociosidad como “*la madre de todos los vicios*” y nos alejaríamos de las nociones de trabajo y ocio. La ociosidad es incompatible con el ocio tal cual lo entendemos.

Sin duda que el trabajo industrial a causa de su menor horario y el aligeramiento de ciertas tareas, consecuencia de la mecanización, redujo en grado aceptable el desgaste puramente físico, lo que no es tan cierto y altamente discutible es que se provoque un descenso de la tensión o la fatiga psíquica antes, durante o después de las famosas ocho horas. Tampoco es enteramente certero y evidente que para todas las categorías esta ley insoslayablemente se cumpla. De hecho no lo es.

La presión de la organización, los ritmos de trabajo, así como las condiciones en las cuales se llevan a cabo las tareas, pueden ser *algunas* determinantes de la fatiga bio- psíquica que se prolonga muchas veces, más allá de la jornada laboral. “*Cualesquiera que sean las categorías de trabajadores, la recreación, como forma de recuperación, no ocupa todavía un lugar suficiente en los estudios sobre la fatiga y la capacidad de fatiga, limitados con demasiada frecuencia (...) a las observaciones en el lugar de trabajo*”⁴¹

Desde una perspectiva un tanto diferente Sivadon expuso los requerimientos de descanso en una civilización del trabajo que requiere del hombre actividades de alto nivel, correspondientes a una “*jerarquía funcional*” y evolutiva, producidas precisamente por una *atención y responsabilidad* creciente en las tareas exigidas. Su postura integra la visión del dominio ascendente de la naturaleza por el hombre, en detrimento de una exigencia mayor del mismo en la asunción de los compromisos sociales, siendo el trabajo uno de ellos. A medida que el individuo conquista una autonomía cada vez más definida en esta evolución, requiere de mayores períodos de descanso para que este *régimen funcional* pueda ser mantenido sin mayores problemas.

³⁸ FRIEDMANN, G. *¿Adónde va el trabajo humano?*. Buenos Aires, Edit. Sudamericana, 1961, pág. 283

³⁹TOURAINÉ, A. “La organización profesional de la empresa”, en VARIOS, Tratado de sociología del trabajo, tomo II, y HIRSCHHORN, L. La superación de la mecanización. Madrid, Colección Informes, 1987.

⁴⁰ DUMAZEDIER, J. “Trabajo y recreación”, en FRIEDMANN, G. y NAVILLE P. *Tratado de Sociología de trabajo*, tomo II. México, Ediciones Americanas, 1978, pág. 341

⁴¹ IBÍDEM, pág. 343

El ocio de este autor como descanso, no responde únicamente por su papel compensador de las fuerzas de reparación o relajamiento, sino que influye y es condición indiscutible para la continuación de la productividad en el propio puesto de trabajo (cada vez más complejo), transformándose en otra forma de *obligación*. Sólo por una suerte de *ilusión* identificamos el ocio como sinónimo de libertad. “A medida que el trabajo exigió un esfuerzo de atención más persistente, fue necesario imaginar supresiones artificiales para permitir esta tranquilidad de ánimo que ya no está incluida en la tarea misma. No sólo ha sido reducida la duración de la jornada de trabajo, sino que han tenido que ser instituidas pausas en cierto número de fábricas y administraciones. Se trata algunas veces de una breve suspensión del trabajo que permita una satisfacción oral, beber un trago o fumar un cigarrillo; actividades todas ellas que, llevando al sujeto a un comportamiento análogo al del bebé (la lactancia), favorecen una regresión saludable.”⁴²

La introducción de las técnicas de la pausa no sólo sustituyen los trabajos que contienen un equilibrio, el trabajo de antaño, el del artesano, sino recuerdan a su vez que la alternancia entre los períodos y los ritmos de trabajo- reposo es uno de los problemas biológicos más importantes del hombre actual. De este modo también Pagés señala, que “estos aspectos biológicos del hombre corren el riesgo de ser considerados como los más alejados de la sociología del trabajo...”⁴³, a excepción de autores como Friedmann (1950) que no sólo dan prioridad a esta temática sino que consideran que “la “fatiga” es, en algunas circunstancias y en gran medida, un fenómeno social.

En cuanto a la *diversión*, su contenido es más dinámico, y supone la búsqueda de placer, ya que el trabajo específicamente, (con su monotonía, aburrimiento y problemas) y el estilo de vida urbano más generalmente, no sólo engendran fatiga nerviosa o física, el “tedio y las depresiones, parecen ser todavía más simbólicas del mundo moderno”⁴⁴ Es por ello que, el momento lúdico se ha vuelto también más imperativo en nuestras sociedades, reapareciendo la moral “hedonista”, y coexistiendo con la ética del trabajo. El juego constituye pues, como lo señala Bayce, “otra dimensión humana fundamental para una sana vida social, con la dosis de irrealidad y azar necesarios para equilibrar el hiperracionalismo de toda la condición humana, pero mayormente del Iluminismo y la Ilustración modernas.”⁴⁵

El sociólogo y educador brasileño De Lima Camargo, discípulo de Dumazedier, ha caracterizado al *homo faber*, y al *homo ludens*, como forma de distinguir, en términos analíticos, sus particularidades. En primer lugar, el homo faber es “tenso”, porque la productividad y la disciplina no permiten distraerse con el mundo exterior. A su vez, no siempre se tiene la misma disposición para trabajar y cumplir horarios estrictos, con lo cual siempre está presente el componente de obligación. En segundo lugar, el homo faber es “productivo”, es decir, siempre trata de ejecutar el mayor número de tareas en el menor tiempo posible. Por último, el homo faber también es “artificial”, ya que desde que el trabajo pasó a ser realizado en las ciudades, el trabajador sabe que cada función exige una postura específica. El vivir riendo, y no ser risueño por ejemplo, no es una postura adecuada en el trabajo.

El homo ludens en primer lugar es “relajado”, ya que abomina la disciplina y la rutina, y para jugar, divertirse, o “percibir una puesta de sol” simplemente, no se puede estar tenso. En segundo lugar, es “improductivo”, porque conoce el secreto de gastar el tiempo dejándolo pasar, e incluso puede desarrollar “el difícil arte de no hacer nada”. Por último, el homo ludens es “espontáneo”, muestra lo que el hombre tiene de más personal, entonces, no se define ni es “valorado socialmente” por sus actividades profesionales, sino por sus cualidades personales.

La propuesta del autor no implica priorizar y “valorizar” uno sobre otro, sino integrar al ludens y al faber, ya que los dos forman parte de la constitución psicológica del ser humano, y del equilibrio necesario entre trabajo y recreación. A su vez, demuestra como, el homo ludens, anterior al homo

⁴² SIVADON, P. “Influencia de la civilización del ocio sobre la evolución biológica del hombre”, en VARIOS AUTORES, *op. cit.*, pág. 225

⁴³ PAGÉS, R. “Sociología del trabajo y psicología”, en FRIEDMANN, G. Y NAVILLE, P. *Tratado de Sociología del trabajo*, tomo I. México, Ediciones Americanas, 1978, pág. 108.

⁴⁴ SUE, R. *op. cit.*, pág. 79

⁴⁵ BAYCE, R. “Carnaval: fiesta, fantasía, catarsis, inversión de status, control” en *Revista Cuadernos de Marcha*, 1992, N° 69, pág. 14

faber, es "castrado" desde la niñez, con lo cual se pierde la *espontaneidad*, y la *diversificación de intereses* de cada persona.⁴⁶

En este sentido también, la educadora argentina Moreno, ha evidenciado las potencialidades del *juego* en los adultos, e incluso en los trabajadores. Esta actividad es pues, una poderosa herramienta de la expresión, que combina la emoción (el sentir), la acción (el hacer), y la cognición (el pensar). A través del juego se desarrolla la confianza, la autoestima, la comunicación (con uno mismo y con los otros), y la creación, "*una persona sana es una persona creativa.*" Por tanto el juego es capaz de modificar aspectos de la personalidad, de lo social, de lo institucional, y de lo organizacional. Razones suficientes, para considerarla una "*actividad seria y compleja.*"⁴⁷

La última función dumazeriana de la recreación, el *desarrollo de la personalidad*, es sin duda la más "ambiciosa", y también la menos percibida, sobre todo cuando se piensa que recreación es sinónimo sólo de entretenimiento, o de "pasar el tiempo". Implica la oportunidad privilegiada para actividades que puedan formar parte del desarrollo intelectual, artístico, y físico, "compensando" los efectos más negativos del trabajo, en tanto el descanso y la diversión se asemejan más, aunque no únicamente, a la evasión. "*La recreación no está opuesta al entretenimiento pero no es su sinónimo. La recreación por definición y por esencia debe plantearse el desarrollo de todas las potencialidades humanas y contribuir a la salud plena, individual y social. En este marco no todas las propuestas que se autodenominan recreativas lo son en realidad.*"⁴⁸

En este sentido, las actividades de esparcimiento más "*creativas*" son las que aportan generalmente la máxima satisfacción en el desarrollo de la personalidad porque como sostiene Sue, "*un trabajo, cualquiera que sea, limita siempre la expresión completa de la personalidad; sólo desarrolla determinados aspectos e inevitablemente implica otros que anulan*"⁴⁹

Pero, dentro de esta función, la visión más ideológica si se quiere, es la creación de valores que desempeñen un papel de subversión al orden vigente, y no refuercen, entre otros, la sociedad de "consumo". Es evidente que estas posibilidades están aún lejos de ser "reales" porque como cualquier tiempo social, el ocio está condicionado por las coacciones propias de cada sociedad, y es pues, un ámbito de liberación, y no de mera libertad.

Por último, el sociólogo francés, se encontró en sus innumerables observaciones, que la vida cotidiana no se escinde entre obligación y placer, sino que existe una variabilidad extensa de actividades que comparten parte de gratificación y de compromiso, con lo cual su clasificación resultaba difícil, más aún, cuando es la experiencia subjetiva la que permite dicha clasificación. Por lo tanto, denominó a estas ocupaciones "*semirrecreativas*", y distinguió al menos, cuatro categorías dado su carácter, semilucrativas, semiinteresadas, semiutilitarias, semieducativas, etc., en sus estudios realmente exhaustivos, con lo cual comprobó que ocupaban en la vida de los trabajadores casi tanto tiempo como las recreaciones.⁵⁰

Resumiendo, Dumazedier también fue uno de los primeros en reconocer que la realidad cotidiana no es bipolar, trabajo-ocio, sino por lo menos, tripartita, trabajo-semiocio-ocio, con lo cual tampoco se debería olvidar que la "*vida diaria no puede ser dividida, ni esquematizada en categorías...*"⁵¹

⁴⁶ DE LIMA CAMARGO, L.O. *op.cit.*, pps. 21-26

⁴⁷ MORENO, I. Apuntes tomados del taller "Ludicidade, o jogo como recurso multidisciplinar". 5^{to} Congreso Mundial de tiempo libre, 1998.

⁴⁸ MORENO, I. "Jerarquizar la recreación". Ponencia presentada al 5^{to} Congreso mundial de tiempo libre, 1998, pp. 1-2

⁴⁹ SUE, R. *op. cit.*, pág. 85

⁵⁰ DUMAZEDIER, J. "Trabajo y recreación", en FRIEDMANN, G. y NAVILLE P. *Tratado de Sociología de trabajo*, tomo II. México, Ediciones Americanas, 1978, pág. 342-343

⁵¹ WAICHMAN, P. *op. cit.*, pág. 79

6- HIPÓTESIS DE TRABAJO

Hipótesis 1

La categoría profesional de un individuo es uno de los factores clave que incide en la búsqueda de actividades recreativas durante su tiempo de ocio.

- En el caso del trabajo del *directivo*, existiría una clara necesidad de descanso cotidiano como contrapartida al cumplimiento de una tarea que exige una mayor responsabilidad ligada a la propia naturaleza de su tarea e interpretada y asumida por él, y un mayor tiempo dedicado a la misma que se extiende más allá del ámbito propiamente laboral.
- Algunas diversiones o juegos de este tipo de trabajadores se elegirían en función de las motivaciones o "intereses" de su trabajo, por lo cual no existe una clara distinción entre el trabajo y el ocio sino por el contrario su asociación.
- Sin embargo, estos trabajadores si bien dedican un mayor tiempo al trabajo y por ende un menor tiempo diario a las actividades recreativas, tendrían una probabilidad mayor - dada una vez más por la naturaleza de su trabajo-, de conseguir una distribución más favorable del tiempo de trabajo a favor de las vacaciones, con lo cual cambiaría la intensidad y las prácticas del ocio.
- En el caso de los *obreros*, como contrapartida, no existiría una clara necesidad de descanso cotidiano dado el carácter de sus tareas, las responsabilidades que se prescriben para el puesto de trabajo, y un menor tiempo dedicado a la misma, el cual no se extiende generalmente más allá del ámbito propiamente laboral.
- No obstante, por las mismas razones existiría sí una tendencia y una necesidad de evasión del obrero de la vida profesional, optando por aquellas actividades de diversión o juegos que determinan un escape y una oposición necesaria entre trabajo y ocio.
- En cuanto a la distribución del tiempo de licencia, se seguiría un modelo rígido y su utilización no encerraría grandes diferencias significativas en relación al ocio cotidiano y semanal.

Hipótesis 2

Las actividades recreativas tienen asimismo una función de sociabilidad para el individuo que se relaciona con el tipo de trabajo que realiza.

- Habría una tendencia más notoria por parte de los obreros a la búsqueda de ocupaciones y espacios en la cual la sociabilidad es más informal o espontánea, funcionando como factor de compensación de la falta o escasez de relaciones "primarias" durante el trabajo.

Hipótesis 3

La motivación para el empleo del tiempo libre- ocio se relaciona con el nivel y la calidad de vida que asumen los trabajadores.

- La prioridad en el nivel de vida puede ser fuerza y reflejo de la tendencia al consumo durante el ocio que puede incluso derivar en un "círculo vicioso" perjudicando la calidad de vida del trabajador, no sólo en el contenido de las horas libres sino en el contenido del trabajo, cuando el trabajador opta por aumentar el tiempo del mismo, ya sea en forma de horas extras o en la búsqueda de trabajos complementarios.
- Sin embargo, un aumento del tiempo de trabajo diario podría significar también un sacrificio del nivel de vida y del ocio cotidiano en favor de la calidad del ocio de las vacaciones.

7- METODOLOGÍA DESARROLLADA

De las técnicas de relevamiento de la información dentro de la sociología cualitativa elegimos acorde a los objetivos y los propósitos planteados anteriormente, *la entrevista*. Ya que nuestro estudio

merece o exige *escuchar* al trabajador para comprender e interpretar cuáles son sus “inquietudes” que lo llevan a determinado empleo del ocio, rasgos a los que se puede acceder mediante la producción de material verbal y simbólico de aplicación de dicha estrategia.

No obstante hay otras determinantes, no de menos trascendencia, por los cuales la entrevista reflejó ser uno de los métodos más idóneos. En primer lugar, y siguiendo a Taylor y Bogdan, las entrevistas en profundidad (aunque los criterios puedan ser aplicados a otros tipos “semejantes”) parecen especialmente adecuadas cuando *“los intereses de la investigación son relativamente claros y están relativamente bien definidos...”*. Sin creer que en nuestro caso sea certera esta proposición, nos basamos más que nada, en los objetivos y en la flexibilidad y la dinámica que permite la investigación cualitativa, y específicamente la aplicación de esta técnica.⁵²

En segundo lugar, aplicamos la entrevista dado que *“los escenarios o las personas no son accesibles de otro modo.”* Resulta difícil aplicar algunas otras técnicas de la metodología cualitativa, como la observación participante por ejemplo, en el estudio de las actividades recreativas.

“El investigador tiene limitaciones de tiempo”. Con las entrevista para estos autores, se logra el empleo más eficiente del tiempo en relación a otras técnicas, aunque esto nada tiene que ver con los resultados de la aplicación que dependen de otras variables.

Una cuarta determinante es que la *“investigación depende de una amplia gama de escenarios o personas. Sin embargo, en la investigación cualitativa, un “grupo de uno” puede ser tan esclarecedor como una muestra grande (y con mucha frecuencia lo es más)...”* Se evidencian en esta situación dos tendencias bastante diferentes, en un caso se pretende una comprensión más profunda por y en el estudio de casos, o la otra opción está dirigida a una generalización, para construir teoría por ejemplo, que requiere de más lugares y personas entrevistadas. Evidentemente estamos abocados a la primer postura, al “potencial” de cada caso, y no al “peligro” que supondría para nosotros, generalizar los resultados.

Por último, y mediante la entrevista *“el investigador quiere esclarecer experiencia humana subjetiva”*. Aunque esta característica este mencionada específicamente para otro tipo de técnica cualitativa, como las historias de vida, es igualmente posible la búsqueda de la subjetividad a través de otros tipos de entrevistas.

Existe una última razón - más personal que justificada - por la cual “sería” apropiado u oportuno recurrir a la entrevista. *“En el campo del ocio más que en ningún otro la tecnocracia sería detestable, porque ella echaría por tierra una de las pocas libertades que quedan al hombre moderno: la de disponer a su gusto una parte de su tiempo libre. El papel del sociólogo es observar y comprender los fenómenos, intentar explicarlos, pero no orientarlos o dirigirlos.”*⁵³

En lo que refiere a los *criterios para la selección* de los entrevistados, en una primera instancia nuestra intención había sido la de igualar a las personas a través de las características de sexo, edad, nivel educativo, nivel socioeconómico, estado civil, y composición o estructura familiar, es decir, pretendíamos tener en cuenta por lo menos, las variables más clásicas. Además de evidentemente, las categorías socioprofesionales de los trabajadores. Sin embargo, y por una cuestión de recursos (tiempo, dinero, acceso, etc.) sólo pudimos contemplar algunas de las características antes mencionadas. Como consecuencia se “optó” dentro de las posibilidades reales, por entrevistar solamente directivos y obreros, de forma de tener los polos de la jerarquía dentro de la empresa, del género masculino solamente, entre los 30 y los 50 años aproximadamente, y un número equivalente

⁵² TAYLOR, S. J. Y BOGDAN, R. *Introducción a los métodos cualitativos*. Barcelona, Ediciones Paidós, 1996, pág. 104- 106

⁵³ FELDHEIM, P. “Problemas actuales de la sociología del ocio”, en VARIOS AUTORES, op. cit., pág. 209

entre solteros y casados, y por extensión, con distintas estructuras familiares. De modo de poder visualizar las semejanzas y diferencias de directivos y obreros, de casados y solteros, etc. en el empleo de su tiempo libre y ocio.

En cuanto al número de entrevistas a cubrir, el objetivo primario eran 20, repartidas en forma similar (y tomando en cuenta estas variables) en dos industrias de Montevideo, para rescatar hasta que punto, se producían semejanzas y diferencias entre una y otra, y hasta que punto también, podíamos confiar en que los datos se reiteraban sistemáticamente, otorgándonos una considerable validez y confiabilidad. Cabe resaltar sin embargo, que dado que nuestro trabajo es "necesariamente" un estudio de carácter exploratorio, las diferencias y comparaciones que se encuentran entre ambas empresas y sus trabajadores a lo largo de la presente investigación, son "explicadas" en base a los propios entrevistados, y de ninguna manera responden a un conocimiento y observación de parte nuestra del modo de funcionamiento dentro de las mismas. Para un estudio más profundo, creemos que sí se requeriría conocer los distintos métodos de trabajo, sus propias lógicas, sus procesos de producción y de trabajo, etc. para comprender más exactamente cuál es su influencia sobre las prácticas recreativas; hecho que no pudimos contemplar más allá de la reconstrucción de ciertas dimensiones del trabajo de los directivos y de los obreros, y de lo que pudimos rescatar del discurso de los mismos, sobre sus respectivas empresas.

Concretamente se realizaron 18 entrevistas, 8 de las cuales pertenecen a directivos y las restantes a obreros, en edades entre los 30 y los 60 años aproximadamente, con una mayoría de trabajadores casados y con familias tipos, llevándose a cabo el trabajo de campo en la Fábrica Uruguaya de Neumáticos S.A. (Funsa) y en Pepsi. En cuanto a la pauta de entrevista aplicada puede encontrarse en el anexo.

8 - LAS CATEGORÍAS SOCIOPROFESIONALES

Entre las tareas habituales que definen el carácter del trabajo de un *directivo* podemos destacar que fueron mencionadas en primer lugar, la elaboración y determinación de las políticas de selección, capacitación, y evaluación del personal si del área de recursos humanos estamos hablando, así como las relaciones y negociaciones con el sindicato de la empresa, con referencia por ejemplo, a las políticas salariales. Pero también incluye el manejo directo de las distintas problemáticas o temáticas específicas del personal, y la asistencia a diferentes jefes o supervisores, en y a cualquier tipo de consulta, como pueden serlo, los temas referentes a ciertas normas laborales. En el área de compras, el encargado realiza la tarea central de negociar y adquirir la materia prima necesaria para el proceso de trabajo -entre otras- así como en sección ventas, las tareas abarcan desde el preparado y despacho del producto terminado, en este caso mercaderías, tanto para el mercado interno como externo, hasta la atención, tramitación, y asesoramiento técnico a los clientes. Dentro de la parte administrativa- financiera de las empresas, los trabajos específicos refieren a la parte contable, costos, cuentas corrientes, finanzas, es decir, la parte presupuestaria o la contabilidad de la empresa, las temáticas impositivas, consultas, preparación de informes para el exterior, y la liquidación de sueldos a los empleados, etc. Por último, dentro de la planta, las tareas incluyen desde la planificación o logística de la misma, es decir, planear y coordinar el camino lógico del flujo de insumos, de materiales en este caso, el tiempo que lleva la producción, el abasto de los mismos, y el abasto también de tener pronta la producción, etc., hasta la distribución y supervisión del trabajo en general, la distribución y las ventas.

Esta enumeración muy somera -y por supuesto no exhaustiva- de las distintas tareas del puesto de un directivo se asocian, como en todo contenido de trabajo, a un cierto grado de responsabilidad que es, por un lado, asignado por la dirección de las empresas en virtud precisamente del puesto, y por otro lado, asumido directamente por cada trabajador. Por tanto, las responsabilidades que corresponden al cargo de un "jefe", "encargado" o "gerente" de distintas áreas, tanto en Pepsi como en Funsa, se definen no sólo por la cantidad, y sobre todo la variedad de trabajos específicos, sino por la naturaleza de las tareas que son predominantemente -aunque no exclusivamente- de tipo intelectual. La alusión a la creación de políticas y manejo de una oficina de personal, la responsabilidad de negociar la mejor entrada de materias primas a fin de que sea posible la producción, la atención permanente a clientes para la salida de dicha producción, así como tener a cargo toda la gerencia comercial, y encargarse de la concepción- programación del trabajo de planta, son entre tantas y correlativamente, las responsabilidades mencionadas por los entrevistados. También existen las responsabilidades referentes al dictado, supervisión y control de órdenes de distintos trabajos, que los directivos asignan a su personal a cargo. Pero no obstante, hay

responsabilidades asumidas por estos trabajadores que superan las prescritas para el propio puesto de trabajo como son por ejemplo, “*hacer que todo marche*”, “*sacar la compañía adelante*”, y “*cuidar el futuro de la empresa*”.

Análogamente a estos dos aspectos del contenido del trabajo, las tareas y las responsabilidades, *el grado de autonomía* es alto para el caso de los directivos analizados. Por la posición estratégica que ocupa dentro de la empresa, este tipo de trabajador tiene un margen suficiente como para organizar su propio proceso de trabajo, y sus propios tiempos. Con ello, nos estamos refiriendo a la posibilidad de “controlar” incluso las propias pausas de descanso a lo largo de la jornada, más allá de que la misma se transforme en muchos casos, en un tiempo para firmar cheques, tomar el café junto a los papeles, u ocuparse de atender los teléfonos mientras los otros compañeros almuerzan o descansan.

Continuando la línea que caracteriza el puesto de un directivo, se mencionan mayoritariamente, el poder de tomar decisiones con respecto a su propio trabajo, al personal a su cargo, y a la empresa en general, las posibilidades (aunque no siempre) de ascenso dentro de la organización, y las mayores probabilidades también, de “utilizar y desarrollar” en su puesto, los conocimientos o calificaciones profesionales de que disponen, tanto las adquiridas por el sistema educativo formal (como en el caso de contadores por ejemplo), como por la formación profesional específica recibida dentro o fuera de la empresa (sean cursos, reuniones, etc.), y por último, las “habilidades y destrezas” adquiridas, muchas veces por la experiencia, luego de años de formar parte de las empresas citadas.

Como señala Neffa, “*el contenido del puesto de trabajo se articula directamente con las dimensiones afectivas y relacionales del trabajador que lo va a ocupar, provocando una mayor o menor satisfacción en el trabajo y una determinada carga síquica que aquel va a soportar, recibir o asumir.*”⁵⁴ En nuestros casos analizados, parece plausible la afirmación de que existe una cierta satisfacción del directivo con relación a su trabajo, a pesar de la “carga global” del mismo dentro de la empresa, satisfacción que se visualiza a través de la concreción de sus propios objetivos (necesidades, deseos, aspiraciones, etc.), o mejor aún, a través de su grado de involucramiento. Una buena parte de estos trabajadores asegura “continuar en la empresa” en el supuesto de percibir por otro canal las mismas remuneraciones, o aún, bastante mayores. “*Mirá, yo lo he pensado muchas veces, acá cada tanto hacen alguna jugada al 5 de oro o algo por el estilo, y uno dice: ¿si sacara el 5 de oro yo lo que haría?, y yo creo que seguiría trabajando durante determinado tiempo, ¿porqué?. Porque uno siente que tiene cosas en el camino no?, uno no trabaja, por lo menos en mi caso particular, no trabaja únicamente por el sueldo. Uno trabaja porque bueno, si ha elaborado políticas y se ha programado cambios (...). Y hay cosas que a uno le gustaría ver concretadas no?, ver terminadas, eso de decir: “no trabajo más”, puede ser alguien que tenga un trabajo rutinario y que esté haciendo siempre lo mismo, y que no sea él el que decide que es lo que tiene que hacer, llega el momento que bueno se independiza y dice: “yo no trabajo más”, pero, hay otras cosas que están más allá del ingreso.*” (Funsa, 58 años)

Estas razones más allá del ingreso y del “sueño” del 5 de oro, le da la satisfacción de realizar un trabajo intelectual (en este caso) que coincide con los objetivos concretos (de que, y quien se lo propone), con el poder de decisión sobre que hacer y como hacerlo, y con un trabajo que es por demás y recurrentemente mencionado “*variado*”, lo que hace que el directivo se sienta a gusto en su trabajo, lo “*disfrute*”, y le “*encante*”; precisamente porque le permite - entre una de las razones fundamentales- su autorrealización personal. “*Sí, todavía sí. Primero te explico, el tipo de trabajo que yo realizo, me encanta, estoy a gusto. Aparte como me gusta, trato de estar siempre informado, y entonces es una manera de cultivarse no?, es decir, por intermedio del trabajo uno se va realizando también. Y si tuviera la suerte que alguien me dijera bueno: “está todo asegurado lo que vas a ganar por mes, no hagas nada”. No, igual seguiría vinculado a este tipo de trabajo en particular, me encanta.*” (Funsa, 47 años).

Además de la generalizada virtud de ser un trabajo variado, las posibilidades de “*conocer gente*” y “*mantener relaciones*” que trascienden el círculo meramente comercial- empresarial (reuniones con nativos y extranjeros, viajes, etc.), el aprendizaje a través de un “*trabajo formativo*”, así como las “*condiciones de trabajo*”, y la percepción sobre “*el futuro*”, -todos factores mencionados por

⁵⁴ NEFFA, J. C. *Condiciones de trabajo en América Latina*. Editorial Humanitas, pág. 79

los directivos- hacen que el mismo tenga un "precio" y un "valor" que va más allá del salario. Razones suficientes para no "*poder dejar*" el trabajo, porque el mismo es "*parte de la cultura*" de un individuo.⁵⁵

No obstante, algunos directivos no continuarían trabajando en la empresa (Funsa o Pepsi), pero sí seguirían vinculados al área en que desarrollan su trabajo cotidiano, y solamente dos de ellos se dedicarían a "*sentir algo más que ser un empleado*". "*Pero no, estoy muy contento, el balance general es que estoy muy bien. Bueno a no ser que me sacara el 5 de oro ahora, el acumulado, no sé si vengo, pero no vengo acá ni a ningún otro lado. Ahí sí, me dedicaría un poco a los negocios pero no, estoy contento*". (Pepsi, 28 años)

No es casual entonces, con los rasgos descritos hasta ahora, que los directivos tanto de Funsa como de Pepsi, perciban no sólo su trabajo, sino el "trabajo" como una actividad que posee un valor en sí, y que es sumamente valioso como medio para la realización personal y "humana". "*Trabajo va con realización, exacto. Dignificación, realización no? (...). No me considero un esclavo del trabajo, no. El trabajo me ha servido realmente para realizarme, como muchas cosas, como la familia...*" (Funsa, 48 años)

Ahora bien, el grado de involucramiento de este tipo de trabajadores se visualiza además a través de la configuración del "tiempo real" de trabajo, tiempo que se compone para nosotros, básicamente de tres partes: el designado y establecido por la empresa, el que deviene de las tareas y responsabilidades cotidianas de su propio trabajo, y por último, el tiempo que "asume" el trabajador en su vida fuera de la empresa. Pues bien, el primero corresponde objetivamente a la cantidad de horas que asignan las empresas al individuo que ocupa el puesto o cargo de jefe, encargado, o gerente. En términos cuantitativos esto equivale a un promedio de 10 horas diarias en ambas empresas tanto para el que no tiene un horario fijo, es decir "*full time*", como para que el no cae bajo esta categoría, (que son los menos), o sea 50 horas semanales en 5 días de trabajo, que pueden incluso ser más, pero "*nunca menos*".

La variabilidad de estas horas dentro de la empresa depende principalmente de las "*reuniones diarias*" de la gerencia, como forma de evaluar las tareas y planificar el desarrollo del día siguiente, de reuniones con los respectivos sindicatos, de contactos comerciales con clientes, etc. El común denominador de este segundo elemento del tiempo de trabajo para todos los directivos es que "*nunca se cumple el horario de salida*", y que uno "*nunca se va antes*", porque "*siempre queda algo*" por hacer. Y aunque trate de no quedarse, si es "*imperativo*", se hace. Por tanto, este tiempo variable que deviene de la actividad diaria del directivo también forma parte como rasgo caracterizador, de este tipo o puesto de trabajo.

Por último, sin pretender hacer un cálculo cuantitativo de poca relevancia para el tercer elemento, existen razones propias de estos trabajadores para extender y trasladar el tiempo de trabajo fuera del ámbito laboral, y de las exigencias requeridas por ambas empresas. Sin embargo, hay por lo menos tres situaciones posibles, aquellos que afirman específicamente llevarse trabajo para la casa, aquellos que lo evitan en lo posible, o "*por el momento*" no hacerlo, y aquellos que lo niegan pero -y de ahí lo interesante- no logran "*separar*" su trabajo (y la empresa) de su vida cotidiana. Para el primer caso, la tranquilidad del hogar permite concentrarse mejor, y resolver problemas con una mayor productividad. Es decir, mayor eficiencia en un tiempo menor. "*No te digo que sea muy frecuente, pero es bastante habitual, llevar un poco de trabajo*". (Funsa, 58 años). Son aún más los directivos, que en el segundo caso afirman no trasladar el trabajo a su casa, a menos que sea una condición impuesta. "*Trato de no, es decir, muy esporádicamente... ya tenemos suficiente acá como para quitar horas a un descanso o a un entretenimiento fuera de la oficina. Si es absolutamente imperativo lo hago pero no, no han sido muy frecuentes los casos, trato de que no*". (Funsa, 48 años) No obstante, decir que "*permanentemente estoy metido dentro de lo que es Funsa*" (Funsa, 45 años), el "*ejecutivo el trabajo no lo abandona nunca*" (Funsa, 48 años), son formas no- materiales si se quiere, de continuar la duración del tiempo real de trabajo. Veamos este último caso concreto: "*... el trabajo no, el ejecutivo el trabajo no lo abandona nunca, alguien que trabaje como yo se da cuenta (...). el trabajo no lo abandona nunca. Porque uno piensa, tiene que solucionar, no es problema mío si no hay plata en la empresa para pagar sueldos porque no se vendió bien pero la presión para que exista el dinero existe de parte de la gente, vienen y preguntan. Como responsable del área financiera ¿cuando nos vas a pagar?, y la plata no está. Aparte uno no es de piedra, conoce las necesidades de la gente (...)*

⁵⁵ De aquí en más, todas las palabras entrecomilladas y en cursiva son tomadas del discurso de los entrevistados tal cual fueron dichas, mientras que las nuestras sólo están entrecomilladas.

entonces uno todo eso no lo abandona, uno no se va de acá y dice bueno “corté...” (Funsa, 48 años)
56

En resumen, se deduce que por el tipo de tareas del directivo mayoritariamente de carácter intelectual, la mayor cuota de responsabilidades, el poder de tomar decisiones referentes a su propio proceso de trabajo y a la organización en general, el tiempo de trabajo real, y los otros factores mencionados, recreen una “carga global de trabajo” que aunque gustosa, genera un cansancio considerable que no se resuelve pura y exclusivamente con el promedio de horas dedicadas al sueño, horas que en la mayoría de los casos no alcanzan a siete (diarias), como forma de recuperar esta fuerza de trabajo dentro de la industria. Ahora bien, tampoco es casual que los directivos afirmen “necesitar” más horas para dormir, o ayudarse incluso con medicamentos (Plidex, etc.) para tener un descanso (entendido por ahora en éstos términos, como necesidad biofisiológica) tranquilo y reparador. Pero no obstante, el esfuerzo mental, las responsabilidades, la “tensión” o “ansiedad”, el “nerviosismo”, el “stress”, que hacen al trabajo de un directivo, requieren de una forma de descanso que no es equivalente a la cantidad de horas (o relajantes) que se le dedique a dormir, o a compensar con el fin de semana el “desgaste” de los cinco días. Hasta que punto el directivo realmente descansa, hasta que punto tiene tiempo “libre” para realizar sus actividades recreativas, y cuáles son las mismas, es el tema que nos ocupará en los próximos subtítulos.

Dentro de las tareas características del puesto de un obrero podemos distinguir primeramente para el área productiva, el manejo de máquinas automáticas o electrónicas. El “atender” las máquinas, ya sea la etiquetadora o taponadora de botellas para el caso de Pepsi por ejemplo, o la vulcanizadora de cubiertas para el caso de Funsa, es la tarea central de los trabajadores que ocupan el cargo de “operarios”, que para nuestro análisis constituyen la mitad de los obreros. No obstante, las modalidades de las dos empresas requieren que el obrero realice de ser necesario, otro tipo de tareas, mayoritariamente de carácter manual, como por ejemplo, las que pertenecen a la inspección de cubiertas en la sección terminado de Funsa. Las labores que corresponden al área de mantenimiento o taller industrial, abarcan desde reparaciones simples dentro de la fábrica (como cambiar una bombita de luz) hasta arreglos grandes en las rupturas de todo tipo de máquinas. Aunque la especificidad de un “mecánico” sea la reparación, estos trabajadores también colaboran en otro tipo de tareas, que no necesariamente requieren de cierto nivel técnico, precisamente el que posee un mecánico o una guardia de instrumentos.

Por tanto, las responsabilidades que se asocian -y que asumen-, en las tareas de un operario y un mecánico son notoriamente diferentes, aunque como luego veremos, es posible unificar un cierto perfil del obrero de ambas empresas. La dirección de Pepsi prescribe para las tareas del primero, que su responsabilidad y función sea la de controlar constantemente que la máquina funcione, además de que deba salir la producción. Por ende, requiere que el trabajador esté pendiente de las máquinas durante todo el horario reglamentario. Los operarios afirman que es la “presencia” y no la cantidad de producción, su responsabilidad central. A su vez existe acuerdo en estos trabajadores, en reconocer y definir el trabajo dentro del área productiva, y a la sección misma, como “las sección más golpeada”, un “mundo aparte”, donde el trabajo es “menos libre”, independientemente si se es maquinista, o si se trabaja en las líneas de producción (la denominada cadena), o aún siendo mecánico.

Pues bien, la primera diferencia radical entre el trabajo de un operario y el de un directivo, se explica no sólo por la naturaleza de las tareas, sino por las responsabilidades prescritas, y “asumidas” por cada tipo de trabajador, como lo prueba entre otros, esta cita: “Las tareas y responsabilidad, responsabilidad no hay vistas? (...) Como está cerrada la parte de soplado (sección) estamos para descargar algo, o sea no hay ninguna que tenga una responsabilidad más de la que hacen todos. De repente manejar alguna máquina te hace que tengas más responsabilidad, pero tampoco mucho.” (Pepsi, operario, 37 años)

⁵⁶ Varios autores en diversos contextos sociales y culturales, han llegado a la conclusión del “exceso” de trabajo del directivo, de la invasión del mismo en su vida cotidiana, y de la dificultad de separar claramente su tiempo de trabajo de su ocio. Tal como afirma DE GRAZIA “Dos terceras partes de los ejecutivos se llevan regularmente trabajo a casa para hacer por la noche o en el fin de semana. Algunos vuelven a la oficina después de cenar. Y otros pocos dicen: “¿trabajo fuera de la oficina?. ¡Nunca!”. Y si bien es verdad que se pueden dejar la cartera en la oficina, el que puedan o no cerrar sus mentes es otro asunto”. (pág. 110). No en vano incluso existe una palabra en inglés “workaholics” (los alcohólicos o drogados del trabajo) con la cual se ha designado muchas veces el trabajo de los directivos. (DE LIMA CAMARGO, pág. 87)

Aunque las responsabilidades para el mecánico sean mayores, en número y en el carácter, la diferencia sigue con igual vigencia, como lo mostraremos en el grado de involucramiento. Pero bien, encargarse de la parte de electrónica, y de fríos de la fábrica (en empresas como Funsa donde las máquinas utilizan mucho vapor, agua a presión, y aire, que deben ser controladas por seguridad, etc.), encargarse de la parte de refrigeración industrial (en Pepsi), y ordenar y supervisar el trabajo de electricistas, mecánicos, y torneros (aunque sólo en un caso), son las responsabilidades mencionadas por tales entrevistados.

Más que grado y diferencia de autonomía entre ambos obreros, lo cierto es que, es el *grado de subordinación* el que condiciona de sobremanera el margen para organizar autónomamente su proceso de trabajo y los tiempos que se le asignan, lo que nos aleja notablemente de los rasgos vistos en los directivos. El operario sólo tiene que “esperar” que salgan las botellas, o que la etiquetadora haga su trabajo, o que la vulcanizadora le de forma a las cubiertas y las cocine, mientras que el “control” del tiempo y la producción, lo tiene siempre e invariablemente la máquina, porque “es *la máquina la que funciona sola*.” Las gráficas que resultan de las mismas, y las planillas firmadas a diario por los operarios, donde se anotan los vaivenes de la producción, son la muestra (o la prueba) del indefectible e invariable dominio de la máquina sobre el trabajador. Pero no sólo no existe autonomía en el proceso de producción, el grado de subordinación es visible también a través de la poca o nula capacidad de decidir sobre aspectos de la empresa. La inutilización o la poca posibilidad de desarrollar sus calificaciones, en los casos en las que se poseen, la percepción negativa del futuro de ellos mismos y de la organización como tal, y las restringidas posibilidades de aprender con y en una máquina, son otros de los factores mencionados.

En una palabra, la ejecución de las tareas de producción que los “otros” miembros de la organización conciben, programan o planifican, y asignan a los obreros de las máquinas, es uno de los rasgos que caracteriza más acertadamente el grado de subordinación jerárquica de este tipo de trabajador. La necesidad de “*pensar*” lo que se está haciendo “*para que el trabajo salga bien*”, y la capacidad de imaginación e “*inventiva*” de los maquinistas están presentes en el discurso de los entrevistados, pero ausentes, según afirman, en su trabajo cotidiano. Algunos rasgos más para que no quede ningún tipo de dudas sobre el grado de subordinación de estos trabajadores del área productiva lo constituyen, el mayor control, vigilancia, y “*presión*” por parte de un “*encargado o capataz que molesta*”, la menor flexibilidad en el tiempo elegido para tomarse las pausas (que en esta sección se conforma legalmente por $\frac{1}{2}$ hora más 20 minutos), y la carencia de ciertas libertades que impone el trabajo, como la simple libertad de hablar con los vecinos, para citar un ejemplo: “... *por lo general estamos muy distanciados, antes sí, las máquinas estaban más juntas, ahora con la modernización se llegó a estar un poco más distanciados*”. (Pepsi, operario, 29 años)

No parece manifestarse el tan mentado grado de subordinación para el caso de los mecánicos de ambas empresas. A menos que la ruptura de la máquina implique la presencia y el trabajo de todo el personal disponible de la sección de forma que la producción no se detenga, este tipo de trabajador dispone de una cierta autonomía. Las posibilidades de decidir sobre como y cuando organizar el trabajo (salvo por la urgencia mencionada), el nivel de calificación técnica que requiere el trabajo de estos obreros, y las probabilidades de utilizar y desarrollar las mismas en y por el puesto, son algunos indicios de la existencia de una cierta autonomía, y de una cierta percepción positiva del trabajo -y de la sección- de mantenimiento o también llamado taller industrial. “*Acá sacando la gente que está aplicada a la producción, mismo a la producción, el trabajo es bastante libre acá, es muy especial el trabajo*.”(Pepsi, mecánico, 41 años)

Ahora bien, uno podría pensar que las diferentes tareas de ambas categorías de obreros, la diferencia también de sus responsabilidades, y el grado de subordinación o relativa autonomía para unos y otros, se correspondería a su vez, en el grado dispar de involucramiento de los trabajadores. Pero no, el rasgo que caracteriza a ambos, que trasciende las disimilitudes y permite establecer un cierto perfil obrero es precisamente, el grado de no- involucramiento con el tipo de trabajo de fábrica (salvo una excepción), lo que constituye indudablemente la diferencia más interesante y radical con los directivos. Operarios y mecánicos afirman no disfrutar de un trabajo que es “*rutinario*”, “*monótono*”, “*aburrido*”, -calificativos muy recurrentes en el discurso-, por oposición a lo complicado, al movimiento y a lo variado. Como en la situación hipotética de los directivos, sobre que hacer en el caso de percibir las mismas remuneraciones que en el actual trabajo, sin tener que concurrir evidentemente a las empresas, la mayoría contesta que no. “... *esto me molesta. Lo tengo porque es obligación, ta, porque no me queda otra (...)* Hay momentos que me da ganas de decir: *mirá, por esta plata me voy para mi casa y no vengo más, aunque todavía se sigue ganando bien. (...)* Es más te digo, recién estábamos

hablando y jugamos al 5 de oro junior. Me lo saco hoy y ya mañana no vengo más. Llamo por teléfono y digo, con mi despido hagan una comida, un asado.” (Pepsi, operario, 29 años)

La situación no es diferente para el mecánico aunque -como en este caso concreto- posea un trabajo más variado, el cual le permite “pensar”, y a su vez, distribuir y “supervisar” el trabajo del personal de mantenimiento a su cargo. “*Sí, salir de la mecánica, buscar otra actividad, no volvería a trabajar de mecánico. Alguna cosa de mecánica, o usando los conocimientos que tengo para otra actividad... Antes me gustaba, me sigue gustando. Pero no, si la tuviera que empezar a hacer de nuevo ahora no, lo pensaría un poco no?, sólo obligado, pero si no no lo hago. Trato de buscar otra cosa.*” (Pepsi, mecánico, 58 años)

Sin embargo, hay quienes pensarían en continuar dentro de sus respectivas empresas, pero no justamente por un involucramiento con su tipo de trabajo. Entre las razones aducidas para pensar en seguir trabajando, el “compañerismo” o el tipo de relaciones sociales generadas por los obreros durante años en la empresa, es un factor de peso suficiente como para dudar y no arriesgar una respuesta concreta; razón que en ningún momento fue claramente mencionada o explicitada por los directivos en la situación hipotética similar. “*Tendría que pensarlo muy bien. No por el trabajo, sino porque como te digo ya somos masoquistas, yo conozco mucha gente que se ha jubilado y dice: “yo por la puerta de la fábrica no paso más!”, al otro día, a los dos, tres días, los ves en el boliche de enfrente, con todos los compañeros que estuvieron 20 años juntos. Digo no es la fábrica, es la historia, es una vida ahí adentro. No sé tendría que pensarlo muy, pero muy bien.*” (Funsá, mecánico, 29 años)

En otros casos, pero con los mismos motivos, parece determinante los años de antigüedad en la empresa, como para elegir entre una de las opciones que menciona la cita anterior. “*No trabajo. No, lógico, no puedo ser mentiroso y decir que me gusta el trabajo, no, aunque después extraño. Extraño el compañerismo, el ambiente, podré extrañar mucho. Pero yo prefiero morir extrañando y no trabajando. Yo te puedo decir que no*” (Funsá, operario, 48 años)

A su vez, habría otra razón de peso para pensar en continuar en la empresa, pero que tampoco remite al tipo de trabajo. Son los motivos que devienen de la tarea sindical, y le dan incluso al propio trabajo, un significado diferente: “*... todas tus fuerzas de trabajo la estás dedicando más que aportar en el trabajo, a resolver problemas o discutir problemas que tienen que ver con ésto. Mientras estás acá adentro te dedicás a eso (...) No, yo si tuviera posibilidad de ganar ingresos relativamente constantes... la única razón por la cual puedo seguir es por un compromiso que tiene que ver con un compromiso moral con otras cosas, que con el tipo de trabajo.*” (Pepsi, mecánico, 41 años)

En resumen, se refleja claramente el no involucramiento de los obreros con su tipo de trabajo, sean operarios, manuales, mecánicos o/y sindicalistas. Con un trabajo que se percibe como “rutinario” en la mayoría de los casos, y que sumado a los rasgos anteriormente descritos, termina no gustándole al trabajador. En todo caso, si existen razones para continuar en Pepsi o en Funsá para estos obreros, las mismas estarían dadas por el compañerismo, la tarea sindical, la “tranquilidad” o seguridad que ofrece ese referente en medio de un futuro incierto tanto de ambas empresas, como de la situación económica y social del país, es decir, argumentos que trascienden lo personal para insertarse propiamente en las estructuras actuales de la sociedad uruguaya.

No obstante, concluir que a los obreros “no les gusta trabajar” sería tan ingenuo como erróneo. El que este tipo de trabajador no pueda realizarse personal y humanamente a través de su trabajo, no significa que el trabajo como tal no posea su valor, y sea -como en el caso de los directivos- valioso para el individuo. “*Mirá no sé si trabajaría acá. Pero me gustaría otra actividad, creo que trabajar sí, me gustaría cambiar. Yo dejé muchas cosas de lado (...) no me gusta pero tá, estoy así, y así moriré. A veces lamentablemente vos tenés que dejar cosas de lado por los ingresos. Mucha gente trabaja en lo que le gusta pero no, no es mi caso. Si pudiera, creo como están las cosas es difícil hacer lo que a uno le gusta, seguramente trabajaría, si otra actividad. Trabajar sí, porque tampoco tendría ocupaciones para llenar todo el día, no me entra en la cabeza.*” (Pepsi, operario, 37 años)

Por consiguiente, a pesar de que el obrero perciba y defina el trabajo como “*un mal necesario*”, “*responsabilidad*”, “*parte de la salud*”, e incluso como “*esclavitud*” en contraposición a lo visto en los directivos, que evidentemente tampoco es casual, para ambas categorías socioprofesionales analizadas, el sentir y vivir una “*vida de ocio*” total y absoluta es tan denigrante para la persona, como el trabajo no- humano. Es el trabajo como actividad, el que sigue teniendo un

valor primordial en la vida personal y social, aunque -como veremos adelante- ya no sea históricamente el único.

Debemos destacar otra diferencia entre los obreros y los directivos. Así como analizamos la configuración del tiempo real de trabajo para los últimos, para el caso obrero, el primer elemento que compone dicho tiempo, que es la duración de la jornada laboral, para ambas empresas y salvo por alguna causa específica, nunca trasciende las ocho horas. No obstante, el obrero trabaja los sábados mayoritariamente con lo cual el promedio asciende o ronda en las 48 horas semanales. Exceptuando generalmente a los mecánicos, los turnos rotativos en Funsu y en Pepsi, son también otro rasgo del contenido de su trabajo. La rotación en los turnos depende en el caso de Pepsi, de las épocas de producción de la empresa, es decir, en baja temporada (y baja producción), es común que se trabaje sólo en los turnos de la mañana y la tarde, temporada que en la industria de la bebida abarca desde marzo a setiembre aproximadamente. Por contrapartida los meses restantes, de alta producción -y consumo de bebidas- los obreros trabajan en los tres turnos, rotando por lo general cada semana. No obstante, entre otros factores, la rotación en los tiempos, depende de la sección a la que pertenece cada trabajador, de situaciones personales que se negocian con la empresa, y del nivel de producción de la misma más allá de la temporada. En Funsu, es habitual la rotación de los tres turnos cada dos semanas, pero también influye en ella, los factores antes mencionados, sin contar con la especificidad de Pepsi como industria de la bebida.

En lo que concierne al segundo componente del tiempo real, por la naturaleza del trabajo, el obrero no se queda generalmente en la empresa luego de sus ocho horas, y con respecto al tercer elemento se observa también una diferencia, y para nuestro caso, una de las más significativas. No obstante, existen dos situaciones bien específicas entre los propios obreros. Aquellos en los cuales la actividad sindical requiere que el obrero siga vinculado al trabajo en su vida cotidiana como luego veremos, y aquellos obreros no sindicalistas que habitualmente "*separan*" y "*dejan*" el trabajo en la empresa, lo que entre los directivos rara vez (o casi nunca) se cumple. "*Yo salgo de acá y trato de desenchufarme, es decir, me olvido de la fábrica. Cuando vengo a trabajar trato de dejar los problemas míos, de mi casa, dejarlos colgados en mi casa. Y cuando me voy de acá, acá sí por norma dejo los problemas de la fábrica los dejo colgados en la fábrica, y me ocupo de mi casa.*" (Pepsi, mecánico, 58 años)

En síntesis la configuración real del tiempo de trabajo es mayor cuantitativa y cualitativamente para los directivos que para los obreros, salvo en el caso especial de los sindicalistas en lo que hace al tercer elemento descrito - por ahora- muy someramente.

Comparando por último con la situación de los directivos, la "carga global" de trabajo obrero es menor, por cuestiones provenientes de sus tareas más de carácter manual, las responsabilidades, el poco poder de decisión, y en fin, el menor tiempo real de trabajo. Por tanto el hecho de que el obrero también se sienta cansado, y que igualmente como el directivo no alcance el promedio de las siete horas diarias dedicadas al sueño, no deviene precisamente de su tipo de trabajo. O por lo menos no fue nombrada ni la ansiedad, ni el nerviosismo, ni el stress, pero sí la "*presión*" y la "*tensión*" constante, del trabajo para el primer caso, y de la organización para el segundo. En otras palabras, son las situaciones y actividades fuera de la empresa las que generan en el obrero un mayor cansancio o desgaste (como el sindicalismo por ej.). Aunque pueda y deba influir el trabajo, no es la fuente principal del mismo.

Salvo por la situación y problemática específica del obrero de *turno rotativo*, lo que en primer lugar afecta directamente la salud del trabajador. En este caso, el cambiar de turno cada una o dos semanas según la empresa, etc., genera un tipo especial de cansancio, cuyos síntomas más visibles son la perturbación del sueño, la falta de apetito o mala alimentación, etc. "*Cada dos semanas estoy cambiando de turno, no te acostumbrás a ninguno, y de noche me mata. No embocás al sueño, cuando tu trabajando hacés dos semanas, de mañana y de tarde, pasás para la noche, después no podés dormir de día porque te cambia el sueño, pasa lo mismo cuando estás de noche, cuando te entraste a acostumbrar a dormir de día, tenés que cambiar de turno de vuelta. Siempre es un problema.*"(Funsu, operario, 49 años)

Como sostiene Neffa, existen en el organismo humano ciertos ritmos que corresponden a las funciones fisiológicas del individuo y que tienen cierta regularidad en el transcurso de las 24 horas. Estos denominados "*ritmos circadianos*" regulan la temperaturas corporales, la circulación sanguínea, el consumo de oxígeno, etc. Pero estos ritmos no son provocados por la simple sucesión del día y la

noche, sino que son endógenos. A su vez, los ritmos de trabajo y de vida se regulan por hábitos y costumbre sociales y familiares en cuanto a horarios de comida, transporte, etc. En definitiva, el trabajo por turno y el nocturno no sólo perturban seriamente los ritmos circadianos, generando una forma particular de fatiga que se visualiza entre otros, por los problemas y perturbaciones del sueño y del apetito, sino que estos síntomas se agravan a medida que pasan los años. Pero también por otra parte "... los aspectos afectivos y relacionales de la vida de los trabajadores se ven seriamente trastornados, puesto que su utilización del tiempo no coincide con la del resto de su familia ni con la comunidad en la cual vive. Esto termina por provocar un cierto aislamiento e incomunicación con sus próximos."⁵⁷

Si bien es innegable esta afirmación, veremos que, para la situación específica de la recreación, y aún con la grave problemática del carácter rotativo, varios obreros reacomodan su tiempo cotidiano para continuar realizando sus actividades recreativas, que poseen para ellos una vital importancia. En otras palabras, la pasión o el placer de la recreación no siempre puede ser opacado por una problemática de tal estilo, sino que al contrario, puede llegar a demostrar en algunos casos, la jerarquía de ciertas actividades, que justamente por tal razón, no se pueden -ni se quieren- dejar de hacer, por más que el trabajo sí lo quiera imponer.

Resumiendo, el cansancio de un obrero de Funsa y de Pepsi proviene muchas veces de fuentes ajenas a la situación propiamente laboral a diferencia de los directivos, salvo la especial fatiga provocada por la rotación de un buen número de obreros, y en todo caso, también del cansancio "diferente" de ambos tipos de trabajadores. También hasta dónde logra descansar realmente el obrero, y cuáles son las semejanzas y diferencias en la elección de las actividades recreativas, es lo que veremos a continuación.

9- LAS ACTIVIDADES OBLIGATORIAS O SEMIRRECREATIVAS

Cabe esperar, que la familia sea la primera "obligación" fuera del trabajo. No obstante- y eso lo veremos en el subtítulo dedicado a ella- también y más allá del imperativo de asumir determinados roles, la familia y el hogar ofrecen posibilidades de recreación. A su vez pues, existen en la vida cotidiana de estos trabajadores, algunas actividades, que o bien por su carácter son básicamente obligatorias, o bien comparten parte de placer y responsabilidad. Nos referimos específicamente a tres ocupaciones, como son el estudio, los trabajos complementarios, y en el caso concreto de los obreros, el sindicato.

Con frecuencia el *estudio* es considerado un medio para ingresar posteriormente al mercado de trabajo, para promoverse o superarse dentro del propio puesto, o aún, para cambiar el mismo. Paralelamente, es valorado como un medio para adquirir status o prestigio. No obstante, más allá de la interpretación -y eficacia- de este vehículo de movilidad social, esta actividad también es valorada socialmente -entre otros- como un fin en sí mismo. Aunque en muchas situaciones posea su propia gratificación, y sea también determinante de ciertos "círculos sociales", lo cierto es que en nuestros dos casos analizados, el estudio es simplemente una obligación, y como tal, impuesta desde fuera. "*Y claro, la vida continúa, la distorsiono un poco, y aparte ahora me puse a estudiar inglés, peor todavía (...) sino los yankees me van a sacar a patadas de acá. Si yo no les hablo inglés, no les hablaba, pero para entenderles era terrible. Realmente fue agotador el esfuerzo, fue lo que más me cansó. Seguro, y ellos no saben nada de español, y no les interesa aprender tampoco. Por lo tanto tengo que hacer un curso en la Alianza.*" (Funsa, directivo, 48 años)

Es la situación de la empresa, además del tipo de trabajo propiamente, la que influye o exige en este caso, el dedicar parte del tiempo libre al estudio. Por lo tanto, es la responsabilidad y no el placer el sentido que prima en dicha actividad, lo que también puede ser visualizado en este ejemplo. "*Me prometí que cuando trabajara iba a tratar de estudiar para tener un oficio, para saberlo, siempre me gustó, para cambiar de trabajo si pudiera (...) Tendría tiempo para dedicarle pero prefiero el deporte, porque es vital y no quiero dejarlo.*" (Pepsi, operario, 29 años)

La mayoría de los obreros de Pepsi reconocen que, a pesar de los problemas de "reestructuras" continuas de la empresa, todavía se trabaja -y se gana- bastante bien. Con respecto a la empresa de Funsa, los trabajadores entrevistados son muy claros en reconocer que la situación actual no es la misma, y que tampoco habrá cambios favorables. Las "changas" o los trabajos un poco

⁵⁷ NEFFA, J.C. *op. cit.*, pág. 80-81

más estables, como forma de complementar o mejorar los ingresos obtenidos en la empresa, son un síntoma y un rasgo particular de estos trabajadores, que en ningún caso fue hallada en Pepsi. Por eso, salvo un sólo caso de "masoquismo" (como lo afirma el propio entrevistado), el doble trabajo se hace por obligación, y de ningún modo pertenece a la recreación o a la semirrecreación, así se haga evidentemente durante el tiempo libre. *"... hay meses de buen trabajo, y meses que está prácticamente paralizado. Pero es un complemento, yo no podría dejarlo porque para mí es hoy por hoy el complemento necesario para poder "más o menos" cubrir económicamente las necesidades del mes. Así que no podría dejarlo ni aunque quisiera (...). No, no es que me guste. Lo preciso, lógico. Me pasa un poco como con Funsa. Yo no, como mucha de la gente que desarrolla la actividad que le gusta, a nivel de gente que le va muy bien hace unos cuantos años y te dicen: "y estoy desarrollando la tarea que me gusta y todavía me pagan". No, yo no podría decirlo ni por (el trabajo afuera) ni por lo del trabajo en Funsa. Esa frase no va conmigo."*(Funsa, operario, 49 años)

Como se puede apreciar, el "trabajo" influye en la vida cotidiana y más particularmente, en el tiempo que resta al salir de la empresa, tanto en los obreros como en los directivos. Solo que, existe una diferencia muy significativa entre uno y otro tipo de trabajador. El doble empleo en el tiempo "libre" constituye por lo general para los obreros (y para los casos específicos de Funsa) otro medio para cubrir una necesidad que es pura y exclusivamente de carácter económico. En cambio para el directivo, las otras formas de "trabajo", además del propio traslado de los papeles, son en su mayoría elegidas por el trabajador, con lo cual constituyen un cierto placer, cubren otras necesidades, y demuestran una vez más, su involucramiento. Es el caso por ejemplo, de las reuniones periódicas con la Asociación Cristiana de Dirigentes de empresa, o las reuniones relacionadas con trabajadores vinculados a determinada área profesional, dónde se intercambia información, experiencias, técnicas nuevas, y también cierta "sociabilidad". Incluso, como veremos luego, en las actividades de carácter "típicamente" recreativas, como ser la televisión y la lectura, los directivos suelen darle una utilización que está vinculada muchas veces con su tipo de trabajo, mientras esa misma utilización está dada, para los obreros, sólo entre aquellos (y no siempre) que están abocados a la tarea sindical.

Por último, hay razones para considerar al *sindicalismo* como una actividad semirrecreativa, ya que comparte el placer y la responsabilidad. El obrero, o en nuestro caso, la mayoría de los obreros, sea por vocación o no, elige en primer lugar, participar activamente en esta ocupación. No es nuestra intención para el objetivo de nuestro trabajo, describir las tareas sindicales, sino simplemente dar cuenta de hasta donde produce gratificación y a su vez, hasta donde es igualmente una responsabilidad o un compromiso a asumir. Por tanto, el dedicar *"gran parte de la tarde de todos los días"* a dicha actividad, es una elección y una forma de emplear el tiempo libre como tantas otras. Pero que, por la naturaleza de la misma (reuniones, asambleas, etc.), no es posible calcular en un promedio matemático. *"A la actividad sindical nunca se saben las horas"*, es pues, uno de sus rasgos característicos, que tampoco depende de la sola voluntad de los obreros, sino de los problemas variados a resolver.

Ahora bien, existen otras causas que hacen gratificante el ser miembro activo de un sindicato, como es el tipo de sociabilidad que se genera. *"... me gustaría hacer cosas que tal vez no estoy haciendo actualmente, y la que sí uno ha vivido con plenitud, son las horas que estamos acá adentro. Porque ha servido para estrechar allí algunos lazos de amistad con gente, no sé si es amistad también en este caso, pero con gente que hasta ahora no lo habíamos hecho. Se ha formado un grupo allí, y uno se siente cómodo."*(Funsa, operario, 49 años)

La sociabilidad, e incluso las posibilidades de aprender, otra de las razones nombradas, son aspectos que el sindicato compensa -aunque en parte y en algunos casos - las ausencias o insuficiencias del trabajo obrero. *"... en la vida sindical, lo poco, lo mucho que he aprendido, todo lo que había, fuera seminario o lo que fuera, en el horario que fuera, buscaba la forma de poder ir. Y eso me gustó mucho y me sirvió mucho para afrontar todo ese montón de cosas que vienen, la reestructura, todas esas cosas..."*(Pepsi, operario, 42 años)

En síntesis, estos motivos y evidentemente los propios a la tarea, hacen que al obrero le guste o le "encante" la tarea sindical, en la cual no se encuentra por obligación. Pero, el hecho de no estar obligado, o de elegir si se quiere, no significa que el sindicato no requiera de responsabilidades a asumir, en mayor o menor grado interiorizadas por el individuo. *"Si lo tomás como recreativo la tarea sindical que no es... lo que pasa que ahí estás jugando, al ser directivo estás jugando con cuatrocientas familias o más, y depende muchas veces de las decisiones de diez, quince personas."*

Eso sí depende del trabajo, por el simple hecho de estar en Funsa, ahí lo tenés que hacer.”(Funsa, mecánico, 29 años)

Por consiguiente, la posibilidad y el poder de tomar decisiones (aunque negociadas) que afectan a los otros, así como la libertad para salir del puesto de trabajo precisamente cuando lo necesitan o requieren, son algunas responsabilidades de los sindicalistas. Hay que abrir un paréntesis para decir que en Pepsi, desde el año 96, el presidente y vicepresidente del sindicato tienen libertad ambulatoria, es decir, no cumplen funciones ni tienen horarios determinados, y la fábrica paga su sueldo. No obstante, también las responsabilidades son mayores, más allá de la forma como sean interiorizadas por quienes ocupan los cargos mencionados. Sumado a ello, las diferencias político-sindicales, y los problemas internos del sindicato hacen que también se la caracterice como una actividad “agotadora” y “desgastante”, de la cual uno también descansa, por lo menos en la licencia. *“...son muchas horas, es un tema agotador. Estás continuamente en tensión. No es lo mismo, yo a veces preferiría yo que sé, estar trabajando en una máquina y despreocupado de todo o cantando, o cualquier otra cosa y no hacer nada, o sea a veces mil problemas, en una pieza llena de humo y discutiendo y la gente que te va cansando, te sentís tensionado (...) creo que uno no está por gusto acá. O sea no estoy obligado, me gusta y me quejo, pero es una actividad que hago mucho durante la semana.”* (Funsa, operario, 48 años)

En resumen, de las tres actividades analizadas, el sindicalismo pertenece a la categoría de la semirrecreación porque allí se superpone el placer y la responsabilidad para la mayoría de los obreros que dedican gran parte del tiempo libre. En cuanto al estudio, que también podría pertenecer a esta categoría, en los dos casos vistos no ocurre así. Es simplemente una obligación que se suma a las de la vida cotidiana, en tanto los trabajos complementarios de los obreros también son imperativos, que en lo particular no los vemos vinculado a una predisposición o tendencia al mero consumo o “mercantilización” del tiempo libre, sino a una necesidad de carácter considerado tradicionalmente básico, a la cual el trabajo esencial no logra cubrir.

De las actividades recreativas comunmente mencionadas, que trascienden la categoría socioprofesional del individuo, podemos englobarlas en Familia y Hogar, Salir, Deportes, y Viajes. Del contenido de cada una de ellas, y de las semejanzas y diferencias entre directivos y obreros, es de lo que nos ocuparemos de aquí en más. En principio, sólo resta decir que a través de las mismas se logra una aproximación a las necesidades y aspiraciones de los trabajadores, a sus prácticas concretas, sus jerarquías, y a lo “deseable” o valorizable en el significado y el desarrollo del tiempo libre, la recreación y el ocio.

10- LA FAMILIA Y EL HOGAR

Dada la composición del núcleo familiar de los entrevistados, en su mayoría casados y con un promedio de dos hijos, era esperable que se tematizara primeramente la familia y el hogar. Lo que no era tematizable es el significado y el sentido asignado por los trabajadores, significado que -como ya lo dijimos también- trasciende la categoría socioprofesional del individuo, y no siempre responde a una mera obligación social.

En primer lugar, existen un cúmulo de responsabilidades o quehaceres cotidianos propios de un hogar, que se reparten o se “comparten” entre los miembros del mismo, o más particularmente en estos casos, entre el jefe de hogar y su señora. La alusión a las tareas domésticas abarca desde por ejemplo, el “cocinar”, el “lavar”, etc., al “hacer los mandados”, y el “cuidado de los hijos”. No obstante, el “encargarse de hacer los asados los domingos”, o las actividades de carácter semi-utilitario, como los “arreglos” y “reparaciones eléctricas”, siguen reservadas aún para el universo masculino. Lo cierto es que, en principio y por regla general, la división del trabajo doméstico actual, por lo menos en lo que refiere a este aspecto (según los entrevistados), se aleja del tradicional modelo patriarcalista, en la medida en que la distribución de tareas por género en la casa, no responde a una dominación y desigualdad obvia entre los sexos. *“Mi rutina es llegar a mi casa, jugar con mi hijo, bueno a veces voy al club pero siempre prefiero quedarme en casa, compartir con mi mujer, ir a hacer las compras, ayudar hasta en la cocina, todo, va me ayuda a mí en la cocina, hoy en día no es aquello que alguien cocinaba y los demás miraban, hoy en día cocino yo por lo general y mi mujer mira, o atiende a mi hijo... cambió eso ahora. En mi familia trabajamos entre todos y bueno, estamos muy poco juntos y tampoco aprovechamos mucho la casa, la verdad que la hicimos con mucho cariño y la vivimos muy poco.”*(Pepsi, directivo, 37 años)

Sin embargo, más allá de los imperativos del hogar, y de la “*enorme cantidad de horas que uno pasa afuera por razones del propio trabajo*”, la familia como tal, es priorizada y jerarquizada a su vez, para la mayoría de los trabajadores, como un ámbito de recreación por excelencia. Recurrentemente mencionado, el placer que se siente al “*estar con la señora*”, y por sobre todo, con “*los hijos*” y “*los nietos*”, le da un significado a la vida familiar que trasciende incluso el refugio propio del hogar, principalmente cuando casi todas las actividades elegidas fuera del mismo se realizan también en compañía de la familia. Pero bien, la “*reunión familiar*” resume claramente el valor y el lugar que ocupa la misma en la vida cotidiana de estos trabajadores, cubriendo muchas veces las necesidades de descanso, de diversión o entretenimiento, y de desarrollo de la personalidad. “*¿Fuera del trabajo?. Bueno lo que más me gusta es la reunión familiar de los viernes, después, todo lo que sea relación con la familia es lo que más me gusta (...) Lo que trato de que los momentos que estoy con mi familia sean muy intensos, muy bien aprovechados (...) yo le diría que corto, ¿sabe cuando corto?, desde que me voy el viernes hasta el sábado de mañana. Ahí hago un relax total, me pongo cómodo, estamos en casa los cinco y la perrita, me tomo un whisky, espero que esté pronta la pizza, charlamos, me distiendo totalmente. Es el mejor momento de la semana. Es el momento que estoy en el paraíso, estoy con la familia, estoy tranquilo, sé que no voy a venir a trabajar el sábado o el domingo, o que no voy a “venir” a trabajar, claro, porque a veces trabajo en casa.*” (Funsa, directivo, 48 años)

El valor asignado a la familia, es visible incluso, entre los trabajadores más jóvenes, que son aquellos que hasta el momento no han construido sus propias familias. Por ello, el ritual de “*almorzar con la familia*” aunque sea los domingos, no sólo es elegido por estos trabajadores, sino que tampoco se siente como una “carga”, o lo que es lo mismo, como una obligación. De modo que no existen diferencias muy significativas en ambos tipos de trabajadores tomando en cuenta su estado civil.

En cambio, la edad de los hijos genera diferencias significativas en relación a la cantidad de tiempo que se le dedica a la misma, siendo mayor para los trabajadores con hijos pequeños, y sobre todo recién nacidos. En estos casos el no acostumbramiento y el “*cambio de vida*” relega todas las actividades predilectas de los trabajadores, aunque también por elección, se prefiere la “*emoción de ver crecer a un niño*” a por ejemplo, practicar un deporte o salir a un cine. No obstante, los hijos adolescentes o en una “*etapa difícil*” como mencionan los entrevistados, requieren también de mayor atención, y dedicación por parte de los padres. Por último y como contrapartida, la “*autonomía*”, la “*independencia*”, y la “*vida propia*” de los hijos más grandes, genera un mayor espacio para reacomodar los tiempos dedicados a la familia, y a las actividades recreativas de carácter más individual.

Ahora bien, una buena parte del tiempo libre en el recinto del hogar, tanto directivos como obreros lo destinan a su vez, y en promedios bastante similares, a la *televisión, el video, o la televisión cable*. Esta actividad debe ser considerada desde una doble perspectiva. En primer lugar, la televisión funciona como un elemento “aglutinador” en un mismo espacio y como tal, puede conllevar a los mismos intereses o contenidos de conversación por parte de quienes la miran, y no sólo de los miembros de la familia. Pero, en segundo lugar, también puede ser considerada como un elemento que “aisla” a esta última, en la medida que influye más propiamente en las relaciones familiares, obstaculizando la comunicación y el diálogo.⁵⁸ No obstante en nuestros casos, el “*apagar el televisor*” para conversar con la familia, o “*mirar los programas juntos*”, son indicadores de que la televisión funciona por lo pronto, como un elemento aglutinador.

Mucho se ha escrito sobre los efectos y las interrogantes que plantea el desarrollo y avance de las técnicas de comunicación de masas, efectos que provocan “alienación” en la persona, dominación y control sobre la misma -y sobre las masas-, y un estancamiento en el desarrollo de la personalidad, en la medida en que el individuo permanece pasivo. Pero, como dice Dumazedier, las actividades del tiempo libre, cualquiera sean, no son ni activas ni pasivas en sí mismas, sino que la distinción depende de la actitud que la persona asume, y del nivel de participación, pudiendo hablar entonces de un nivel conformista, un nivel medio crítico, o superior y creativo. Si bien es cierto que la televisión no deja mucho margen para la “creación”, lo cierto es que un espectador “activo” es capaz de seleccionar lo que desea ver, pero sobre todo, capaz de criticarlo; actitud que fue visualizada ampliamente en los entrevistados.

⁵⁸ CARVALHO, N. *Estudos do Lazer: uma introdução*. Sao Paulo, Editora Associados, 1996, pág. 75

Concretamente en materia televisiva, los directivos eligen los informativos o noticieros, los programas periodísticos, y los programas deportivos, mientras que los obreros no priorizan los primeros, aunque la mayoría de los sindicalistas afirman que "*deberían hacerlo*", y sí eligen, aunque en menor grado, los últimos. Sin embargo, en el género de películas (ciencia ficción, acción, etc.) no existen diferencias significativas, en tanto los programas de entretenimiento (nacionales y extranjeros) se miran y se tematizan siempre y cuando sean justificables, es decir, criticables en este caso.

Lo significativo de esta recreación y especialmente de los dos últimos rubros, es la necesidad de "*desenchufarse*", lo que equivale en muchos casos a "*no pensar*". Lo problemático deviene para aquel trabajador al que no se le "permite" pensar en el trabajo, y que continúa haciendo lo mismo durante buena parte de su tiempo de ocio, es decir, el operario de máquina.

Por último, y aunque no necesariamente deba realizarse dentro del hogar, la *lectura* también fue mencionada. Cabe resaltar, que en el caso de la mitad de los directivos que leen, sólo uno de ellos lo hace realmente por placer. De esta forma, la lectura, como cualquier otro interés "intelectual" en el tiempo libre, posee aspectos ambiguos, pudiendo prepararse para asumir o mejorar el desempeño en diversas áreas de obligación, perdiendo asimismo el carácter más desinteresado, o de mero placer. En otras palabras, y aunque el nivel educativo debe cumplir aquí un papel fundamental, el directivo lee libros o prensa, directamente vinculado a su trabajo -y a su área- dentro de la empresa. Mientras que entre los obreros, los sindicalistas afirman que "*deberían*" también leer más, y sólo dos de ellos lo hacen realmente por gratificación. Pero, por regla general y resumiendo, los directivos dedican más tiempo a esta actividad que los segundos, actividad que entendida así, no podría de todas formas denominarse recreativa, en todo caso, sería semirrecreativa.

11- LAS DIFERENTES FORMAS DE SALIR

Sin duda que una buena porción del tiempo cotidiano, básicamente de entre semana, transcurre dentro del hogar. No obstante, tanto directivos como obreros alternan y utilizan su tiempo libre para "salir". De modo que, por ejemplo, la televisión es una de esas actividades recreativas que se reservan para el invierno, o para los "*malos climas*", pero y sobre todo, cuando no hay o son pocas, por distintas razones, las alternativas para desarrollar. Lo que demuestra una vez más, la capacidad de elegir o seleccionar lo que se quiere hacer, dentro evidentemente de las posibilidades reales de cada uno, y no de asumir meramente una actitud pasiva frente, en este caso, al televisor.

Para clasificar las actividades dentro de *Salir*, hemos tomado en cuenta la finalidad que el trabajador busca en ellas, así como los medios utilizados para el logro de sus objetivos. Cabe advertir que tal clasificación es sólo a los efectos de una mejor lectura, y de ningún modo puede ser considerada como definitiva, más aún, cuando los campos de demarcación en el fenómeno de la recreación son difíciles de establecer. Es por ello que, una actividad puede responder a dos o más intereses, con los cual su contenido, tal como lo planteó Dumazedier, se clasifica en función de aquello que predomina en la misma. Por lo tanto, distinguimos tres situaciones posibles de esta categoría, en primer lugar, cuando el fin de la recreación es principalmente, o en algunos casos exclusivamente, la *sociabilidad*⁵⁹, en segundo lugar, cuando lo que se busca es estar al *aire libre*, y por último, cuando las salidas se definen básicamente por la asistencia a determinados *espectáculos o lugares públicos*.

En lo que concierne a la *sociabilidad*, ambos tipos de trabajadores procuran fundamentalmente en su tiempo de ocio, el relacionamiento, los contactos "cara a cara", y la convivencia social. De esta forma, es "*el estar con los amigos*" lo que constituye sin duda alguna, una de sus prioridades esenciales en la recreación, lo que ocupa una buena parte de sus intereses por salir. En este sentido, el ir al club a "*jugar a las cartas y mirar jugar a las bochas*", el "*ir a un pub o a cenar*", a "*bares*" o al "*café de la esquina a conversar con la gente de fútbol*", y mayoritariamente mencionado, el "*reunirse a comer un asado*" u "*organizar una comida*" en casa de algún amigo (o en la del trabajador propiamente), son los medios o formas más típicas de buscar este tipo de sociabilidad en la

⁵⁹ Por *sociabilidad* distinguimos dos tipos de relaciones sociales: "las *primarias* fundadas con una carga afectiva sobre las personas y sus particularidades (...) las *secundarias*, fundadas en el anonimato e intercambiabilidad de las personas" (JANNE, H. "Moral de trabajo y moral de ocio", en Varios Autores, op. cit. pág. 31) Cabe resaltar que, aunque podamos encontrar las últimas más en el trabajo, y las primeras en el ocio (y establecer una relación, tal como lo hicimos en la 2^{da} hipótesis) ninguno de los dos tipos, tanto en el ocio como en el trabajo respectivamente, se presentan en "estado puro".

recreación. "...la reunión esa que hago los sábados generalmente con los amigos de allá... que es un rato nada más, será a lo sumo una hora, una hora y media pero es un momento donde uno se evade de todo y juega a las cartas, y mira jugar a las bochas de pronto, cosas por el estilo. Pero es una salida que prácticamente es obligatoria, yo cuando llega el sábado de tarde, alrededor de las 6.30, 7:00 por ahí, voy saludo a mi señora y me dice: "¿Te vés para la cancha?..."(Funza, directivo, 58 años)

Cualquiera sea el medio, el escenario o espacio, y el tiempo que se elija para tal fin, lo cierto es que ocupa un lugar privilegiado en la mentalidad -y en la realidad- de los dos tipos de trabajadores. "En realidad me gusta, lo que le gusta a todo el mundo no?. Me gusta mucho leer, pero aparte me gusta compartir con mis amigos, nos gusta invitarlos a cenar o salir a cenar con ellos. Eso es lo que más me gusta, si pudiera hacerlo más tiempo, lo haría."(Pepsi, operario, 37 años)

Por consiguiente, no interesa tanto el punto de encuentro específico o el "motivo" de la reunión o la salida, "porque eso va acompañado de otras cosas, es decir, uno no toma whisky solo" (Funza, directivo, 48 años), sino esta forma de sociabilidad en la recreación, que es muy frecuente los días viernes y sábados, reservándose en muchos casos nuevamente, el domingo para la familia.

Ahora bien, la mayoría de estas actividades de carácter bastante periódico se realizan muchas veces con los compañeros o los "amigos" del trabajo. De esta forma, más allá de la categoría socioprofesional, son los años dentro de la empresa, o la antigüedad, la que influye de sobremanera en la consideración de los amigos, y por extensión, en las prácticas recreativas realizadas con ellos. Sin embargo entre los directivos y los obreros, se observa que los últimos han generado sus mejores y en algunos casos casi "únicos" amigos dentro de la empresa, mientras que los primeros lo han hecho también dentro de la empresa, y de otros ámbitos frecuentados. Con otras palabras, el obrero reconoce a su familia (señora e hijos), a varios de sus compañeros de trabajo, al sindicato, y a los "muchachos del barrio" como sus grupos de pares o mejores amigos. En tanto los directivos, lo hacen reconociendo también, a varios de sus compañeros, no tanto a su familia -aunque su valor siga siendo prioritario-, a los ex-compañeros de la Facultad, del club, y a los amigos de la escuela de sus hijos.

No obstante y aunque existan ámbitos comunes, como por ejemplo el deporte, no está demás recordar que cuánto mayor es la diversidad de asociaciones o lugares frecuentados, la ampliación o intersección de los círculos sociales genera a su vez y paralelamente, mayores posibilidades para la sociabilidad, lo que creemos plausible para el caso de los directivos. Lo que es innegable son las necesidades y la prioridad de "salir" con y por esa finalidad, tanto para unos como para otros.

En las actividades o *salidas al aire libre*, la finalidad es el contacto con la naturaleza, ya sea en la búsqueda de espacios verdes (parques, plazas), el agua (el mar, la costa, la rambla), el contrapunto sol y agua (playa, pescar), o el oxígeno que ofrece simplemente, el salir a caminar por ciertas zonas. Si bien es evidente que algunas actividades pertenecen a la época estival -especialmente la playa-, lo cierto es que el aire libre fue mencionado como una necesidad de todo el año. La "contemplación", el "placer" y la "tranquilidad" que surgen del contacto con los elementos naturales, son motivos de peso suficientes también, para "irse para afuera" los fines de semana, y obviamente en las vacaciones. No obstante estos viajes, cortos y largos, serán tratados a posteriori. Como lo han comprobado los estudios brasileños más recientes, "agua, aire libre, dos ingredientes tan importantes del imaginario ancestral, son cada vez más procurados en el ocio".⁶⁰ El turismo mundial es simplemente una prueba más de la recreación vinculada al aire libre, tanto en las necesidades de los individuos, como en las prácticas concretas, y también dentro de una de las aspiraciones más deseables.

Sucede que en nuestro contexto la realidad no es tan diferente, la "identidad uruguaya de rambla y mate", como señala Andacht, pudo ser visualizada en muchos casos. En ese sentido, el contacto más cotidiano con el mar o la costa, se vive y se resuelve con "tomar el ómnibus, el termo, el mate y sentarse en la rambla". (Funza, obrero, 49 años). Pero, otras formas y medios para estar al aire libre son los "paseos por las plazas", el "salir a caminar", e incluso, la elección de ciertos "deportes náuticos" (yachting, pesca), dónde y aunque evidentemente se combinen varios intereses, prima el contacto con el mar. "me gusta muchísimo el aire libre, o caminar, el hecho de sacar el perro es una excusa para dar vueltas, caminar bastante por el barrio (...) un poco las responsabilidades, el ir creciendo, y la necesidad de trabajar te van encerrando, te van limitando esos gustos que tenés pero te digo, me gusta andar en la calle."(Pepsi, directivo, 28 años)

⁶⁰ DE LIMA CAMARGO, L.O. *op.cit.*, pág. 51

La caña de pescar es otro medio o "pretexto" para estar al aire libre, que también constituye una compensación o "desenchufe" de, entre varios factores, la rutina del trabajo. "¿Porqué me gusta la pesca?. Aunque vos no lo creas... voy con una cañita pero miro el mar y me despejo, y la mente se me va en otra cosa y salgo de los problemas de acá adentro. Entonces trato en lo posible de ir a pescar."(Pepsi, directivo, 48 años)

En síntesis, la necesidad y la satisfacción que produce el estar al "aire libre" no puede entenderse como producto de las categorías socioprofesionales, ni aun, solamente como compensación del trabajo. Es evidente que el ritmo cotidiano propio de una ciudad, de la modernidad y el industrialismo, es un factor más que suficiente para buscar o retornar al contacto con la propia naturaleza, especialmente aunque no exclusivamente, fuera de la ciudad.

Dentro de las salidas a espectáculos o lugares públicos fueron mencionados el cine y el teatro, los shoppings o el "mirar vidrieras en el centro", el Carnaval sólo para los obreros, y los estadios (Centenario, Charrúa, etc.). Cabe resaltar, que como actividades recreativas en sí, el cine, y en menor medida el teatro, son más tematizados y frecuentados por los directivos, y en grado menor, por los obreros. Pues bien, aunque la finalidad que prima sea por ejemplo la asistencia a un cine que apasiona o que simplemente "gusta", "además es una forma de después tener un diálogo sobre la película, no quita que a la salida del cine se vaya a tomar un café o se vaya a comer algo. Entonces aparte de ser una salida es una forma de dialogar no?"(Funsa, directivo, 48 años)

Ahora bien, aunque el nivel educativo pueda tener un peso en el cine o el teatro como recreación, no lo sabemos, lo cierto es que en estas y otras actividades, hay razones de peso que hacen que el directivo no pueda "salir" tan frecuentemente como lo desearía, razones que son muy diferentes entre los obreros. La "falta de tiempo", el "cansancio", y sólo en un caso lo "económico" son los obstáculos para salir entre los primeros. En cambio, para todos los obreros, tanto de Funsa como de Pepsi, el "factor", la "parte" o la "oportunidad" económica es la causa principal de la periodicidad con la cual se puede salir, a lo que le sigue en mucho menor medida el "tiempo", y el "cansancio" sólo en muy pocos casos. Mientras que los "hijos pequeños", como dijimos anteriormente, es un motivo para quedarse en casa para ambos. Y una nueva razón se suma sólo para el obreros, y es el caso de la "falta de información" sobre otro tipo de espectáculos de carácter tradicionalmente -y cuestionablemente- llamado "cultural". "Y tal vez hacer cosas que uno no acostumbra a hacer hoy, ir a determinados tipos de espectáculos que a veces no es sólo el factor económico que te lleva a que no te relaciones, sino que es a veces la información o la falta de tiempo por la cual uno no va. En casa con mi señora nos gusta ir por ejemplo a las exposiciones, así no entiéndamos nada, o una exposición pero si andamos ahí entramos."(Funsa, operario, 49 años)

Resumiendo, el Salir en su primer sentido es prioritario para ambos tipos de trabajadores, siendo más frecuente y más variado para el caso de los "amigos" de los directivos, en tanto que las salidas al aire libre trascienden propiamente al trabajo, y su necesidad (exceptuando por ahora los viajes), es cubierta en mayor o menor medida con diversos medios. Por último, si bien todos desean la asistencia a espectáculos públicos variados, hay obstáculos muy diferentes para ambos trabajadores, siendo el factor económico una de las razones, y diferencias más significativas entre los obreros y los directivos.

12- EL DEPORTE O LAS ACTIVIDADES FÍSICAS DE RECREO

El término "deporte" constituye uno de esos valores que, como el trabajo, el progreso, y la familia, fue durante mucho tiempo incuestionable y aceptado por todos, o por lo menos, en éstos términos, por las sociedades occidentales. Como dice Brohm, "la propia palabra "deporte" connota una idea positiva, buena. El deporte es valorado socialmente. El deporte es útil y beneficioso. Generalmente se identifican el deporte y la salud y el deporte y la juventud (o el dinamismo). Por extensión, todo se ha convertido en deporte".⁶¹ De esta forma, cualquier actividad física podía convertirse -y caracterizarse- como deporte, y por extensión, ser valorada desde la sociedad e interiorizada por casi o toda la población. Por lo tanto el deporte es pues, un "universo axiológico", desde donde se rigen los valores y modelos a seguir por la sociedad, pero es también la "terapéutica" social por excelencia, donde la liberación de las tensiones o las agresividades inherentes a cualquier civilización (Freud), pueden ser canalizadas y controladas desde la sociedad, y el orden. En este sentido, no es causal encontrar respuestas que hablen del deporte como algo "vital", como "parte

⁶¹ BROHM, J. M. *Sociología política del deporte*. México, Fondo de Cultura Económica, pág. 30

fundamental de la vida", como un "buen foco para eliminar las tensiones" cuando se tienen "ciertos descontroles", y por sobre todo, como la actividad "ideal" que debe -o debería hacerse- luego del horario de trabajo, cualquiera sea el contenido de este último. "Sí, no hay duda que tenés que hacerlo... El ideal es hacer un deporte porque es bueno para la salud, es bueno para liberar tensiones no? eso, hacer algún deporte no tengo ninguna duda de que sería la actividad número uno que yo tendría que hacer. Pero cualquier otra actividad que pueda distraer la mente, sea ir a un cine, sea leer, sea caminar, cualquier otra actividad, es muy importante porque realmente la horas que estamos acá adentro son, algunos días menos otros más, pero son bastantes horas." (Funsa, directivo, 48 años)

Es consecuente entonces, que haya sido el deporte una de las actividades más recurrentemente tematizada -y priorizada- en el discurso de los entrevistados, porque entre otras razones, logra hacer "mover las bisagras", y "sacarte de la rutina de estar todo el día sentado", tanto por el sedentarismo provocado en la oficina, como en la fábrica, porque es una "forma de desestres" para los directivos, y porque ayuda a mantener un poco "el estado de salud", y una vez más, porque permite "descargar las tensiones" generadas en el propio puesto de trabajo y en la empresa, tanto para directivos como obreros. "hay gente que opina que tiene que ser a la mañana, cosa que uno llega como los pajaritos, entonces el día lo toma de otra manera. Yo sostengo que es al revés, que cuando yo me voy, que para no tener que gritar a mi casa, a mis hijos, todos los cables pelados, lo descargo haciendo deporte." (Pepsi, directivo, 48 años)

Ahora bien, ni los valores ni los "ideales" de un deporte de ocio o de recreo pueden ser los mismos que los de un deporte de competición o profesional. Lo que se busca en la práctica de un deporte "para todos" es - como afirma Dieckert- *el gusto, la alegría o la diversión, la comunicación, la compensación, el restablecimiento, la salud, y el equilibrio físico.*⁶² En este sentido, sean cuales sean los medios que se elijan, lo que domina sin duda alguna es la "perspectiva lúdica". Es el juego la esencia del contenido de una práctica orientada hacia la "obtención del placer" y es por eso que, la actividad deportiva -y recreativa- no entra en contradicción con la normalidad de la vida cotidiana. Mientras que en el deporte de competición o "de élite", o "de algunos", es la totalidad de la vida cotidiana la que se organiza en función de éste, ya que la búsqueda de rendimiento, es decir, la esencia del deporte, o aún, del deporte "moderno", exige un entrenamiento disciplinado, reglamentado, e institucionalizado.

Aclaración mediante, en nuestros casos analizados, las prácticas deportivas específicas elegidas por los trabajadores abarcan en primer lugar el fútbol, hecho que no es casual en el universo masculino y por sobre todo, en la "cultura" y "maracanización" (Andacht) del fútbol uruguayo. No obstante la supremacía de este deporte (de cancha o de salón), se mencionaron también el basketball, el paddle, el tennis, etc., pero también la bicicleta, el salir a correr o caminar, que son a su vez, otros medios de practicar ejercicios informales o espontáneos, rasgos del deporte o de los intereses físicos, entre otros, de la recreación.

Lo que llama la atención es el desfasaje que se produce entre lo mucho que se menciona el deporte, y efectivamente los pocos casos en los que se practica. Desfasaje que podría ser aun mayor de no ser por ejemplo, por las posibilidades que ofrece la empresa Pepsi a sus trabajadores, de participar semanalmente en campeonatos de fútbol y de paddle, eventos en los cuales se juega sin distinción -ni discriminación- entre todas las categorías socioprofesionales de esta empresa. Aunque es evidente el valor socialmente asignado al "deporte", como recientemente lo dijimos, existen argumentos de fuerza mayor que impiden o limitan en muchos casos, la elección de esta forma de recreación. La "edad", asociada a las posibilidades o el "estado físico" entre aquellos trabajadores mayores de 45 años es la causa fundamental para limitar el deporte, y en varios casos, para relegarlo completamente después de haber practicado durante muchos años, cualquiera de los deportes citados. Para los directivos, nuevamente el "tiempo" es otro de los factores que hacen que la asistencia a un club por ejemplo, tenga que ser dejada de lado como posibilidad. La prioridad de otras actividades, como la familia por ejemplo, es pues otro de los motivos de ambos trabajadores, para no hacer "real" esta actividad recurrentemente mencionada, o por lo menos, en la cantidad y calidad con que se "desearía".

Igualmente a pesar de todas las limitantes descritas, un buen número de trabajadores buscan en su ocio, algún tipo de deporte o ejercicios de carácter más informal, que puedan cumplir el papel de "equivalentes funcionales", como por ejemplo, algún deporte por otro, las caminatas o bicicletas por

⁶² Citado por BROHM, IBÍDEM, pps., 38-40

un tipo específico de deporte, y aún, de protagonistas a espectadores -especialmente en el fútbol- fuera o dentro del hogar. O por último, en un caso, de jugar al fútbol a director técnico del baby fútbol. *"...ir a ver un deporte a mí me sirve mucho desde el punto de vista del cable a tierra. Me descarga, es decir de repente las tensiones que uno tiene durante la semana, ir el sábado o el domingo a ver un partido de fútbol a mí me distiende. Antes tenía la posibilidad.. uno siempre está diciendo, lo que uno siempre está tratando de reengancharse para hacer deporte, sí. Siempre hice deporte y eso sí, también me servía directamente para el trabajo. Es decir, me sentía muy bien cuando salía, era el método."*(Funsa, directivo, 47 años)

En muchas situaciones sin embargo, los "equivalentes funcionales" no logran cubrir las necesidades de los trabajadores, quedando en la categoría de las "actividades que le gustaría" prioritariamente, el hacer o más deporte, o simplemente alguno de ellos, aspiración que fue mencionada por la casi totalidad de los directivos, y nueva diferencia, mucho menos en los obreros, quienes priorizan en lo deseable, como luego veremos, otro tipo de recreación. *"No, si tuviera más tiempo y pudiera navegar no, tengo la necesidad de estar en contacto con el mar, o la costa, y bueno te digo que la estoy calmando y la aspirina es el ir a pescar, y la solución sería el irme a navegar. Pero por ahora una aspirina me estoy drogando con el ir a pescar, no sé cuanto va a durar, de hecho no me entretiene mucho, salvo que vaya adornado, ir a pescar con fulano, charlar, tomarme un mate, que estamos navegando, ya sea de diferente manera pero estamos en contacto con el mar (...) Bueno también un poco de emoción tener la pieza no?, pero no es algo que te corra mucha adrenalina, como correr una regata o algo por el estilo, como el deporte que hice."*(Pepsi, directivo, 37 años)

Por último, más allá de la diferencia existente entre la práctica de los diversos "deportes", el rasgo común del deporte que se juega entre varias personas, es *"el desarrollo de la espontaneidad y la cooperación -dice Dieckert- lo que conlleva el desarrollo de la solidaridad, de la interacción social y de la comunicación entre los compañeros que practican, sin ningún tipo de emulación agresiva, un deporte en común."*⁶³ El deporte de ocio o de recreo, es pues también, un "medio de cultura" (Dumazedier), con lo cual en esta recreación, se pueden, y de hecho se mezclan varios intereses, lo que tiende en conjunto -y si realmente es un Juego- a desarrollar la personalidad. *"El fútbol 5, paso muy bien. No sólo por el partido sino por después, por el hecho de encontrar a la gente y un poco de vida social después del partido. No te digo que sea la excusa porque me gusta el deporte pero también me gusta el hecho de poder estar con la gente"*.(Pepsi, directivo, 28 años)

13- LOS VIAJES CORTOS Y LARGOS

La esencia de los intereses "turísticos" se caracteriza entre otros, por la búsqueda de nuevos paisajes, nuevas personas y costumbres, de nuevos estilos de vida, como forma de quebrar o *"apartarse radicalmente"* de la rutina, es decir, de *"aquella forma de vida que implica la previsible sucesión de una cosa tras otra indefinidamente"* al decir de Andacht, en un tiempo y un espacio determinado.⁶⁴ En este sentido, el *"irse para afuera"* los fines de semana, y sobre todo los *"viajes"* más largos, constituyen por excelencia para todos los trabajadores, independientemente si se es directivo u obrero, las dos formas más eficaces para *"escapar"* al ritmo -y a los problemas- cotidianos.

Es evidente que la necesidad y unanimidad mencionada en el *"deseo"* de viajar (que pudiera ser cubierta con otros medios), no puede entenderse solamente como *"compensación"* al trabajo, aunque sea éste, sin duda alguna, uno de los ámbitos más responsables en la generación de tensiones y problemas diarios, de los que uno necesariamente *"debe"* escapar, tanto al ritmo, como incluso a los estados de ánimo. Pero bien, como dicen estas autoras, *"las tensiones producidas por el ritmo de las ciudades y de los cambios continuos, la "urgencia" de estar al día con las modas, los avances tecnológicos y la información, los requerimientos de capacitación continua, el papel de la imagen personal -entendida como status-, y la multiplicidad de roles a desarrollar están condicionadas y condicionan las expectativas sociales que, a su vez, agobian el actuar cotidiano. Las tensiones sociales que reflejan estos fenómenos colectivos se pueden manifestar como tensiones personales."*⁶⁵

Para quien pasa la mayor parte de su tiempo y de su *"vida"* cotidiana trabajando, estos factores no sólo suelen tener un peso mayor, sino que hacen que el *"zafar un poco de la ciudad"* en busca de tranquilidad, sea una prioridad indiscutible, y en algunos casos absoluta. *"...trato de hacerlo"*

⁶³ IBÍDEM, pág. 40

⁶⁴ ANDACHT, F. *op.cit.*, pág. 64

⁶⁵ VARIOS. *Los jóvenes hablan de su tiempo libre*, pág. 63

como terapia, como forma de estar tranquilo, no tengo ni coche ni teléfono, cosa de que no me molesten por ningún lado, es decir, trato de desconectarme realmente no?, creo que es imperativo en las actuales circunstancias, imperativo tener ese tipo de descanso. Porque vivimos cada vez en un mundo más complicado y tenemos una vida bastante complicada, con problemas propios y ajenos (...) en un período de invierno tú entrás de noche y te vas de noche de acá, es decir, para vivir tendríamos que ser murciélagos porque tendríamos que vivir de noche. Y bueno, si te quedás en Montevideo es muy probable que te tiente a hacer cosas que no hacés allá es decir, acá tienes otras tentaciones, entre ellas comer por ejemplo, entre ellas dormir, entre ellas ver televisión, que en invierno es el pasatiempo predilecto de todo el mundo. Y allá uno tiende, porsupuesto que duerme, porsupuesto que ve televisión pero además tiende a caminar, a andar en bicicleta, a respirar el aire que puedas, a recargar las pilas.”(Funsa, directivo, 48 años)

Por lo tanto para los trabajadores, los fines de semana son los momentos privilegiados, si no únicos, para realizar estos viajes o pequeñas excursiones. Cabe resaltar que entendemos el “irse para afuera” como *Viaje* en dos sentidos fundamentales. En primer lugar, por la zona elegida para pasar el fin de semana, siendo los balnearios los escenarios privilegiados, lo que no resulta casual por las finalidades que se buscan. En segundo lugar, y más importante aún, la caracterización de este viaje no se define por la distancia o la cantidad de kilómetros recorridos, sino por la posibilidad de pernoctar en el lugar, aunque sea sólo una vez, de forma de salir del medio vital generalmente por más de 24 horas. Es por ello que, el ir “el domingo todo el día a pescar a un arroyo a 130 kilómetros de Montevideo”, el “pasear en el auto por Piriápolis”, y el “ir a visitar familiares y quedarse una noche por obligación” no constituyen viajes, si bien tampoco se les niega su finalidad.

La primera diferencia radical en esta recreación es que, las posibilidades para hacer reales estos viajes “cortos” están dadas para los directivos, y sólo en un caso para los obreros. Dicho con otras palabras, únicamente los directivos pasan habitualmente sus fines de semana en alguna zona balnearia prioritariamente, como Piriápolis, Atlántida, Punta del Este, etc., e inclusive no solamente durante la época estival. El disponer de un espacio propio donde ir y pernoctar (habitualmente una residencia secundaria), el “tiempo” y evidentemente lo económico, son algunas de las condiciones favorables para que los directivos de ambas empresas puedan “quebrar” mayoritariamente el ritmo cotidiano, mientras que los obreros, también de las dos empresas, deben buscar otras opciones por carecer precisamente de ellas.

Obsérvese que el factor tiempo cumple aquí un papel inverso para ambos trabajadores, ya que objetivamente el fin de semana para los directivos se compone de sábados y domingos, en tanto que los obreros sólo disponen del domingo como día completo, con lo cual el fin de semana como señala un obrero, “el fin de semana para nosotros es el domingo porque trabajamos hasta el sábado.”(Funsa, mecánico, 29 años)

Aunque los otros factores igualmente pesen, y mucho, la percepción subjetiva sobre su propio tiempo, sea para viajar en este caso, como para el Domingo, como luego veremos, es fundamental para determinar como utilizar el tiempo de ocio, más aún, cuando es recurrente la usurpación del sábado como día para descansar, más allá de las horas reales de trabajo. “En cambio, el sábado salir, yo vengo me doy una vuelta, bla bla estoy por acá, cuando quiero acordar me voy al mediodía, y ya el mediodía lo perdiste. No es lo mismo, y no es lo mismo el madrugar e irme un sábado de mañana temprano para afuera, que irme un viernes de noche y amanecer allá, aunque sea más tarde, descansás más...”(Pepsi, directivo, 48 años)

Ahora bien, para la condición de trabajador “asalariado” el realizar un viaje “largo” de placer, sólo puede materializarse en la licencia o vacaciones, es decir, en ese intervalo de tiempo remunerado en que se permite la liberación de por lo menos, una de las obligaciones personales y sociales fundamentales, como lo es precisamente el trabajo. La oportunidad de la licencia es pues, para aquel trabajador que la espera durante el año, lo que los griegos denominaban el “kairos”, es decir, “el momento propicio en que alguien se imagina que su más grande anhelo es realizable”,⁶⁶ y en este sentido, es el viaje deseado el que se convierte en realidad. Porque, justamente la cualidad que define el kairos, es su capacidad para apartarse radicalmente de la rutina cotidiana, y el viaje constituye sin duda, la objetivación de ese anhelo. En este sentido es que entendemos las respuestas de los trabajadores tales como “lo único que cambia mi ritmo de vida son las vacaciones”, “el viaje

⁶⁶ ANDACHT, F. *op.cit.*, pág. 64

largo es la posibilidad de escaparte de la rutina”, y “generalmente no hubieron cosas así para resaltar, salvo ese viaje, lo demás lo rutinario.”

El viaje es también en sí, la ocasión privilegiada para satisfacer diversos intereses y aspiraciones (sociales, culturales, físicas, etc.). No hay que desconocer no obstante que, como actividad recreativa, puede ser una oportunidad más de consumo conformista -el “paquete” turístico-, o bien puede ser la ocasión por excelencia para el desarrollo personal y social, tanto crítico como creativo. Como dice Andacht, *“pocas cosas hay más estimulantes para la imaginación humana que el viaje. El sueño moderno de lo urbano es inseparable de lo no sedentario. Estar afincado en un sitio, pertenecer a él desde el nacimiento hasta la muerte es propio de la edad clásica y rural en el hombre.”*⁶⁷ En nuestros casos, lo que prima es el “escape” de la rutina, y la aventura o fascinación por descubrir lo otro, y más especialmente, lo “nuevo”, para el retorno y el reencuentro gratificante (aunque no siempre), con lo propio.

El sociólogo brasileño Oliveira ha estudiado *el turismo* en sus tres dimensiones, lo que demuestra el contenido cultural y el significado de esta actividad recreativa. La búsqueda de información, folletos, fotos, etc., es parte de la dimensión del *imaginario* o el sueño que anticipa y hace vivir de antemano el viaje. En tanto la dimensión de lo *real*, la vivencia concreta, es el viaje en sí, la ruptura del universo temporal y espacial del cotidiano, y aún más, los aspectos de aventura, sorpresa, y descubrimiento cumplen aquí un papel fundamental. Cuánto menos planificadas son sus actividades, más probabilidades y “placer” produce el encontrarse con situaciones realmente nuevas, y opuestas a lo rutinario. Sin embargo, el viaje no termina a la vuelta. El *recuerdo* y el prolongamiento del mismo, su tercera dimensión, es mayor según el involucramiento del turista, pero sobre todo, el recuerdo de las imágenes, sensaciones, situaciones, etc., se extrapolan del nivel individual, y se “socializan” en el círculo de amigos, familiares, etc. Las narraciones, la muestra de fotos o videos, son ejemplos concretos. Por tanto, lejos de considerarse un *“desfile superficial por lugares diferentes el turismo puede y debe ser entendido como una actividad cultural del ocio, oportunidad de conocimiento, de enriquecimiento de la sensibilidad, de percepción social y de experiencias subjetivas”*⁶⁸

Esta actividad recreativa es pues para nosotros, una experiencia transformadora, y una de las oportunidades por excelencia para desarrollar la personalidad, pero en tanto sea entendida e integrada al contexto de las personas, y no separada y aislada de las mismas. En una palabra, se puede “compensar” un trabajo alienante con un viaje, sin embargo, se vuelve también a la frustración de las expectativas cuando se retoma la rutina de la insatisfacción.

Concretamente, las posibilidades de viajar dependen de los modelos de licencia de las empresas y por derivación, de las categorías socioprofesionales. Nuevamente, son mayores las probabilidades de pedir o negociar las licencias para los directivos, y mucho menor para los obreros, operarios y mecánicos. No obstante y en última instancia, también depende de las “responsabilidades” del cargo de un directivo, y de la situación coyuntural de las respectivas empresas. En particular, en Pepsi, existe una mayor flexibilidad para tomar las mismas “siempre” dentro del período de la industria de la bebida, es decir, básicamente a partir de la baja temporada que, como ya lo dijimos, es de marzo en adelante aproximadamente. Aunque se mencionaron las situaciones difíciles de ambas empresas, y los cambios “acelerados” de Funsa principalmente (en lo que no vamos a entrar), lo que repercute en la toma de las licencias, la afirmación sigue siendo válida.

La licencia es entonces, el lugar privilegiado y más revelador, para observar sin ningún tipo de dudas, la diferencia más radical entre las posibilidades de recreación de un directivo y un obrero, y entre Funsa y Pepsi. Pues bien, aunque los primeros reconocen la necesidad de tomarse algunos días más de licencia, dado que hay casos que no pasan de una semana, y la necesidad de realizar viajes al extranjero, lo cierto es que ninguno de ellos permaneció en Montevideo, durante el transcurso de la última, siendo los lugares elegidos los que mencionamos en los viajes “cortos”. En el caso de los obreros de Funsa, solo dos de ellos, cubrieron su necesidad de viajar, mientras que el resto permaneció en su hogar, entre otros, por el problema económico, muchos de los cuales incluso en años anteriores, acostumbraban a “acampar” con los compañeros de trabajo. *“Era en época que todos vivíamos mejor. No hace tanto, 10 años atrás. Claro porque después que pasó el período de la dictadura, hubo un reflote de los trabajadores en cuanto a lograr algunas conquistas o recuperar cosas*

⁶⁷ IBÍDEM, *op. cit.*, pág. 123

⁶⁸ Citado por CARVALHO, N. *op.cit.*, pág. 74

que se habían perdido en los años anteriores, y hubo algunos momentos como el 86, del 86 al 88 al menos en lo personal que se vivió bastante bien... Yo iba 15 días a un camping, pagabas todo porque tenías que pagar todo, no tenía carpa, alquilaba con carpa, colchones. Te quedabas la mitad de la licencia, hoy por hoy ni con toda la licencia podés ir a pasar hasta menos días de los que íbamos antes. Claro se vivía mejor.”(Funsa, operario, 49 años)

El caso de los obreros de Pepsi, salvo uno de ellos, operarios y mecánicos, pasaron su última licencia “acampando” o “viajando”, generalmente a Rocha (La Paloma, Cabo Polonio, etc.) Ahora bien, los viajes al extranjero realizados por varios obreros de esta empresa durante la licencia anterior, particularmente a la zona del Caribe (Punta Cana, Rep. Dominicana, Cancún, Cuba, etc.), y los Estados Unidos, son un dato más que revelador de la prioridad asignada a esta forma de recreación en la licencia, y son a su vez, la diferencia más significativa entre estos, y los obreros de Funsa. Sólo que, el realizarlos, exigió un sacrificio, elegido por ellos evidentemente, es decir, un “precio” del nivel de vida y sobre todo de la calidad de vida cotidiana, en aras de la calidad de sus vacaciones. Esto equivale a decir exactamente en promedio, “12 horas por días y durante dos años, los domingos trabajados”, donde se prefirió el trabajo sobre el descanso. “El viaje me costaba mucha plata y la única manera de hacerlo era esa (...) todo lo que entraba de extra usarlo de una u otra forma”.(Pepsi, operario, 29 años)

Por tanto en el caso obrero y para quien “ama” viajar, que son su mayoría, la disociación entre necesidades y realidad, puede ser un ámbito fuerte de insatisfacción de la recreación, sobre todo cuando el Salir y los viajes “cortos”, también deben ser limitados por el factor económico. Es el trabajo “extra” el que permite, en muy pocos casos y sólo para los obreros de Pepsi, el disfrutar de la licencia viajando, aunque es evidente el “costo” que esta forma de recreación tiene sobre los mismos, costo que abarca desde la salud hasta la vida cotidiana durante el año. “Fuera de la fábrica, viajar. Es decir yo salgo de licencia, yo trabajo todo el año, si hay horas extras prácticamente no las toco si puedo, en lo posible no toco la plata de las horas extras y la dedico pura y exclusivamente para poder viajar en las vacaciones. Dedico toda esa plata en las vacaciones, me voy donde sea. Si me la dan en invierno busco el sol en cualquier otro lado, si me la dan en verano acá en Uruguay o en Brasil o en cualquier lado. Lo que más me gusta es viajar (...) El sábado y el domingo pasado estaba allá. Estaba en Hawaii, en una isla preciosa...”(Pepsi, mecánico, 58 años)

14- LA SATISFACCIÓN Y VALORACIÓN DEL OCIO Y LA RECREACIÓN

Resulta particularmente difícil hacer un análisis del grado de satisfacción- insatisfacción de los trabajadores en la recreación. Un estudio más exacto requería sin duda, indicadores más precisos que los nuestros. De todos modos, la categoría de lo “deseable”, o las “actividades que le gustarían”, es en principio y en comparación con lo “real”, una buena aproximación.

En este sentido, así como la satisfacción puede dar cuenta de la jerarquía de necesidades y aspiraciones de los trabajadores en la utilización de su tiempo libre y su ocio, existen otras formas, como luego veremos, de apreciar el significado, la valoración y la actitud de los mismos frente a estos ámbitos.

Dentro de las “actividades que les gustaría realizar en el caso de disponer de un mayor tiempo”, y trascendiendo las categorías socioprofesionales, se mencionan algunas actividades que, o bien tuvieron que ser abandonadas por el trabajo, tal es el caso del “estudio”, de la “práctica de un deporte”, por ejemplo, o bien que, se esperan realizar en la jubilación. En estos casos, es la “vida laboral” y no el trabajo, lo que condiciona ciertas actividades recreativas. No obstante, la “familia”, y el “Salir para hacer sociabilidad”, volvieron a ocupar una prioridad fundamental, a pesar de que, en la práctica real, ya de por sí ocupan una buena porción del tiempo cotidiano.

En el caso de los directivos, el tiempo es nuevamente el obstáculo por excelencia para practicar más sus actividades recreativas cotidianas, como “leer”, “hacer más deporte”, y “Salir a espectáculos públicos”, entre otros. Pero también, y aunque en muy pocos casos, se desearía ocupar el tiempo de ocio de forma más creativa. “La época que yo hice algo de pintura, lo lógico que tú dispongas yo que sé, de por lo menos, tres, cuatro, cinco horas como para darle forma a aquello que estás haciendo, porque pintar en media hora o cuarenta minutos no. Claro, yo puedo de pronto ir a la casa de billar y jugar en una mesa de billar una hora y estar un rato ahí con los muchachos, jugar una partida y me voy. Pero eso es diferente, para dedicarse a una cosa como esa hay que disponer realmente de tiempo.”(Funsa, directivo, 58 años)

En síntesis, no se mencionaron actividades, excepto la anteriormente citada y la “*dedicación a la cría de animales*”, y en menor medida el “*estudio*”, que difieran notablemente de las prácticas concretas, sino generalmente un “más de lo mismo”. Sin embargo, se habló recurrentemente de una necesidad de más días de licencia para “*viajar*”, sobre todo al extranjero, y poder recuperarse así del cansancio de todo el año.

En el caso de los obreros, también se mencionó el “*salir más a espectáculos públicos*”, y el “*estudio*”, aunque este último, se percibiría como posibilidad para cambiar de trabajo, y no para aportar conocimientos en el puesto actual, como en el caso de los directivos. Tampoco se nombraron ocupaciones de carácter más creativo o “personalizado”, excepto los “*salvatajes marinos*”, por ejemplo. No obstante los viajes, en este caso “cortos y largos”, constituyen uno de los ámbitos con mayor tendencia a la insatisfacción, evidentemente entre quienes no tienen los recursos suficientes para acceder a los mismos, que son no en vano, la mayoría.

Ahora bien, la relación entre el *nivel de vida* y la *calidad de vida*, y aún, la valoración del tiempo libre, puede apreciarse claramente a través del “hipotética posibilidad de las horas extras”. Hay muy pocas razones por las cuales los directivos aumentarían su tiempo de trabajo, más allá de los horarios full time. En este sentido, sólo se trabajaría extra, por alguna tarea específica en un tiempo limitado, por situaciones muy concretas, (el casamiento por ej.), en una época específica (el invierno), y en todo caso para el ahorro a futuro, dadas las condiciones estructurales del país. Por consiguiente, de ningún modo aceptarían los directivos, y esto es casi unánime, trabajar más tiempo. Las razones aducidas son el “*descanso*”, el “*disfrutar del tiempo libre*”, de sus “*horas de esparcimiento con sus seres queridos*”, con lo cual preferirían mantener constante su nivel de vida actual. “*Yo elegiría continuar de esta misma forma y poder disfrutar un poco del tiempo libre. Y va un poco relacionado con la curva no?. Ya no es lo mismo a los 20 años que a los 50, entonces hay que ir midiendo. Yo preferiría mantener la misma curva en este momento, y bueno, y disfrutar un poco del tiempo libre más fuerte.*”(Funsa, directivo, 47 años)

A su vez y paralelamente, el “*trabajo debe ser muy grande, pero no debe ser el leimotiv de la vida*”, “*hay que buscar el equilibrio*”, son también las motivaciones de peso según los directivos, para optar por la calidad de vida. “*Los que ya tengo y disfrutar del tiempo libre porque yo quiero trabajar para vivir, no vivir para trabajar. No tenga ninguna duda. No, no me considero un individuo ambicioso, yo lo que aspiro es a que mi familia tenga un bienestar. Eso lo hemos logrado hasta ahora, y no me preocupa no tener auto, ni casa en la playa, ni ahorros gigantes, ni cosas por el estilo, no, me preocupo por salir, pero quiero vivir también (...)* Pero más trabajo no por favor, si mis hijos quieren tener más que trabajen ellos.”(Funsa, directivo, 48 años)

En cuanto a los obreros, hay diferencias entre los trabajadores de Funsa y de Pepsi. Los primeros no trabajarían más “sólo” porque iría en contra de la “ideología” sindicalista, sobre todo cuando el proyecto por la reducción de la jornada laboral no hace tanto fue presentado por estos dirigentes. El trabajo extra estaría pues, restándole lugar y espacio a los “desempleados”, por lo tanto, es consecuente su afirmación. No obstante, no hay que olvidar como vimos, los dobles empleos de algunos de estos trabajadores

En cambio, los obreros de Pepsi trabajarían todos un tiempo extra, básicamente por lo “*económico*”, priorizando entonces, más allá de su interpretación, el nivel de vida, tanto actual como futuro (jubilación) por sobre la calidad de vida. “*El tema sería hoy como están las cosas, pensar en trabajar un poco o buscar la forma de mejorar, hay una forma de mejorar. ¿Porqué digo eso?. Hoy en la actualidad tengo tres chiquilines y tengo que pensar en ellos. Más allá del deporte, más allá de todos eso, yo creo que tengo que mirar por el futuro de ellos (...)* No me gustaría que pasaran todo lo que uno pasa”.(Pepsi, operario, 42 años)

Otra de las formas de apreciar el significado del tiempo libre y del ocio, lo constituye el *Domingo*, día consagrado para todos y por entero al descanso. Independientemente de la categoría socioprofesional, hay una percepción y un “estado de ánimo” particular hasta la mitad de la tarde del día, que cambia radicalmente después de ciertas horas, sobre todo cuando se estima muy cercano, el retorno al trabajo y por extensión, a la rutina semanal. “*...y el domingo si salís seguíis en la buena onda, pero ya cuando llega la tardecita ya pensando que se viene de vuelta la rutina semanal, ya uno no lo vive con tanto optimismo. El domingo yo lo partiría, mañana y hasta media tarde hasta ahí un lujo, después no me interesa, después como que ya no lo vivo con tanta plenitud.*”(Funsa, operario, 49 años)

Por último, las concepciones de los propios trabajadores sobre el *Tiempo, el Ocio, la Recreación, y el Trabajo*, (este último ya visto), son particularmente reveladoras de la "valoración" hacia cada uno de estos ámbitos. En rasgos generales, el tiempo se asoció con ideas tales como, "el tiempo es oro", el "tiempo hay que buscarlo y hacerlo", y "ocuparlo en cosas buenas". Al ocio, mayoritariamente se lo "odia", se le tiene "miedo a estar aburrido", no "gusta mucho porque tiende a desequilibrar la vida", y "el ocio es malo porque no es tiempo bien empleado y todo tiempo mal empleado termina mal". Incluso se lo asoció con la "culpa" y aún más, con la "muerte". "¿El ocio?. A liquidarnos un poco cada vez más. Pienso yo que el ocio ayudaría a quedarnos cada vez más, a morir un poco me parece. Porque yo no relaciono el ocio con el descanso... Y mirá que lo hacemos, yo lo hago. Yo creo que le dedico más horas que las que tendría que dedicar, pero te sentís mal."(Funsa, operario, 49 años") En todo caso, se aceptaría un tipo específico de ocio. "El ocio con el placer. Placer, pero el ocio entendido como ocio noble, sabe Rodó hablaba del "ocio noble" para el cultivo del espíritu, ese tipo de ocio me gusta."(Funsa, directivo, 48 años) Sin embargo, la recreación es "una de las cosas más lindas que tiene la vida", es "algo necesario", va "con el descanso", y es también para algunos trabajadores sinónimos de "viaje", y para otros de "deporte" o de "salir".

15- CONSIDERACIONES FINALES

En el presente estudio se ha intentado explicitar que el trabajo es uno de los factores fundamentales para comprender el empleo o la utilización del tiempo libre y del ocio por parte de los trabajadores. Se intentó mostrar también en este sentido, que el tiempo de ocio y el tiempo de trabajo -y de los otros deberes sociales-, no se encuentran en franca oposición, sino que existe una relación dinámica entre ambos, ya que los dos planos forman parte del individuo como un todo. Recurrimos a la historia precisamente para dar cuenta del período histórico en el que se produjo la separación y división artificial del trabajo y el ocio, visualizado incluso en nuestro contexto. Es dentro de este marco, que se puede percibir entonces más fácilmente, las razones por las cuales el ocio demoró tanto tiempo en adquirir el "status" necesario como para ser tematizado y problematizado como un fenómeno social.

En nuestra "aproximación al estudio..." del mismo, describimos las actividades recreativas de directivos y obreros, tomando en cuenta las funciones y papeles que cada una de ellas juega en la vida cotidiana de tales trabajadores, distinguiendo sus particularidades, y las semejanzas y diferencias para ambas categorías socioprofesionales. Para tal fin, realizamos una clasificación de actividades Obligatorias o Semirrecreativas, Familia y Hogar, Salir, Deporte y Viajes, para dar cuenta de sus prácticas reales, y luego, intentamos captar la distancia existente entre los que se desea y lo que efectivamente se hace. Cabe resaltar que nuestro interés aquí, no es hacer un resumen exhaustivo de tales, sino simplemente establecer algunas consideraciones generales y finales, y algunos planteamientos y cuestionamientos que surgen a partir de nuestro trabajo.

En los casos analizados, y tomando en cuenta la categoría socioprofesional, es evidente que todos los aspectos que hacen al contenido del trabajo de un *directivo*, tal como los describimos, lo hacen estar particularmente involucrado con el mismo, dado que le satisfacen en muy buena medida, y le permiten, su "autorrealización" y desarrollo personal. Por consecuencia y por esta razón, su extensión horaria "real" es bastante larga e intensa, hecho que fue visualizado a través del traslado de tareas fuera del ámbito laboral, y a través de las dificultades que tiene este tipo de trabajador, de "separar" su vida profesional de su vida privada. No obstante, a pesar de la carga global de trabajo y de una clara necesidad de descanso cotidiano -como lo planteamos en la primer hipótesis-, cuyos síntomas visibles son el stress, el esfuerzo mental, las responsabilidades, etc., lo cierto es que el directivo elige incluso durante su tiempo de ocio, algunas actividades de esparcimiento en función de las motivaciones e intereses de su trabajo. Nos referimos concretamente a ciertos programas elegidos en la televisión, a la lectura de libros y prensa referentes, entre otros, a nuevas técnicas en recursos humanos o nuevos modelos de relaciones laborales, y a reuniones periódicas con trabajadores de otras empresas vinculados a la misma área profesional, como es el caso de la Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas. Es en estas actividades de carácter semirrecreativo, dónde se aprecia una asociación entre trabajo y ocio.

Sin embargo se percibe también en el directivo, una necesidad clara de "evasión" del trabajo, y de la rutina semanal, en las salidas en busca de "sociabilidad"⁶⁹, en aquellas en las cuales la

⁶⁹ Respecto a la hipótesis que planteamos acerca de la "sociabilidad", debemos decir que realmente no sabemos si "existe una tendencia más notoria por parte de los obreros a la búsqueda de sociabilidad como factor de

finalidad es estar al “aire libre”, en los “deportes”, y aún en los “viajes”, tanto de fines de semana como en las vacaciones. La pregunta que uno puede hacerse es si realmente existe un equilibrio entre el trabajo y la recreación de estos directivos. Creemos, según nuestra interpretación, que hay algunas razones por las cuales se puede pensar que aún no existe tal equilibrio, más allá de que el mismo es buscado o “anhelado” por estos trabajadores, como luego veremos.

En primer lugar, pensamos que no, porque se invade o se contamina demasiado la vida cotidiana con el trabajo, pero no sólo por las semirrecreaciones sino incluso, podríamos preguntarnos si no sucede algo similar con la vida familiar. En segundo lugar, porque tanto el *tiempo* y el *cansancio* fueron tematizados recurrentemente como los obstáculos por excelencia para practicar sus actividades predilectas, tanto en aquellas que se relegan casi por completo, como es el caso de las salidas a “espectáculos públicos”, como por las que no se practican como se desearía, como es el caso del “deporte”. Este último constituye un buen ejemplo para mostrar que más allá de la valoración social y las razones reales que limitan su práctica, los *equivalentes funcionales* en muchos casos no logran cubrir las necesidades de descanso y de diversión buscadas por estos trabajadores. En todo caso sólo los viajes “cortos”, podrían estar cubriendo dichas necesidades. En último lugar, y a pesar de que el directivo tenga mayores probabilidades de negociar su licencia, y contar con los recursos suficientes como para quebrar realmente la rutina y cambiar la intensidad y las prácticas del ocio, en la mayoría de los casos, se habla de una necesidad de más días de licencia, dado que muchas veces no pasan de una semana, y de viajes al extranjero, como forma de recuperarse realmente del cansancio y el desgaste de todo un año.

En síntesis, se percibe que hay obstáculos variados que hacen que este tipo de trabajador no pueda organizar su vida en un adecuado ritmo de trabajo y de ocio, más allá de que no se puede dejar de reconocer que cuenta con algunas ventajas a su favor, como es lo económico (dado que no fue tematizado como dificultad), los fines de semana “objetivamente” más largos, las posibilidades de disponer de espacios para su descanso (residencias secundarias), y aún, las mejores probabilidades de adquirir licencias, en mejores tiempos y en mejores condiciones para lograr un cambio radical en sus prácticas cotidianas.

Ahora bien, el hecho de que los directivos, paradójicamente quienes sienten más placer en su trabajo, no deseen trabajar más horas con lo cual incrementar sus ingresos y su *nivel de vida*, es un indicio de que el descanso y el disfrute del tiempo libre, son aspectos importantes de su *calidad de vida*, y de que el trabajo no debe -o no debería- ser el leimotiv de la existencia. Habría que preguntarse -e investigar más a fondo- en este caso, a partir de que umbral del nivel de vida se prefiere disponer de más tiempo libre o conservar el existente, y sobre todo, hasta que punto el ser o el “decir” que se es un individuo ambicioso no constituye aún, una “*transgresión muy fuerte desde la perspectiva del imaginario colectivo*”. En este sentido, creemos que el disimular, justificar, o moderar la satisfacción que las pertenencias pueden causar, tiene sentido dentro de las características del modo de ser y de sentir uruguayo, y tal vez sea por esto, que mientras el ocio-consumo sea uno de los problemas más preocupantes de las sociedades a nivel mundial, e incluso regional (como es el caso de Brasil), en este país todavía no haya aparecido -o no pueda ser visualizado- con igual fuerza.

En lo que concierne al trabajo de los *obreros*, se percibe tanto en operarios como en mecánicos, que no existe involucramiento con el mismo, lo que no resulta casual según como lo describimos, dado que evidentemente no les genera muchas satisfacciones, y mucho menos las posibilidades de desarrollarse personal y humanamente. Como contrapartida, la configuración del tiempo real es mucho menor que para el caso de los directivos, así como la necesidad de separar la vida dentro y fuera de la fábrica. Si existe alguna forma de vinculación del trabajo y del ocio, la misma estaría dada entre aquellos obreros que practican la “actividad sindical”, dado que como actividad típicamente semirrecreativa, combina parte de placer y responsabilidad. No obstante, también los obreros, requieren de descanso además de una mayor necesidad de evasión de la vida profesional.

Entre el empleo del tiempo libre y del ocio entre los obreros, se observa que la “familia y el hogar” ocupan un lugar y un tiempo privilegiado al igual que en los directivos, así como las salidas con

compensación de la estrechez de la fábrica...” En primer lugar, porque sus amigos provienen muchas veces básicamente de ahí. No en vano, una de las pocas razones para pensar en continuar en las empresas fue el compañerismo, o la “camaradería”. Y en segundo lugar, porque por lo que pudimos observar, el directivo busca también en su ocio, cierto tipo de sociabilidad de carácter “primario”. En todo caso, habría que investigar mucho más a fondo la relación entre ambos, lo que requeriría sin duda, “introducirse” dentro de las empresas.

el fin de la "sociabilidad" y aquellas en las cuales se busca estar al "aire libre", y la prioridad de algunos deportes, aunque no con el peso que dicha actividad, tiene para los directivos. Cabe resaltar no obstante que se encontraron diferencias entre los trabajadores de Funsa y de Pepsi, hecho que no ocurrió en el análisis de los directivos, y que nos llevan a plantear algunas reflexiones. Como vimos en el ejemplo de la familia, así como la misma condiciona de sobremanera otras posibilidades, también es por excelencia un pequeño centro cultural que ofrece, por lo menos en teoría, probabilidades de recreación importante. El problema estaría dado en aquellos casos en los cuales la familia absorbe por completo al individuo, con lo cual impediría el desarrollo de otros diversos intereses. Tal es para nosotros, lo que estaría ocurriendo con los obreros de Funsa. Lo que nos parece es que, los obreros de Pepsi, "salen" mucho más que los primeros. Aún dentro del hogar, se comprueban otras diferencias, como lo es el mayor tiempo dedicado a la televisión por los obreros de Funsa, y en ningún caso a la lectura, mientras que si bien los de Pepsi, dedican una parte importante a la televisión, algunos de estos obreros, también lo emplean para leer por placer.

Las licencias de unos y otros, también constituyen otro punto de divergencia. Las necesidades y los deseos de realizar un viaje "largo" son cubiertas en su casi totalidad por los obreros de Pepsi, y casi nunca por los de Funsa. En lo que refiere a los primeros, vimos que los viajes que muchos de estos trabajadores realizaron al extranjero en anteriores licencias, requirieron de un aumento del trabajo diario, que significó un sacrificio del nivel de vida y del ocio cotidiano en favor de la calidad del ocio de las vacaciones, tal como lo habíamos planteado anteriormente en una de las hipótesis, y como pudimos verlo en el análisis. Ahora bien, ¿qué ocurre con la calidad de vida cotidiana de estos obreros, cuando para viajar en las vacaciones tienen que trabajar intensas horas extras, y sobre todo en un trabajo que es percibido y sentido como monótono, rutinario, y que no produce ningún placer?. ¿Puede ser tan imperativo este tipo de recreación que se acepte esta condición tan preocupante para lograrla?... Mientras tanto, los obreros de Funsa ni siquiera pueden lograrlo aún en aquellos casos en que se dispone de changas o trabajos complementarios un poco más estables, lo cual realmente no parece ser un reflejo de la tendencia al consumo, sino un complemento necesario para poder "sobrevivir" en el mes.

En cuanto a las dificultades para salir a "espectáculos públicos" y realizar viajes "cortos", tanto los obreros de Funsa como de Pepsi, señalaron el *factor económico* como principal condicionante, el *tiempo* en mucho menor medida, el *cansancio*, y la *falta de información*. A lo que hay que sumarle por contraposición también a los directivos, los fines de semana objetivamente más cortos, y la no disponibilidad de un espacio propio para su descanso. Por lo tanto, muchas de estas actividades deben quedar para estos trabajadores, en la categoría de los deseable.

En resumen, creemos que los problemas que aquejan a directivos y obreros en torno a la recreación son sinceramente muy diferentes. Mientras para los primeros, el tiempo de ocio significa una necesaria y difícil búsqueda de equilibrio entre el homo faber y el homo ludens, para los obreros, ese mismo tiempo debe -o debería- ser el momento más privilegiado para la búsqueda de la felicidad, o por lo menos para ciertos placeres que no en vano, prácticamente son imposibles de encontrar en el ambiente de trabajo. Para ambos, la *ética del trabajo* sin embargo, tal como hicimos mención, sigue ocupando el lugar central, y por consecuencia, el *ocio* se sigue percibiendo como un tiempo-vacío que se debe llenar, en lo posible, con ocupaciones que permiten recuperar la fuerza de trabajo. Si no, como entender entonces la unánime desvalorización del ocio por parte de estos trabajadores, su asimilación a la muerte, el "*no poder estado sentado sin hacer nada*", el "*tener miedo a aburrirse*". El ocio tendría que ser -y comprenderse como- algo más que una compensación o liberación que permite el normal funcionamiento del individuo y de la sociedad.

La *recreación* como forma de utilizar este tiempo está adquiriendo sin duda, un valor fundamental en estos trabajadores, sobre todo si pensamos en las necesidades, las prácticas y los deseos de todas las actividades que mencionamos. No obstante, aún se sigue asimilando al descanso y a la diversión, y no se percibe la importancia que pueden tener ciertas actividades de carácter más creativo, (o por lo menos no tan sujetas a los modelos socio-culturales hegemónicos) en el desarrollo de la personalidad. Pues bien, para una re-creación más plena y para un ocio más "puro", se necesita de un trabajo humano, y de la comprensión que el homo ludens es tan necesario para la vida como el homo faber, y que de no ser así, la salud y la calidad de vida del directivo por ejemplo, a mediano o largo plazo podría verse afectada. Para el obrero, el problema es mucho más grave, dado que para garantizar tal recreación, se necesitaría nada menos que de un trabajo humano, lo cual es bastante difícil en las actuales circunstancias. Lo que es evidente es, que no se puede olvidar la "alienación" ni evadirse de ella, en un fin de semana o en las vacaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- **ANDACHT, F.** *Signos reales del Uruguay imaginario*. Montevideo, Ediciones Trilce, 1992
- **BARRAN, J. P.** *Historia de la sensibilidad en el Uruguay*, tomo I y II. Montevideo, Ediciones de la Banda Oriental, 1998
- **BAYCE, R.** “Carnaval: fiesta, fantasía, catarsis, inversión de status, control” en *Revista Cuadernos de Marcha*, 1992 N° 69
- **BROHM, J.M.** *Sociología política del deporte*. México, Fondo de Cultura Económica.
- **CARVALHO, N.** *Estudos do lazer: uma introdução*. Brasil, Editora Associados, 1996
- **DE GRAZIA, S.** *Tiempo, trabajo y ocio*. Madrid, Editorial Tecnos, 1966
- **DE LIMA CAMARGO, O.** *Educação para o lazer*. Sao Paulo, Editora Moderna, 1998
- **DERLON ZINZOU, E.** “¿Existe un problema del ocio en los países en vías de desarrollo?” en VARIOS AUTORES, *La civilización del ocio*. Madrid, Editorial Guadarrama, 1968
- **DUMAZEDIER, J.** “Trabajo y recreación” en FRIEDMANN, G. Y NAVILLE, P. *Tratado de Sociología del Trabajo*, tomo II. México, Ediciones Americanas, 1978
- **DUMAZEDIER, J.** “Ocio”, en *Enciclopedia Internacional de Ciencias Sociales*, tomo VII. Madrid, Ediciones Aguilar, 1974
- **DUMAZEDIER, J.** “El hombre y el ocio en 1985” en VARIOS AUTORES. *La civilización del ocio*. Madrid, Editorial Guadarrama, 1968
- **FELDHEIM, P.** “Problemas actuales de la sociología del ocio” en VARIOS AUTORES, *La civilización del ocio*. Madrid, Editorial Guadarrama, 1968
- **FRIEDMANN, G.** *¿Adónde va el trabajo humano?*. Buenos Aires, Editorial Sudamericana, 1961
- **FRIEDMANN, G.** “El objeto de la Sociología del trabajo” en *Tratado de Sociología del trabajo*, tomo I. México, Ediciones Americanas, 1978
- **FOURASTIÉ, J. Y COURTHEOUX, J. P.** “Reflexión sobre el futuro de la civilización del ocio” en VARIOS AUTORES. *La civilización del ocio*. Madrid, Editorial Guadarrama, 1968
- **GONZÁLEZ, Y.** “Domingos obreros en los albores del siglo XX” en BARRÁN, J. P. Y OTROS. *Historia de la vida privada en el Uruguay*, tomo II. Montevideo, Ediciones Santillana, 1997
- **GRYDPONCK, M.** “Resumen histórico de la utilización del ocio”, en VARIOS AUTORES, *La civilización del ocio*. Madrid, Editorial Guadarrama, 1968
- **HICTER, M.** “Una civilización de la libertad” en VARIOS AUTORES. *La civilización del ocio*. Madrid, Editorial Guadarrama, 1968.
- **JANNE, H.** “Moral de trabajo y moral de ocio” en VARIOS AUTORES. *La civilización del ocio*. Madrid, Editorial Guadarrama, 1968.
- **MORENO, I.** “Jerarquizar la recreación”. Ponencia presentada al 5^{to} Congreso mundial de tiempo libre, 1998
- **NEFFA, J. C.** *Condiciones de trabajo en América Latina*. Editorial Humanitas.

- **LALOUP, J.** “La civilización del ocio: ¿progreso moral o decadencia de costumbres” en VARIOS AUTORES. *La civilización del ocio*. Madrid, Editorial Guadarrama, 1968
- **SCARON, WEISZ, LAROCA, GUIDOBONO.** *Los jóvenes hablan de su tiempo libre*. Montevideo, Fondo capital/IMM, 1998
- **SCHWARTZ, H. Y JACOBS, J.** *Sociología cualitativa: Método para la reconstrucción de la realidad*. México, Editorial Trillas, 1984
- **SIVADON, P.** “Influencia de la civilización del ocio sobre la evolución biológica del hombre” en VARIOS AUTORES. *La civilización del ocio*. Madrid, Editorial Guadarrama, 1968
- **SOUST SCAFFO, A.** *La recreación en la estructura de la personalidad*. México, Centro Regional de Educación Fundamental para América Latina, 1956
- **SUE, R.** *El ocio*. México, Fondo de Cultura Económica, 1987
- **TAYLOR, S. T. Y BOGDAN, R.** *Introducción a los métodos cualitativos*. Barcelona, Ediciones Paidós, 1996.
- **URIBE ORTEGA, G.** “Tiempo libre, globalización e identidad cultural”. Ponencia presentada al 5^{to} Congreso mundial de tiempo libre, 1998
- **VAN MECHELEN, F.** “Ciento ochenta días de trabajo, ciento ochenta días de ocio” en VARIOS AUTORES. *La civilización del ocio*. Madrid, Ediciones Guadarrama, 1968
- **VEBLEN, T.** *Teoría de la clase ociosa*. México, Fondo de Cultura Económica, 1944
- **WAICHMAN, P.** *Tempo livre e recreação*. Sao Paulo, Papiros Editores, 1997
- **ZAMORA, R. Y GARCÍA, M.** *Sociología del tiempo libre y consumo de la población*. La Habana, Editorial de Ciencias Sociales, 1988