



16, 17 y 18 de Octubre
Facultad de Cs. Económicas
La Plata | Argentina

MARINA ADAMINI

"LUGARES DE TRABAJO
PRECARIO" EN CUESTIÓN.
REFLEXIONES TEÓRICO-
METODOLÓGICAS DE UNA
CATEGORÍA AMPLIADA.



Jornadas
de Economía Crítica

Sociedad de Economía Crítica

"Lugares de trabajo precario" en cuestión. Reflexiones teórico-metodológicas de una categoría ampliada.

Marina Adamini¹

Resumen

La presente ponencia se plantea como un espacio de reflexión teórico-metodológico acerca de la categoría de "lugares de trabajo precario". Es resultado de la investigación llevada a cabo en mi tesis doctoral donde se propuso un abordaje multidimensional del proceso de precarización laboral en un organismo público de la provincia de Buenos Aires, en el periodo 2008-2012, a partir de dicha categoría. Hablar de "lugares de trabajo precario" implica pensar a la precarización como una ofensiva sobre los trabajadores que se cristaliza no sólo a nivel contractual, sino también en la fragmentación de sus intereses, subjetividades y herramientas de lucha, debilitándolos como colectivo en la disputa de las relaciones de fuerza. De esta manera, la categoría propuesta incorpora un abordaje relacional de la precarización, tomando como unidad de análisis las relaciones laborales que conforman los lugares de trabajo. Dicho posicionamiento teórico implica resonancias metodológicas que conducen a asumir una triangulación metodológica en la que se incorporen técnicas de construcción de datos cuantitativas (análisis de fuentes estadísticas) como cualitativas (entrevistas, análisis documental y legal). El objetivo de esta ponencia será indagar las potencialidades y debilidades que la categoría de "lugares de trabajo precario" asume en su aplicación en el abordaje del mundo laboral.

¹ CEIL-CONICET/UNLP; marina_adamini@yahoo.com.ar

1. Introducción

La presente ponencia se plantea como un espacio de reflexión teórico-metodológico a partir de la categoría de "lugares de trabajo precario". El disparador de la misma resulta la investigación realizada en el marco de mi tesis doctoral en Ciencias Sociales (Adamini, 2014), en la cual se analizó el proceso de precarización laboral en el caso de pasantes de la administración pública bonaerense a partir de dicha categoría. Hablar de "lugares de trabajo precarios" implica asumir una posición ampliada y procesual en el abordaje del fenómeno de la precarización, al que se considera una materialización de la relación de poder ofensiva del capital de trabajo que atraviesa los espacios laborales desprotegiendo y fragmentando a los trabajadores. La asunción de esta mirada implica tomar en cuenta no sólo sobre las condiciones contractuales que individualmente afectan al trabajador, sino también sus repercusiones sobre las subjetividades y relaciones laborales que los afectan en tanto colectivo. El objetivo de esta ponencia consistirá en reflexionar acerca de las potencialidades y debilidades teórico-metodológicas de la categoría propuesta, utilizando como disparador la investigación realizada y abriendo interrogantes acerca de su factibilidad de aplicación en nuevas investigaciones.

La ponencia se encuentra estructurada en tres partes: en primer lugar, abordaremos la complejidad del proceso de precarización laboral en el mundo del trabajo contemporáneo, dando cuenta de las diferentes escuelas teóricas desarrolladas para su abordaje; en segundo lugar, explicitaremos nuestra concepción de la categoría de "lugares de trabajo precario", definiendo sus dimensiones analíticas y sus indicadores, como aporte al estudio del proceso de precarización laboral; para finalmente, y en tercer lugar, concentrarnos en la aplicación de dicha categoría en el desarrollo de la investigación que nutrió mi tesis doctoral, centrada en el caso de pasantes universitarios de la Agencia de Recaudación de la Provincia de Buenos Aires (ARBA) en el periodo 2008-2012. A lo largo de estos tres apartados, desarrollaremos un posicionamiento reflexivo que contribuya a la evaluación de las fertilidades y debilidades de la asunción del estudio de la precarización laboral a partir de dicha categoría implica.

En términos metodológicos esta ponencia se enmarca en una perspectiva predominantemente cualitativa, en donde el relevamiento documental (de leyes y contratos laborales vinculados al sistema de pasantías) y las entrevistas en profundidad (realizadas a pasantes universitarios de ARBA y otros trabajadores del organismo) resultan los principales insumos de nuestro corpus de datos. Resulta relevante destacar que la metodología aplicada asumirá también el carácter de objeto reflexivo a lo largo de esta ponencia, en donde se problematizará su vinculación con el posicionamiento teórico asumido, las dimensiones analíticas y los indicadores construidos. La reflexión tomará en cuenta las técnicas de construcción y de análisis de datos aplicadas en el desarrollo de la investigación que nutrió la tesis anteriormente señalada.

En síntesis, esta ponencia se propone abrir la "cocina de la investigación" realizada, explicitando y problematizando los puentes y rupturas entre la metodología y la teoría en el estudio del proceso de precarización laboral contemporáneo a través de la categoría de "lugares de trabajo precario". Si bien la propia investigación realizada será la plataforma de análisis, consideramos que la misma resulta un caso instrumental para reflexionar sobre las formas de abordaje que las Ciencias Sociales plantean en relación al mundo del trabajo. Buscamos con esta ponencia realizar un aporte al campo de discusiones epistemológicas a partir de la reflexión sobre las decisiones teóricas y metodológicas asumidas, abriendo -a partir de su presentación en estas jornadas- un campo de discusión que nos devuelva nuevas miradas y perspectivas, que otorgarán dinamismo y renovaciones a nuestro proceso de construcción de conocimientos sobre el campo social.

2. Precarización laboral, un concepto en disputa en la descripción del mundo laboral contemporáneo.

El concepto de precarización laboral resulta disputado por las diferencias. Diferencias en las escuelas teóricas desde donde se plantea su abordaje. Diferencias en las dimensiones analíticas que se toman en consideración a la hora de su definición. Diferencias en sus unidades de observación. Diferencias en los lugares geográficos y en los tiempos históricos en las cuales se la piensa. Diferencias en los espacios laborales y en los sujetos trabajadores en donde se la estudia. Heterogeneidades que se cristalizan en el campo académico como un espacio de disputa a la hora de decir qué se entiende por precarización y cómo se la estudia. Decisiones en relación, cuyas miradas del mundo del trabajo variarán según la perspectiva teórica y metodológica asumida, atravesada también por el posicionamiento ontológico, epistemológico y político de quienes la estudian, la definen, la piensan.

Buscando adentrarnos en el campo de disputas académicas, proponemos dar cuenta de las raíces históricas de la discusión y las características del mundo laboral en la cual ésta se inserta. Vemos así que el concepto de precariedad emerge en la década del 70 en Europa, al calor de la crisis económica que puso límites al crecimiento productivo a partir de la matriz salarial fordista y dio lugar a una reestructuración neoliberal incorporando formas laborales flexibles. En ese marco, se pensaba a lo precario como una forma de explicación de las nuevas formas de empleo que comenzaban a generalizarse en los países desarrollados luego de esta crisis. Se trataba entonces de una categoría que se definía en forma residual, por lo que no era, en comparación con el empleo salarial típico que estuvo vigente como forma-empleo durante los 30 gloriosos años posteriores a la posguerra. Galín da cuenta de este posicionamiento conceptual señalando que "el empleo en sus formas típicas o normales es el empleo asalariado

a tiempo completo, ejercido en un lugar único, en el cual el asalariado está ligado a un empleador único y protegido por la legislación o la negociación colectiva. El trabajo precario se caracteriza por su alejamiento de alguna de estas características básicas” (Galín, 1986: 33).

La Sociología francesa comenzó a hablar de precariedad desde una perspectiva fundamentalmente jurídica, incluyendo en este concepto a las diversas formas contractuales atípicas que se caracterizaban por su duración determinada (CDD) y por encontrarse eximidos de las protecciones y seguridades de la relación salarial tradicional. Entre los años 90 y 2000, con la generalización de la precariedad como forma-empleo, se incorporaron a los estudios sociológicos franceses nuevas dimensiones de análisis ligadas a la subjetividad, desde *posturas neo-durkheimianas* (Castel, 1997; Paugam, 2009), y a las relaciones laborales de los trabajadores, desde *posturas neo-marxistas* (Cingolani, 2009; Bérout y Bouffartigue, 2009).

En la década del 80 y del 90 el concepto de precariedad expandió su uso en las Ciencias Sociales latinoamericanas, en un contexto regional de profundización del paradigma productivo neoliberal. En Argentina, tomó resonancia en las Ciencias Sociales del Trabajo a partir de los años 90, en un marco de expansión y legalización de múltiples formas contractuales precarias. En este contexto el concepto era utilizado desde una perspectiva estrictamente contractual, dentro de la cual podemos señalar a Pok (1992) quien identifica a los trabajadores precarios como aquellos que cuentan con “una inserción endeble en el sistema productivo”, resaltando que la precariedad se refleja “en la existencia de condiciones contractuales que no garantizan la permanencia de la relación de dependencia (contratos de tiempo parcial, eventual y demás modalidades restringidas, no sujeción a la percepción de indemnización por despido, etc.) así como en el desempeño en ocupaciones en vías de desaparición o de carácter redundante en términos de necesidades del aparato productivo” (Pok, 1992: 10).

De esta manera, vemos como el concepto de precariedad se encuentra preñado de la realidad de los países desarrollados a la que buscaba explicar, al definirse como un desvío de las formas de empleo estables, seguras y protegidas que caracterizaban su sociedad salarial en la posguerra. Su extrapolación a países como el nuestro, con realidades distintas, tuvo entonces como correlato su apropiación mediada por otras relaciones económicas, políticas y culturales. En ese sentido, Neffa, Oliveri, Persia y Trucco (2010) sostienen que el contenido del concepto “depende del modo de desarrollo del contexto económico y social de cada país y de la sensibilidad de los investigadores que la estudian en función del marco teórico predominante” (Neffa y otros, 2010: 24). Sin embargo, el modelo dicotómico de pensar a la precariedad como lo desviado ante una “normalidad” salarial, se mantuvo como eje a partir de lo cual pensar las realidades laborales vernáculas. A pesar incluso de que aún siga en debate si en estas tierras se dio como norma el empleo salarial fordista (Cavarozzi, 1996; Garretón, 2002).

Al respecto, consideramos que si bien en Argentina no hubo de modo similar a los países desarrollados un patrón hegemónico bajo la forma-empleo fordista, es posible señalar que el

modelo de acumulación basado en la Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI), vigente entre 1930 y 1973, construyó formas de empleo estables y protegidas atípicas en la región, que implicaron un creciente poder en las organizaciones de los trabajadores. Dicho poder de organización comenzó a entrar en crisis también en los años 70, en el marco de la feroz dictadura militar que, a través de la persecución, la censura y el plan sistemático de desapariciones, generó un proceso de desarticulación del movimiento obrero, así como también, y en relación a ello, desarrolló una política económica de corte neoliberal que desalentó el empleo industrial y fomentó la especulación financiera, destruyendo miles de puestos de trabajo. La radicalización del paradigma neoliberal en los años 90 desintegró muchas de las conquistas laborales alcanzadas en el periodo de ISI, a través de la sanción de una nueva legislación laboral flexible, en cuyo marco se generalizó el uso del concepto "precariedad" no sólo en el campo académico sino también en la esfera sindical y de movilizaciones sociales (Bouffartigue y Busso, 2010).

La operacionalización del concepto de precariedad laboral aparece también como otro campo de disputa en las Ciencias Sociales del Trabajo. En Argentina, en los últimos años y en función a la búsqueda de un indicador que facilite su medición, se ha extendido una concepción reducida que la iguala a la condición de "no registro". Desde esta perspectiva un empleo precario es un empleo no registrado (Palomino, 2008), desprovisto de los aportes de la seguridad social y por tanto de las protecciones correspondiente a la norma protectora de trabajo. Neffa y otros (2010) consideran al empleo no registrado como una forma extrema de precariedad, ya que "es la que más se aleja de las formas típicas de empleo" (Neffa y otros, 2010:55). Consideramos que si bien la definición del empleo precario como el "no registrado" facilita su medición, trae dificultades al subsumir dentro de un mismo concepto situaciones particularmente diferentes y por omitir dentro de él otros rasgos precarios del empleo, muchos de los cuales se encuentran legitimados y legalizados institucionalmente.

Por otra parte, la caracterización de la precariedad como una forma de empleo que se aleja del empleo típico nos lleva a preguntarnos, ¿qué es lo típico en el mundo laboral?. Dijimos anteriormente que éste varía según el contexto histórico e institucional de cada país, y también según el posicionamiento ontológico-epistemológico y político del investigador. En este sentido, Bérout y Bouffartigue (2009) cuestionan la aparente novedad de la precariedad incluso en los países desarrollados, señalando que forma parte de las relaciones laborales asalariadas capitalistas desde su conformación como sistema de producción basado en la explotación de la fuerza de trabajo, en materia de ausencia de contratos y facilidades de despidos. Por su parte, Neffa (2010) sostiene que si bien el empleo precario y no registrado existieron desde la emergencia del modo de producción capitalista, crecieron con mayor fuerza cuando el régimen de acumulación fordista entró en crisis en los países capitalistas industrializados y se difundió hacia los países con economías en vías en desarrollo, bajo la forma de la ofensiva neoliberal. En esta misma línea, Busso (2006) señala que es posible rastrear situaciones laborales hoy

consideradas atípicas en el corazón de la historia de la sociedad salarial latinoamericana. Presenta diversos casos de cuentapropismo, trabajo a destajo, por jornal o por temporada, que se daban desde el siglo XIX en nuestra región, mostrando como “lo que hoy en día denominamos <<trabajo precario>> se encontraba ampliamente generalizado en aquella época” (Busso, 2006:9).

Consideramos que la precariedad atraviesa la historia de la sociedad salarial capitalista, en tanto materialización de la relación de poder ofensiva del capital sobre el trabajo. Las variaciones institucionales y políticas ocurridas a lo largo de la historia social van modificando esta relación de poder y también sus resistencias. El régimen salarial fordista vigente en los años dorados de la posguerra representó un incremento en la fuerza de los trabajadores que se manifestó en conquistas de derechos laborales y organizaciones políticas. Sin embargo, la crisis del paradigma fordista en la década del 70 condujo a una nueva ofensiva del capital, que se expresó con fuerza a través de la aplicación del paradigma neoliberal. La novedad laboral en estos tiempos no es la precariedad en el mercado de trabajo, sino su generalización, y fundamentalmente, su *legitimación legal e institucional* como forma-empleo dominante en la actual estructura productiva.

2.1. La precarización laboral como forma-empleo característica en la actual estructura productiva argentina.

Como señalamos anteriormente, la extensión de la forma-empleo precaria está asociada a la extensión del paradigma neoliberal, que se da hacia mediados de la década del 70, instalándose en Latinoamérica en marcos políticos dictatoriales que adoptaron y reprodujeron sus recetas económicas y políticas. En Argentina, el paradigma tomó la forma de un modelo de acumulación basado en la valorización financiera y la apertura de mercados, que abandonaba definitivamente los resortes productivos y políticos del modelo ISI -basado en la industria, el consumo interno y la participación de los trabajadores en la economía-. “Se produjo un desplazamiento de un esquema asentado sobre el modelo de sustitución de importaciones, que había estado vigente aproximadamente desde los años 30 y que de manera paulatina había ido consolidando al sector fabril como el eje articulador y ordenador de las relaciones socioeconómicas y políticas, hacia un <<modelo financiero y de ajuste estructural>>” (Aspiazú y Schorr, 2010: 19)

Si bien el paradigma neoliberal comenzó a instalarse en Argentina hacia mediados de la década del 70, se profundizó con la aplicación de un conjunto de reformas económicas e institucionales tendientes a favorecer la libre circulación del capital en la década del 90. El modelo de ajuste, con intenciones de lograr la modernización productiva, aplicó una serie de reformas estructurales y de desregulación económica tendientes a favorecer la libre circulación en todos los mercados. Estas reformas se manifestaron en el mundo del trabajo a través de la

implementación de una serie de medidas que promovían diversas formas de flexibilización laboral, modificando en forma sustancial la relación entre el capital y el trabajo, a través de la erosión de cargas tributarias a los empresarios, y la creación de nuevas formas de contratación temporales y desprotegidas. La regulación de estas nuevas condiciones de empleo se efectivizó a partir de 1991 con la sanción de la "Nueva ley de Empleo" (Ley 24.013).

A pesar de que el discurso neoliberal sostenía que la liberalización del mercado laboral favorecería la entrada de trabajadores al compás del crecimiento del producto, generó los efectos contrarios: durante la década del 90, se desarrolló un proceso de crecimiento económico que prescindió de la fuerza de trabajo (Bonofiglio y Fernández, 2003). "En mayo de 1995, cuando el país alcanzó su primer record histórico de desempleo (18%), la desocupación de los jóvenes del Área Metropolitana de Buenos Aires alcanzaba el 34,2% (Jacinto, 1997). En 1999, los jóvenes desocupados (de entre 15 y 24 años) duplicaban la tasa nacional de desempleo, alcanzando el 27%" (Svampa, 2005: 171-172). Los rasgos de estabilidad, protección, y previsibilidad, que habían sobrevivido del modelo ISI en algunas formas de empleo, perdían hegemonía frente al avance y la legalización de nuevas formas inestables y desprotegidas (Candia, 1996; Battistini y Dinerstein, 1995).

La profundización en los años 90 de la reestructuración económica iniciada por la dictadura militar se vio favorecida también por un clima de época regional que legitimaba al paradigma neoliberal. Las políticas de reestructuración productiva, flexibilización laboral y ajuste estructural aplicadas siguieron, en mayor o menor medida, las consignas del "Consenso de Washington": compuesto por un conjunto de políticas económicas recomendadas por los organismos internacionales que, con la intención de reducir costos y aumentar la productividad, promovían la flexibilización de la producción y la gestión de la fuerza de trabajo (Neffa, 2010). Este consenso mostró sus signos de agotamiento junto con las bases del modelo productivo a principios de la década del 2000, en el marco de un profundo crecimiento de la pobreza y el desempleo, que se cristalizó en crisis políticas que cuestionaban al orden vigente. En el caso de Argentina, dicha crisis explotó en diciembre de 2001, cuando el peso de la deuda externa, la contracción de préstamos internacionales y el comienzo del retiro de divisas por parte de los capitales extranjeros, creó un clima de inestabilidad e incertidumbre que minó la confianza en la que se basaba el modelo productivo de la convertibilidad, preparando el terreno para su derrumbe. La crisis económica generó una reacción popular que, ante los recortes de salarios, aumento de impuestos, creciente desocupación y medidas que impedían retirar dinero de los bancos, tomó las calles generando una profunda crisis social y política.

Dicha crisis sentó las bases para una renovación política y económica que comenzó a moldear sus políticas, en el marco del modelo de la post-convertibilidad, bajo el gobierno de Néstor Kirchner (2003-2007) y posteriormente con el de Cristina Fernández (2007-continúa). Luego de años de vigencia de un modelo de acumulación centrado en un tipo de cambio fijo, especulación financiera y apertura externa, ligado altamente al mercado internacional de

importación que prescindía del trabajo y de su incidencia en el mercado interno, en el 2003 comenzó una nueva etapa productiva y política. Etapa que, según Rofman (2010), se caracterizó por el desarrollo de una política social y económica basada en una "sociedad del trabajo", señalando a "la valorización del trabajo como eje central del proceso de recuperación de la economía" (Rofman, 2010: 255). La reactivación económica, ocasionada por el boom de las exportaciones primarias y la recuperación industrial, se manifestó en el crecimiento del empleo durante los primeros años del modelo. Pero más allá de los índices que indican un proceso de recuperación del empleo a partir del año 2003, el cuestionamiento por parte de algunos autores está en el tipo de empleo creado durante la post-convertibilidad, sosteniendo que la mayor parte de los desocupados heredados por el modelo de acumulación anterior lograron emplearse pero en empleos precarios o informales. Aspiazu y Schorr (2010) afirman que la caída en la tasa de desocupación "no puede soslayarse que en una proporción considerable (...) fue el resultado de la incorporación de mano de obra con un costo netamente inferior al promedio (asalariados no registrados) y cuyo costo de expulsión es prácticamente nulo ante una eventual reversión del ciclo económico fabril" (Aspiazu y Schorr, 2010: 267-268).

De esta forma el crecimiento del empleo en la post-convertibilidad aparece amenguado no sólo por el contraste de una década de fuerte vigencia del desempleo masivo sino también por las condiciones laborales en las que se dan los nuevos trabajos. La vigencia de una normativa legal flexible junto a una situación inflacionaria -que reduce el salario real de los trabajadores- son indicados como los principales perjuicios al desarrollo del trabajo como eje del nuevo modelo. La legislación laboral de los años 90, en consonancia con el esquema neoliberal, buscaba liberalizar el movimiento de la fuerza de trabajo por medio de leyes flexibles que habilitaron la existencia de contratos temporales, tareas tercerizadas, periodos de prueba prolongados y formas de contrato laboral encubiertas, como las pasantías y becas de trabajo. Muchas de estas leyes, que quitaban responsabilidades a los empleadores y estabilidad a los trabajadores, siguen intactas. Svampa (2008) señala que estas marchas y contramarchas en materia laboral, demuestran cierta "oscilación" en las políticas laborales del gobierno kirchnerista frente a la flexibilización laboral. Y es esta situación la que lleva, para la autora, a ampliar la frontera de la precariedad junto con "la profundización de la segmentación del mercado de trabajo y de las disparidades salariales (y) la ausencia de estrategias redistributivas frente a las grandes asimetrías económico-sociales" (Svampa, 2008: 68). Los límites salariales y la vigencia de una gran cantidad de legislación laboral favorable a la flexibilización laboral, mantienen las condiciones de precariedad laboral que, según Rameri, Raffo y Lozano (2008), alcanza a más de la mitad de los trabajadores ocupados.

2.2. Los estudios sobre precariedad laboral. Un concepto en tensión entre múltiples miradas

Luego de haber recorrido los caminos iniciáticos del concepto de precariedad y los debates en torno a su aplicación histórico-territorial, nos proponemos ahora dar cuenta de algunas posturas teóricas de abordaje en las Ciencias Sociales del Trabajo. Reconociendo las limitaciones que la esquematización de posturas teóricas implica, podemos señalar dos grandes vertientes analíticas en los estudios sobre la precariedad laboral, a las que llamamos "*mirada jurídica-contractual*" y "*mirada sociológica*".

La primer mirada, como su nombre lo indica, se focaliza en la observación de las características jurídico-contractuales del mundo del trabajo, definiendo como precario a aquel empleo que se aparta de los "empleos típicos" de la relación salarial fordista por su inestabilidad, inseguridad y desprotección de sus contratos (Bonofiglio y Fernández, 2003; Beccaria, Carpio y Orsatti, 2000; Neffa, 2010; Pok, 1992). El empleo precario se define exclusivamente por sus condiciones contractuales: se trata de un empleo de duración determinada; con existencia de más de un empleador o empleador no fácilmente identificable; un ingreso definido en forma individual sin el amparo de las negociaciones colectivas; ausencia de beneficios sociales como vacaciones, aguinaldo, seguridad social y falta de derecho a la afiliación sindical, entre otros.

La segunda postura teórica refiere a una *mirada sociológica* del trabajo, en donde el foco de análisis no se encuentra centrado solamente en los aspectos contractuales de la precarización, sino también en los efectos que ésta tiene sobre la subjetividad del trabajador y sobre sus relaciones laborales. Dentro de esta postura podemos reconocer dos corrientes. La primera, de *orientación neodurkheimiana*, sostiene que un trabajo es considerado precario no sólo por tratarse de un empleo inestable, desprotegido e inseguro, sino también por la ausencia de retribución material y simbólica ante los esfuerzos desplegados por el trabajador, condiciones que afectan profundamente su subjetividad (Paugam, 2009; Castel, 1997; Bourdieu, 1998). Mientras que la segunda corriente sociológica, de *orientación neomarxista* (Cingolani, 2009; Bérout y Bouffartigue, 2009), propone analizar el despliegue de la precariedad tomando en cuenta no sólo al trabajador su subjetividad y contrato, sino también en las relaciones laborales que lo atraviesan en tanto colectivo. Desde un enfoque centrado en sus dimensiones políticas, piensa a la precariedad como la forma histórica que asume la relación de poder entre el capital y el trabajo.

Elegimos concentrarnos en la descripción de la *mirada sociológica* del trabajo precario por considerar que, en primer lugar, resulta menos frecuente en su aplicación que la tradicional *mirada jurídica-contractual*; en segundo lugar, por la mayor complejidad que implica la operacionalización de sus dimensiones analíticas subjetivas y relacionales; y en tercer lugar, por resultar una perspectiva superadora, por integrar la tradicional *mirada jurídica-contractual* y vincularla con nuevas dimensiones, como la subjetiva –en el caso de la *orientación neodurkheimiana*– y la de las relaciones laborales –en el caso de la *orientación neomarxista*–.

La *corriente neodurkheimiana* se encuentra fuertemente influenciada por el concepto de "integración social" de Durkheim (2004), que define al trabajo como un elemento central para la integración del individuo en la vida social, por la retribución simbólica y material del trabajo, la construcción de lazos sociales y políticos, y el otorgamiento de derechos sociales en calidad de salario indirecto. Son precisamente estas características propias del empleo estable y protegido de la sociedad salarial fordista las que entraron en crisis en la década del 70, con la expansión de la flexibilización y la precarización laboral. Es preocupación central de estos autores analizar el impacto que las nuevas formas de empleo tienen sobre la subjetividad del trabajador y sus formas de integración social.

Paugam (2009), resulta un referente de la corriente teórica neodurkheimiana y, en función a ello, propone incorporar al análisis de la *dimensión jurídica-contractual* de la precariedad una segunda dimensión ligada a la *subjetividad* del trabajador. De esta manera, piensa la precariedad laboral en dos esferas: la del *empleo* y la del *trabajo*. La primera remite a la ausencia de protección, seguridad y estabilidad en los empleos; mientras que la segunda refiere a los sentimientos de insatisfacción y angustia del trabajador respecto a la tarea que realiza y las condiciones en que ésta se desenvuelve. De esta manera, el autor francés muestra que un trabajador se encuentra precarizado no sólo por su desprotección contractual, sino también cuando el trabajo que realiza carece de interés y no es suficientemente reconocido, material y simbólicamente. El *trabajo* y el *empleo* constituyen las dos dimensiones de la integración laboral para Paugam (2009) y, en función a ello, propone recomponer ambos lazos para reponer el sentido que el trabajo tenía anteriormente en la historia de la sociedad salarial, como posición social precisa, protecciones elementales y un sentimiento de utilidad social.

Las corrientes teóricas marxistas consideran que el trabajo, bajo el modo de producción capitalista, está constituido sobre una relación de alienación. Este concepto refiere al proceso de extrañamiento que vivencia el trabajador frente a su tarea. Son las formas de producción y organización del trabajo asalariado capitalista las que generan estas repercusiones sobre el trabajador y su tarea. Sólo en condiciones de libertad el trabajo se volverá un agente de transformación del mundo y de realización de la humanidad. Siguiendo estos principios, la *corriente sociológica de orientación neomarxista* (Cingolani, 2009; Bérout y Bouffartigue, 2009) considera que la precariedad laboral no irrumpe en la década del 70, con la crisis de la sociedad salarial fordista, sino que es una condición histórica vinculada a las formas de organización del trabajo capitalista.

Bérout y Bouffartigue (2009), referentes de esta corriente teórica, señalan que la precarización atraviesa a tres dimensiones del mundo laboral: el *empleo*, el *trabajo* y las *capacidades de acción y representación colectiva*. La precariedad del *empleo* remite a una precariedad de derecho, es decir, cuando el contrato de trabajo es jurídicamente precario. La precariedad del *trabajo*, refiere a cuando la actividad laboral, tanto en sus condiciones como en su contenido, se deteriora y es representada por los trabajadores por su falta de

reconocimiento. La tercera dimensión *relacional*, que incorpora la perspectiva neomarxista, refiere a la limitación de las capacidades de acción y representación colectiva, que se da cuando los derechos sindicales son puestos en cuestión. “En el corazón de la precariedad profesional se aloja así su engranaje político: más allá de la inseguridad de los asalariados, actúan modalidades de sujeción y control de las clases populares” (Bérout y Bouffartigue, 2009: 11).

Desde nuestra perspectiva, consideramos que si bien la *postura jurídica-contractual* ofrece dimensiones de análisis concretas y operacionalizables en relación a las características contractuales del empleo, resulta limitada en su abordaje al descuidar los efectos que estas condiciones tienen sobre la subjetividad y las relaciones laborales de los trabajadores. Por otro lado, si bien la *postura neo-durkheimiana* realiza un interesante aporte en su recuperación de los aspectos simbólicos referidos al trabajo, resulta restringida al definir su análisis desde una perspectiva individualista –centrada en la subjetividad del trabajador como individuo– dejando de lado las relaciones de fuerza que condicionan el espacio laboral. Consideramos así que la *perspectiva neo-marxista* conduce a un análisis de la precariedad en un sentido ampliado, incluyendo y articulando sus dimensiones legales, subjetivas y relacionales.

En este sentido, entendemos a la precarización como **una materialización de la relación de poder del capital sobre el trabajo, que se despliega como un proceso desprotegiendo y fragmentando contratos, insatisfacciones y relaciones laborales de los trabajadores, convirtiendo los espacios laborales en lugares de trabajo precarios**. Sostenemos que dicho proceso adopta diferentes formas según el estado de las relaciones de fuerzas y cuyo desenvolvimiento depende de la forma de Estado, régimen de acumulación y condiciones históricas de cada país.

3. “Lugares de trabajo precario”: la integración de las dimensiones jurídicas, subjetivas y relacionales en el estudio de la precariedad. Desafíos y límites teórico-metodológicos.

Nos posicionamos teóricamente dentro de la *orientación neomarxista* en los estudios sociológicos de la precariedad, pensando a la misma desde una perspectiva ampliada y procesual. La adopción de una perspectiva ampliada nos permite recuperar las significaciones y relaciones de los trabajadores, pensando estas condiciones como resultado de un proceso que afecta no solamente al sujeto precarizado individualmente en su *contrato* y su *satisfacción*, sino también al colectivo de trabajadores en sus *relaciones de fuerza* frente al capital. Enmarcar a la precarización en el conjunto de relaciones de fuerza que conforman al mundo del trabajo nos permite pensarla como un “proceso” y no como un “estado”, recuperando el carácter histórico y dinámico que las mismas asumen en los lugares de trabajo. Consideramos que las

materialidades y subjetividades del mundo del trabajo son espacios articulados, y por tanto deben pensarse de forma integral en el marco de relaciones sociales de poder y resistencias. Siguiendo este posicionamiento, definimos la precarización como una ofensiva que atraviesa los espacios laborales, desprotegiendo y heterogeneizando condiciones de trabajo, contratos, intereses, subjetividades y herramientas de lucha, que debilitan a los trabajadores y convierten estos espacios en **lugares de trabajo precario**.

La elección de una perspectiva colectiva en la definición de nuestra unidad de observación a través de la categoría "lugar de trabajo" implica también otro posicionamiento teórico al respecto. Es decir, la elección del concepto de "lugar" está atravesado por la adopción de una perspectiva propia de la geografía cultural, en la que se concibe a los lugares como espacios practicados: habitados, dotado de sentidos, vivencias, significaciones (Santos, 2000). Retomamos entonces la categoría de "lugar" para incluir el carácter dinámico y procesual que otorgan a los espacios laborales las prácticas, sentidos y relaciones desplegados por trabajadores y empleadores, en el marco de sus relaciones de fuerza. De forma puntual, en nuestra tesis doctoral, dentro del universo de significación y prácticas, nos concentramos en la observación de los actos de identificación laboral de los jóvenes como trabajadores. Pensamos entonces a los "lugares" como terrenos sobre los cuales se construyen procesos identitarios (Augé, 2007), considerando que a pesar del carácter inestable y fragmentado de las relaciones laborales, son espacios atravesados por múltiples prácticas y sentidos en los que se construyen identificaciones personales y colectivas (Antunes, 1999; Neffa 2001; Battistini, 2009; Bouffartigue, 2008).

En función a esta concepción ampliada y procesual sobre la precarización laboral definimos tres dimensiones para su análisis en los lugares de trabajo: 1) la *dimensión jurídica-contractual*, que refiere a las condiciones contractuales de trabajo, atendiendo a la desprotección e inestabilidad del empleo; 2) la *dimensión subjetiva*, que refiere a la insatisfacción de los trabajadores en relación a la tarea que realizan y las condiciones laborales en que la llevan a cabo, y 3) la *dimensión relacional*, que refiere a la fragmentación de las relaciones laborales que debilita al colectivo de trabajadores. Asumimos un análisis articulado de las tres dimensiones, definiendo como unidad de observación al colectivo de pasantes que componen el call center de ARBA en función a sus contratos, insatisfacciones y relaciones laborales.

3.1. Aplicación de la categoría de lugares de trabajo precario en nuestro caso de estudio: pasantes del call center de ARBA (2008-2012).

Luego de haber explicitado nuestra perspectiva de la precarización laboral bajo el concepto de "lugares de trabajo precario", nos proponemos ahora analizar las potencialidades y limitaciones que ella asume en su operacionalización. Como mencionamos anteriormente, en la

investigación realizada nos propusimos analizar las implicancias de la precarización laboral sobre el proceso de construcción identitario de los jóvenes como trabajadores, a través del caso de pasantes universitarios de ARBA. La particularidad de este caso consistía en que los pasantes, provenientes de la facultad de Ciencias Económicas y Ciencias Jurídicas de la Universidad Nacional de La Plata, desarrollaban sus tareas como operadores telefónicos del call center de dicho organismo provincial (respondiendo consultas de contribuyentes y ofreciendo planes de pago). El débil carácter formativo de las tareas desarrolladas como pasantes y el carácter no accesorio de la misma (ya que el call center estaba compuesto casi en su totalidad por pasantes²) condujo a que desarrollaran prolongada jornada de lucha entre diciembre de 2011 y abril de 2012, que tuvieron una importante repercusión en los medios de comunicación y en la política provincial y finalizaron con el pase a planta permanente de los pasantes a finales de 2012.

Abordar la precarización en un lugar laboral público implica reparar en las particularidades que asume el Estado provincial como empleador, y sus diferencias respecto a lugares de trabajo privados. La primera particularidad y diferencia que emerge respecto al sector privado es que el empleador no resulta una persona, grupo empresarial o personalidad jurídica, sino que el empleador es el Estado, una entidad que representa un interés general y resulta difusa a la hora de su identificación. Esto dificulta la representación de la tradicional antinomia de fuerzas capital-trabajo, generando repercusiones sobre las formas de organización y lucha de los trabajadores públicos. Siguiendo a Poulantzas (1980), consideramos al Estado como un condensador material de las relaciones de fuerzas sociales, en donde la precarización laboral se cristaliza de forma mediada, en tanto regulador de las relaciones jurídicas que la habilitan y en tanto aplicador de las mismas en su rol de empleador. Es por ello que consideramos a este organismo provincial como un espacio interesante para estudiar la precariedad laboral como nueva forma-empleo y la doble dinámica que allí implica el abordaje de la estructura legal que el Estado legitima y aplica, y las repercusiones y respuestas que ésta tiene en los jóvenes trabajadores.

Por otro lado, respecto a la particularidad de nuestro sujeto de estudio, encontramos que diferentes estudios en Ciencias Sociales definen a las pasantías como una forma de precarización encubierta, por tratarse de un contrato deslaboralizado, y por tanto desprotegido, que es utilizado fraudulentamente por los empleadores para cubrir puestos laborales, alejándose de sus propósitos formativos (Neffa, 2005; Beccaria y López, 1997; Montes Cató, 2004, 2005; González, Langard y Levis, 2005). Si bien coincidimos con dicho diagnóstico, consideramos que los estudios enrolados en dicha postura abordan los rasgos precarios

² Entre los años 2008-2009, el call center estaba compuesto por 130 pasantes de la facultad de Ciencias Económicas, que representaban el **92,8% del total del personal** del call; mientras que entre los años 2010-2012, y bajo la normativa de la nueva ley, trabajaban cerca de 160 pasantes, pertenecientes a la facultad de Ciencias Económicas y Ciencias Jurídicas, que representaban el **75% del personal**.

encubiertos en las pasantías desde su *dimensión jurídico-contractual*. Es decir, focalizando la mirada en los rasgos precarios encubiertos y legitimados por el propio sistema legal de pasantías y en el modo en cómo ello favorece la utilización fraudulenta de la pasantía, como forma de abaratamiento contractual y salarial. En cierta manera, es el propio objeto de estudio el que impone esa limitación. La mayoría de estos trabajos se basan en diagnósticos estructurales sobre la aplicación del sistema de pasantías a nivel general, en un periodo histórico definido. Y es esa misma generalidad la que dificulta la aplicación de las dimensiones *subjetiva* y *relacional* en el análisis de la precarización laboral, como un proceso que atraviesa a los pasantes en sus subjetividades y relaciones en los lugares de trabajo.

El desafío de nuestra tesis fue analizar el proceso de precarización en que los pasantes se conforman en trabajadores, tomando en consideración las dimensiones *jurídicas*, *subjetivas* y *relacionales* que atraviesan al proceso. Podemos decir entonces que esta situación evidencia limitaciones y potencialidades de nuestra propia definición ampliada de precarización bajo el concepto de "lugares de trabajo precario". En sintonía con ello, al momento de caracterizar la *dimensión jurídica-contractual*, señalábamos como uno de los elementos positivos la factibilidad de su operacionalización, ligada a la observación de características contractuales del empleo, y en muchas ocasiones limitada a la condición de no registro. El abordaje *jurídico-contractual*, que prima en los estudios sobre precarización laboral en pasantías antes mencionados, tiene entonces como potencialidad su ductilidad para la operacionalización y aplicación en unidades de observación generales. Sin embargo, resulta limitado al no incluir en su análisis los aspectos *subjetivos* y *relacionales* que la precarización implica en los lugares de trabajo, que nos otorga una mirada procesual y colectiva de la misma.

En diálogo con dicho diagnóstico podemos decir entonces que nuestra perspectiva ampliada cuenta como potencialidad la incorporación de una mirada holística sobre el fenómeno. Esto nos lleva a entender los espacios laborales atravesados no sólo por contratos, sino también por significaciones y relaciones de poder y disputa. En contrapartida, nuestra perspectiva cuenta como principal debilidad la dificultad de ser aplicada en análisis generales sobre múltiples lugares laborales, por demandar para ello un extenso y costoso trabajo de campo vinculado a la aplicación de técnicas cualitativas que permitan recolectar datos sobre la *dimensión subjetiva* y *relacional* que atañe, de forma particular, a cada uno de los lugares de trabajo.

Sin embargo, a la luz de nuestros intereses de investigación -vinculados a la relación entre identidad y trabajo- elegimos realizar un abordaje profundo y ampliado del proceso de precarización laboral, a costas de perder la posibilidad de incluir mayores unidades de observación. Fueron nuestras inquietudes teóricas, referidas a las repercusiones de la precarización laboral sobre la formación de los pasantes universitarios como trabajadores, las que nos acercaron a esta concepción ampliada y procesual (que integra dimensiones *jurídicas*, *subjetivas* y *relacionales*) y nos condujeron a aplicarla en un estudio de caso referido a

pasantes del call center de la administración pública bonaerense. El estudio de caso, en tanto estrategia metodológica, aporta la posibilidad de acceder a un análisis profundo del entramado simbólico constitutivo de la realidad social (Archenti, 2007), resignando la potencialidad de generalización y representatividad de la estrategia estandarizada.

Por último, y a fin de otorgar claridad explicativa a la aplicación de nuestra concepción ampliada del proceso de precarización, se desarrollan a continuación los indicadores construidos para cada una de las dimensiones señaladas, aplicadas en el abordaje del caso de los pasantes del call center de ARBA como "lugar de trabajo precario" en el periodo 2008-2012.

a. Dimensión jurídica-contractual de la precariedad

La *dimensión jurídica-contractual* se focaliza el estudio de las condiciones de *empleo* del trabajador. Su objeto de análisis está constituido por el contrato y el marco de regulación del mismo. Esta dimensión remite a las primeras concepciones académicas sobre la precariedad que, como mencionamos anteriormente, atendían a las desviaciones que las nuevas formas laborales tenían respecto a los contratos laborales fordistas. Abordamos la *dimensión jurídica-contractual* a través del análisis de la aplicación del sistema de legal de pasantías en las condiciones de contratación de los pasantes del call center de ARBA. Focalizamos nuestra atención en los datos referidos al a) tipo contractual, b) tiempo laboral, c) beneficios sociales y d) formas de control de las pasantías, para indagar a partir de ellos las repercusiones que las transformaciones legales tenían sobre las condiciones de empleo de los pasantes.

1) *Tipo de contrato*: alude a las características del contrato, tomando en consideración su forma de concreción, el carácter formal e informal del mismo, los sujetos involucrados en su constitución y la forma de significación del tipo de relación laboral que se instituye entre el trabajador y el o los empleador/es. Consideramos que el tipo de contrato atraviesa y condiciona la *protección y estabilidad* del empleo.

2) *Tiempos laborales*: alude a dos tipos de tiempos que atraviesan al empleo, a) la duración del contrato laboral y b) la duración de la jornada laboral. Tomamos en consideración estas duraciones en comparación con los tiempos establecidos por el régimen laboral legal vigente, sus formas de estipulación y sus posibilidades de variación. Es la *inestabilidad* laboral, en términos de contrato y jornada de trabajo, la dimensión que se cristaliza en este indicador.

3) *Beneficios sociales*: refiere a la percepción de las protecciones sociales incluidas como salario indirecto en una relación de trabajo formal, como obra social, aportes jubilatorios, cobertura de riesgo de trabajo, asignaciones familiares, sueldo anual complementario, vacaciones y derecho a la afiliación sindical. Es la *protección* laboral la dimensión que se cristaliza en este indicador.

4) *Formas de control:* refiere a la aplicación de los mecanismos de control sobre las condiciones de empleo de los trabajadores estipuladas en su contrato, por parte de organismos públicos (como el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) y sindicales. Entendemos que la aplicación de estos mecanismos condicionan el cumplimiento de la *protección* laboral y la *estabilidad* del empleo del trabajador.

El tipo de contrato de los pasantes del call center de ARBA se encontraba determinado por el sistema legal de pasantías en vigencia a nivel nacional. Observamos así la aplicación de dos tipos contractuales de pasantías: en el periodo que se inicia en el año 2008 y termina a finales del 2009, los pasantes se encontraban regidos por el decreto 487/00³, que establecía 6 horas de trabajo diario, una duración contractual no mayor a 4 años y el otorgamiento de una asignación estímulo obligatoria, en concepto de viáticos. Llamamos este grupo *pasantes de la antigua ley*. El segundo periodo contractual, que se inicia en el año 2010 y finaliza en 2012, se encuentra regido por la última ley de pasantías (Nº26.427), que implicó mejoras formales en las condiciones de empleo de los pasantes, al reducir su carga horaria a 4 horas diarias y su duración contractual a un año y medio, establecer el cálculo de su asignación en función del convenio colectivo de su lugar de trabajo, otorgar obra social, licencias, ART y vacaciones, e incorporar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social como organismo de control de las mismas. Llamamos a este grupo *pasantes de la nueva ley*.

De esta manera observamos que, en términos formales, el contrato de los *pasantes de la nueva ley* resulta más protegido que el de los *de la antigua ley*, al haber incorporado algunos beneficios y derechos propios de una relación de trabajo formal, reducir la jornada laboral y contractual y ampliar su asignación estímulo. Sin embargo, la pasantía seguía sin ser considerada como una relación laboral (además de formativa) y por lo tanto los pasantes continuaban excluidos de la percepción de importantes elementos del salario indirecto correspondiente a los empleados de ARBA, como aportes jubilatorios, asignaciones familiares, aguinaldo, licencias prolongadas y por embarazo; así como también del derecho a la indemnización por despido y a la afiliación sindical. Por otro lado la aplicación de muchos de los nuevos derechos laborales otorgados por la esta ley quedaba, en muchas ocasiones, circunscripta a la propia demanda y organización de los pasantes, sin notarse la aplicación de sus mecanismos de control por parte de las casas de estudio ni de los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

³ Este decreto sustituye el artículo 11 de la Ley 25.165 (del año 1999) -que establecía una duración de un año de duración máxima- por uno nuevo que establece cuatro años de duración máxima (como el decreto inicial de creación del sistema de pasantías en el año 1992) "en razón que el plazo máximo para las pasantías establecido en dicha norma atenta con el rendimiento de los estudiantes involucrados en el sistema y al mismo tiempo con los objetivos perseguidos por el sistema de pasantías" (Decreto 487/00).

b. Dimensión subjetiva de la precariedad

Siguiendo la perspectiva de Paugam (2009) analizamos la *dimensión subjetiva* de la precariedad laboral de los pasantes de ARBA a través de la indagación de su satisfacción en relación a su tarea y condiciones de trabajo. En este sentido planteamos como indicadores del grado de insatisfacción a la *falta de reconocimiento material y simbólico*:

1. *Reconocimiento material*: refiere al reconocimiento expresado en retribuciones económicas y condiciones de trabajo que el trabajador percibe en retribución a su tarea, sus competencias y aportes. Estos reconocimientos provienen principalmente de su empleador, y las organizaciones sindicales contribuyen en la lucha por su obtención.
2. *Reconocimiento simbólico*: refiere al reconocimiento expresado en discursos y prácticas que el trabajador percibe sobre su tarea, competencias y aportes. Estos reconocimientos pueden provenir de empleadores, compañeros, colegas, organizaciones sindicales y clientes.

Respecto al *reconocimiento material*, encontramos que, en términos de retribución económica, resulta una dimensión compleja para su abordaje en el caso de las pasantías ya que, al no ser jurídicamente reconocidas como una relación laboral, no implican una retribución salarial sino una "asignación estímulo". De esta manera, los pasantes no cobran un salario sino una "asignación" que los estimula a seguir trabajando. En el caso del call center de ARBA, notamos que los *pasantes de la antigua ley* contaban con una asignación más inestable y menor que los *de la nueva ley*⁴. Por otra parte, los *pasantes de la antigua ley* contaban con variaciones en su asignación en función a las evaluaciones de su desempeño, basadas en el nivel de presentismo, conocimientos teóricos sobre impuestos provinciales y de su desenvolvimiento en el teléfono.

Esta situación de inestabilidad salarial resulta una de las fuentes de insatisfacción mencionada por los *pasantes de la antigua ley*, que se profundizaba cuando sufrían, además, retrasos en el cobro de los mismos. En el año 2008, por ejemplo, pasaron tres meses sin percibir su asignación y recién lograron un cobro retroactivo después de realizar un reclamo al Estado provincial mediante el paro de sus actividades. Para los pasantes fue rotundo el cambio en sus condiciones salariales a partir de la aplicación de la nueva ley de pasantías, en el año 2010; ya que no sólo se cuadruplicó su asignación, sino que también se estabilizó, al pasar a depender su cobro directamente de ARBA y no encontrarse mediado por la UNLP como "prestadora de servicios".

⁴ La asignación de los *pasantes de la antigua ley* oscilaba entre los \$450 y \$560 mensuales, mientras que el salario de los pasantes de la segunda etapa era de un monto fijo de \$2000.

Respecto a las *condiciones de trabajo*, al igual que lo sucedido con la retribución económica, vemos que los *pasantes de la antigua ley* estaban mucho más insatisfechos que los *de la nueva ley*. Su insatisfacción se basaba fundamentalmente en las condiciones ambientales del antiguo edificio del call center, en donde todos los operadores estaban concentrados en un mismo ambiente edilicio, que generaba un importante impacto a nivel sonoro y dificultaba su comunicación. Por otro lado, los *pasantes de la antigua ley* denunciaron también la falta de condiciones de higiene en el edificio, relatando que pasaban varios días sin que su oficina fuera limpiada. Esta situación condujo a que en el año 2009, en el marco de la epidemia mundial por la gripe A, desarrollaran un paro en sus actividades reclamando a ARBA la mejora de la situación sanitaria en su lugar de trabajo. Luego de este conflicto, el call center de ARBA fue trasladado a un nuevo edificio dedicado exclusivamente al área de atención remota. Este cambio edilicio mejoró las condiciones de higiene y redujo en forma considerable el ruido ambiental que en el anterior edificio los llevaba a elevar su voz de forma constante.

El reconocimiento simbólico resulta el segundo elemento que compone la dimensión subjetiva de la precarización del trabajo. Siguiendo a Paugam (2009), entendemos que el mismo se encuentra vinculado a la insatisfacción de los pasantes respecto a la ausencia de *reconocimiento en el desarrollo de sus tareas*. A diferencia del anterior, éste se trata de un reconocimiento inmaterial, que se desenvuelve de forma simbólica (mediante discursos y prácticas) por parte de empleadores, clientes, compañeros de trabajo, clientes y representantes sindicales. En el caso de los pasantes del call center de ARBA, encontramos que sus principales fuentes de insatisfacción respecto a sus tareas son: la escasa de relación con su campo de estudios, el carácter no accesorio y la monotonía.

La principal fuente de insatisfacción compartida por los *pasantes de la antigua y de la nueva ley* resulta la monotonía de sus tareas asignadas. La tarea del operador telefónico implica una rutinización de la actividad en donde, más allá de las variaciones de cada llamada, los pasantes realizaban durante todas sus jornadas la misma actividad. La rotación de tareas no aparece como una posibilidad para los pasantes. Solamente algunos de aquellos que habían pasado a planta lograron cambiar su puesto laboral dentro del call, dedicándose a realizar llamadas a contribuyentes morosos o a responder consultas en las redes sociales del organismo. Pero muchos de estos ex *pasantes de la antigua ley* -devenidos en empleados- continuaban con su trabajo como operadores telefónicos, respondiendo consultas tributarias.

Vemos así como en el call center de ARBA, entre 2010 y 2012, se dio una convivencia de *pasantes de la nueva ley* y empleados (ex *pasantes de la antigua ley*) realizando la misma tarea como operadores telefónicos, a pesar de que la nueva normativa, en la resolución conjunta N°825/2009, sostiene que "el contrato de pasantía no sea utilizado por la empresa u organismo para sustituir puestos de trabajo permanentes existentes o que hayan existido en la empresa u organismo" (Art.12). La convivencia de pasantes con empleados de planta que realizaban la misma actividad que ellos, y recibían una mayor retribución salarial y protección

laboral, constituye una de las principales fuentes de insatisfacción particular de los *pasantes de la nueva ley*. Al respecto, organizaron jornadas de lucha entre diciembre de 2011 y abril de 2012, denunciando el carácter fraudulento de la pasantía -por el incumplimiento del contenido formativo y el carácter accesorio de la misma- y exigiendo su paso a planta permanente.

La combinación del trabajo y el estudio aparece escindida en las representaciones de los pasantes, no sólo por la distancia entre su tarea y su carrera universitaria sino también por las repercusiones que el desgaste físico y mental tiene sobre su concentración en el estudio. De esta manera, la formación y su puesto laboral aparecen fragmentados en los relatos de su experiencia como pasantes. Por otro lado, respecto a su tarea, diversos estudios académicos (Aurioles Tapia, 2010; Del Bono y Bulloni, 2008; Roitman, Lisdero y Marengo, 2010; Landa y Marengo, 2012) e informes de coordinadoras de trabajadores de call centers⁵ denuncian los riesgos psico-sociales que la realización prolongada de tareas telefónicas genera sobre la salud de los operadores. Algunos pasantes de ARBA relatan sentir cierto desgaste mental, luego de salir del call center, que afecta su concentración para dedicarse a sus tareas de estudio. Cabe mencionar que los rasgos de insalubridad propios de las tareas de call center se tornan incompatibles con el artículo 7 de la promulgación de la nueva ley de pasantías que señala que, en ningún caso, se podrán desarrollar pasantías en tareas calificadas como insalubres.

c. Dimensión relacional de la precariedad en las pasantías.

El abordaje de la tercera dimensión de la precarización remite a la propuesta *neo-marxista*, que considera a la precariedad como una ofensiva del capital, que atraviesa los lugares laborales como un proceso, fragmentando sus relaciones laborales y debilitando los mecanismos de resistencia de los trabajadores. Consideramos que la precariedad en su *dimensión relacional* se expresa como un proceso de fragmentación e individualización de las relaciones laborales, y que estas características pueden visualizarse a través de dos indicadores: 1) la *deslaboralización* y 2) la *débil aplicación de la representación sindical*.

- 1) *Deslaboralización*: la deslaboralización se expresa como el desconocimiento de la relación jurídica/laboral entre el empleador y el trabajador, que se da a través de diferentes figuras, muchas veces legales, como la de pasantes, monotributistas, consultores, clientes internos o tercerizados. Siguiendo a Abal Medina, Arias, Diana Menéndez y Crivelli, (2009) consideramos a la deslaboralización como un dispositivo de poder desplegado por los empleadores para aumentar el control sobre la fuerza de trabajo. El desconocimiento de la relación laboral no sólo reduce las protecciones y

⁵ Entre ellas podemos mencionar a Colectivo Situaciones, Agrupación de Trabajadores de Teleperformance y otros, Coordinadora de trabajadores de call centers y empresas de telefonía celular-Córdoba y la Federación de Obreros y Trabajadores Telefónicos.

estabilidades del trabajador en su contrato sino que también lo diferencia del resto de sus compañeros, dificultando su organización política.

2) *Débil aplicación de la representación sindical*: se expresa como la ausencia del derecho a la afiliación sindical. La extensión de las nuevas formas laborales temporales, promovidas y deslaboralizadas conduce al desconocimiento de este derecho político, que dificulta la organización de los trabajadores precarizados y debilita su fuerza como colectivo en las disputas, privando a los trabajadores de una de las herramientas tradicionales de lucha para mejorar sus condiciones de empleo y trabajo.

En nuestra investigación encontramos una articulación entre ambas situaciones, observando que el debilitamiento de la fuerza del colectivo de trabajadores se encuentra condicionado por las nuevas formas de contratación en un doble sentido: por un lado las formas de empleo *deslaboralizadas* heterogenizan las condiciones de trabajo y los intereses de los trabajadores, dificultando su organización; pero también, la *deslaborización* priva a estos trabajadores del *derecho sindical*, que constituye una herramienta de lucha central para la organización y transformación de sus propias condiciones laborales. De esta manera, la precarización laboral se manifiesta en relaciones laborales fragmentadas, que debilitan la fuerza del colectivo de trabajadores y consolida "lugares de trabajo precarios".

Entendemos a la figura del pasante en ARBA como una forma de *deslaborización*, que encubre la relación de trabajo existente entre los pasantes y el organismo. Este desconocimiento se encuentra legitimado por el propio sistema de pasantías que, a pesar de sus modificaciones, sigue sosteniendo que se trata de una práctica exclusivamente formativa que no implica ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa u organismo. Mencionamos anteriormente que la dilución de la relación de trabajo repercute negativamente en los pasantes, privándolos de derechos laborales fundamentales para su protección en el lugar de trabajo. Si bien la última ley de pasantías incorporó algunos derechos laborales (como la cobertura de salud, licencias, ART y vacaciones), no alcanzó a cubrir la desprotección a la que se ven expuestos los pasantes al no otorgarles beneficios sociales que constituyen pilares de la protección laboral, como aportes jubilatorios, licencias por maternidad y enfermedad prolongadas, indemnización por despido y el derecho a la afiliación sindical.

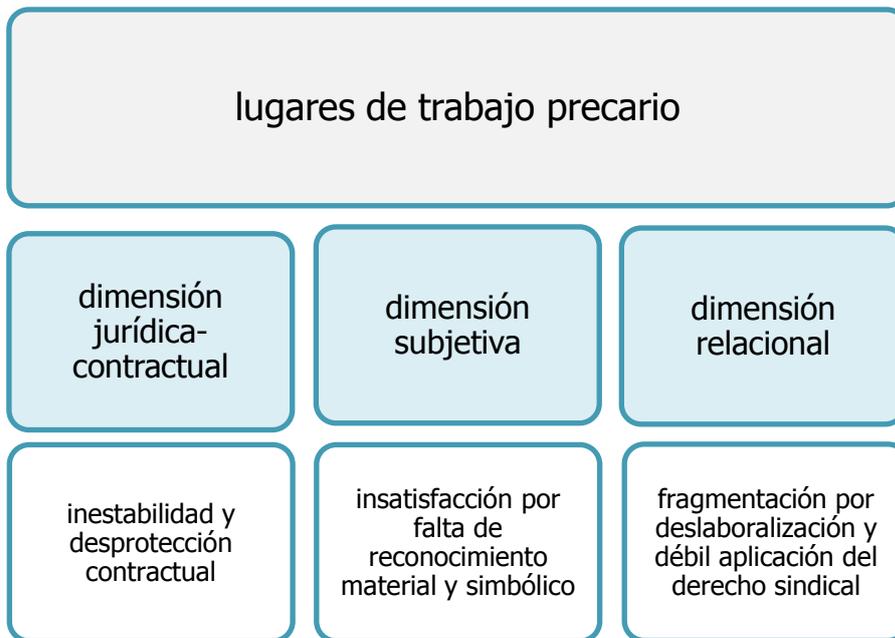
Consideramos que la *ausencia del derecho a la afiliación sindical* en los pasantes resulta un factor multiplicador que cercena derechos laborales, ya que priva a estos trabajadores de una de las herramientas tradicionales y fundamentales de organización para la demanda, defensa y transformación de sus condiciones laborales. Por otro lado, actúa como un elemento de fragmentación dentro del colectivo de trabajadores: los pasantes del call center de ARBA protagonizaron en el periodo 2008-2012 tres conflictos resonantes, reclamando por el pago de sus salarios (2008), la mejora de las condiciones ambientales de trabajo (2009) y el pase a planta permanente (2011 y 2012). Solamente en el último de estos conflictos contaron con el

apoyo, aunque reducido, de empleados de planta permanente del organismo y del sindicato Asociación Trabajadores del Estado (ATE). El resto de los conflictos fueron realizados de forma autónoma, sin establecer prácticamente vinculaciones con el resto de los empleados ni con alguno de los tres sindicatos presentes en ARBA (ATE, Unión Personal Civil de la Nación –UPCN- y Asociación Empleados de Rentas e Inmobiliario del Ministerio de Economía de la Provincia de Bs. As –AERI-).

La fragmentación laboral del call center de ARBA como lugar de trabajo no sólo se da por la diferenciación entre pasantes y empleados, sino también al interior del mismo grupo de pasantes. De esta manera, vimos como la mayoría de los *pasantes de la antigua ley*, que habían pasado a planta, no apoyaron el conflicto de los *de la nueva ley* en reclamo del pase a planta permanente. Al respecto, los *pasantes de la antigua ley* sostenían que la demanda de los nuevos pasantes era ilegítima, ya que se encontraban en una pasantía que era “menos precaria” que la de ellos, y contaban con un contrato regulado, una asignación estímulo mayor y estable, y un ambiente laboral con correctas condiciones sanitarias. La experiencia de precariedad, y sus diferentes grados, resulta así otro factor de fragmentación al interior del colectivo de trabajadores.

La fragmentación se ve fortalecida, en términos de organización política, por la privación del derecho a la afiliación sindical implícita en las nuevas formas de contrato deslaborizadas. La *deslaborización* y la *ausencia de afiliación sindical* aparecen así como dos dimensiones articuladas del proceso de precarización laboral. Los pasantes universitarios, al no ser reconocidos como trabajadores no cuentan tampoco con la herramienta sindical, que no sólo los fragmenta del resto de los trabajadores sindicalizados sino que también dificulta la lucha colectiva por la transformación de sus condiciones de trabajo y promueve así la mantención de relaciones laborales precarizadas, consolidando lugares de trabajo precario.

Cuadro 1: Dimensiones constitutivas de la categoría “lugar de trabajo precario”.



4. Reflexiones finales

Comenzamos esta ponencia proponiendo una reflexión teórico-metodológica sobre la categoría de “lugares de trabajo precario”, que fue construida en el marco de la investigación que nutrió mi tesis doctoral en Ciencias Sociales. Dicha reflexión nos llevó a atravesar los caminos de las discusiones teóricas en las cuales aún permanece en disputa qué se considera precario en el mundo del trabajo y cómo debe ser estudiado. En cierta manera, el recorrido realizado nos permitió reconstruir las bases teóricas desde donde se asienta la categoría propuesta, dando cuenta de las fertilidades y debilidades de los estudios sobre precarización laboral como insumo teórico pero también sobre su factibilidad de operacionalización en el marco de una investigación social concreta, como es el caso de la investigación realizada sobre las identificaciones laborales de pasantes universitarios en el call center de ARBA.

Buscando sistematizar ahora algunos de los elementos nodales de la reflexión realizada podemos señalar que la problematización sobre el concepto de “lugares de trabajo precario” tiene detrás de sí otra problematización vinculada a nuestro posicionamiento epistemológico y político. Es decir, al abrir la “cocina de la investigación” buscamos mostrar sus hilos y soportes. En este sentido, consideramos relevante señalar que toda decisión teórica y metodológica se encuentra atravesada por el posicionamiento que como investigadores realizamos respecto al conocimiento del mundo social, en términos epistemológicos, y sobre la concepción del propio mundo social, en términos ontológicos y políticos. A riesgo de exceder en detalles y explicitaciones, definimos nuestro posicionamiento teórico en el estudio del proceso de precarización laboral desde una *perspectiva neomarxista*. Lo cual implica una concepción del

mundo del trabajo atravesada por relaciones de poder (desigual) entre el capital y el trabajo, que moldean las matrices de nuestra mirada sobre la precarización y sus dimensiones analíticas.

Desde dicho posicionamiento definimos a la precarización como una materialización de la relación de poder ofensiva del capital sobre el trabajo que atraviesa los espacios laborales como un proceso que desprotege y fragmenta los contratos, subjetividades y relaciones laborales de los trabajadores, debilitándolos como colectivo, y convirtiendo esos espacios en "lugares de trabajo precario". La elección de la categoría de "lugar" trae detrás de sí también una elección teórica. Estudiar lugares de trabajo implica asumir una perspectiva colectiva en nuestra unidad de observación, estudiando a los trabajadores en sus contratos, en sus subjetividades y en sus relaciones de fuerza frente a su empleador. Por otro lado, hablar de "lugares" y no de espacios implica asumir una perspectiva propia de la geografía cultural que piensa a los lugares como espacios practicados, atravesados por significaciones y prácticas por parte de los sujetos. De esta manera, esta categoría nos permite recuperar el carácter procesual de la precarización observando el carácter ofensivo de la misma sobre los trabajadores, pero también las significaciones y prácticas que estos realizan sobre las mismas.

Pensar a la precarización a través de la categoría de "lugares de trabajo precario" implica repercusiones metodológicas y operativas. La concepción ampliada de la misma, a través de sus *dimensiones jurídicas, subjetivas y relacionales*, nos lleva a utilizar estrategias metodológicas que no sólo nos permitan reconstruir el contexto de acción (como el relevamiento de documentos legales, contractuales y estadísticos) sino también aquellas que nos permitan reconstruir el universo de significaciones y prácticas de los trabajadores. La incorporación de la *dimensión subjetiva y relacional* sobre la tradicional *dimensión jurídica* nos conduce a incorporar otras técnicas de relevamiento, como la realización de entrevistas en profundidad, observación participante y relevamiento de otros documentos como medios de prensa y boletines de los propios trabajadores, para reconstruir los sentidos y prácticas desarrolladas como sujetos individuales y colectivos. El análisis holístico de la precarización laboral conduce a un análisis profundo que complementa técnicas cuantitativas y cualitativas, permitiéndonos reconstruir el entramado material y simbólico en el que se desarrolla.

Si bien el desarrollo de esta propuesta procesual y colectiva en el estudio de la precarización laboral resultó pertinente en la investigación sobre las identificaciones laborales de los pasantes del call center de ARBA, señalamos también nuestros interrogantes respecto a su factibilidad de aplicación en estudios sociales que tomen en cuenta unidades de observación que incluyan a múltiples lugares de trabajo. Es decir, señalamos como principal debilidad de la categoría su dificultad de aplicación en estudios que busquen estudiar la precarización laboral en unidades de observación más generales, como puede ser un sector productivo, una región, una nación. Las debilidades no sólo remiten a las dificultades de generalización sino también al carácter costoso y prolongado que la aplicación de las técnicas cualitativas implican en el

abordaje profundo del proceso de precarización laboral a la luz de las relaciones de fuerza particulares de los lugares de trabajo. Sin embargo, huelga decir, que en el caso de la investigación realizada, la asunción de una perspectiva ampliada que incluyera a la *dimensión jurídica, subjetiva y relacional* fue pertinente para comprender las implicancias del proceso de precarización laboral en la formación identitarias de los jóvenes como trabajadores.

En conclusión, consideramos que la reflexión realizada sobre la categoría de "lugares de trabajo precario" no busca cerrarse en este trabajo sino, por el contrario, busca abrir nuevos interrogantes en nosotros mismos como investigadores sobre la complejidad del estudio del mundo laboral. La apertura de las decisiones asumidas en el desarrollo de nuestra tesis fue un caso instrumental para problematizar también las vinculaciones entra la teoría y la metodología con la epistemología y la política en los caminos de la investigación social. Su autorreflexión no asume solamente un carácter de validez respecto a los cimientos de los datos construidos, sino también la de un proceso en si mismo formativo nutrido por la mirada de los otros con quienes compartimos su apertura. Puede que las discusiones sobre la precarización laboral como categoría de análisis de la realidad del mundo laboral continúen siendo un campo de batalla, y que la asunción de la perspectiva procesual y colectiva de sus *dimensiones jurídicas, subjetivas y relacionales* sea también disputada en nosotros por nuevas miradas. En cierta manera, son esas batallas y disputas las que otorgan dinamismo al propio conocimiento sobre el mundo social a la luz de sus transformaciones.

5. Bibliografía

Abal Medina, P., Arias, C., Diana Menéndez, N. y Crivelli, K. (2009), "Resistencias en los lugares de trabajo" en Senderos bifurcados. Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral, Prometeo Libros, Buenos Aires.

Adamini, M. (2014), "Formaciones identitarias en lugares de trabajo precario. Un estudio sobre pasantes de la administración pública de la provincia de Buenos Aires (2008-2012)", Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata. Mimeo.

Antunes, R. (1999), ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo, Editorial Antídoto, Buenos Aires.

Archenti, N. (2007), "Estudio de caso" en Marradi, A., Archenti, N. y Piovani, (2007), J.I. Metodología de las Ciencias Sociales, Emecé, Buenos Aires.

Augé, M. (2007), Los no lugares. Espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad, Editorial Gedisa, Buenos Aires.

Auriales Tapia, I.M. (2010), "Riesgo de daño auditivo por el uso de diadema auricular telefónica en operadores (as) telefónicos (as) de un call-center en México, distrito federal", Tesis de Maestría, Instituto Politécnico Nacional, México, Mimeo.

Azpiazu, D. y Schorr, M. (2010), Hecho en Argentina. Industria y Economía, 1976-2007, Siglo XXI Editores, Buenos Aires.

- Battistini, O. (2009), "La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual" en *Revista Psicoperspectivas*, Vol. 2, Núm. 8, 120-142.
- Battistini, O. y Dinerstein, A.C. (1995), "Desocupados, precarizados y estables: alienación y subjetividad del trabajo" en *Realidad Económica*, Núm. 134, 21-40.
- Beccaria, L. y López, N. (1997), "El debilitamiento de los mecanismos de integración social" en Beccaria, L. y López, N., Sin Trabajo: Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina, UNICEF, Buenos Aires.
- Beccaria, L., Carpio, J., y Orsatti, A. (2000), "Argentina: informalidad laboral en el nuevo modelo económico" en Novacovsky, I. Klein, E. y Carpio, J. (Comp.), Informalidad y Exclusión Social, SIEMPRO/ OIT/ Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- Béroud, S. y Bouffartigue, P. (Dir.) (2009), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?*, La dispute, París.
- Bonofiglio, N. y Fernández, A.L. (2003), "Sí, señor. Precarización y flexibilización laboral en la década del noventa", ponencia presentada en *6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires
- Bouffartigue, P y Busso, M. (2010), "Precariedad, informalidad: una perspectiva <<Norte-Sur>> para pensar las dinámicas del mundo del trabajo", ponencia presentada en el *VI Congreso de ALAST*, México.
- Bouffartigue, P. (2008), "Précarités professionnelles et action collective. La forme syndicale à l'épreuve" en *Travail et emploi*, Núm. 116, 33-43.
- Bourdieu, P. (1998), *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*, Editorial Anagrama, Barcelona.
- Busso, M. (2006), "El trabajo informal en Argentina: la novedad de un fenómeno histórico" en Neffa, J. C. y Pérez, P., (coord.), *Macroeconomía, mercado de trabajo y grupos vulnerables. Desafíos para el diseño de políticas públicas*, Asociación Trabajo y Sociedad / CEIL-PIETTE del CONICET, Buenos Aires.
- Candia, J.M. (1996), "Empleo precario y conflicto social. ¿Nuevas formas de organización popular?" en *Nueva Sociedad*, Núm.142, 55-64.
- Castel R. (1997), *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Paidós Buenos Aires.
- Cavarozzi, M. (1996), *El capitalismo político tardío y su crisis en América Latina*, Homo Sapiens Ediciones, Rosario.
- Cingolani P. (2009), "Ce qu'il y a de nouveau dans le travail précaire. Ouvrir la réflexion savante sur le questionnement politique" en Beroud S. y Bouffartigue P. (Dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?*, La Dispute, Francia.
- Del Bono, A. y Bulloni, M. (2008), "Experiencias laborales juveniles. Los agentes telefónicos de call centers offshore en Argentina" en *Trabajo y Sociedad*, Vol. 9, Núm. 10.
- Durkheim, E. (2004), *La división del trabajo social*, Ediciones Libertador, Buenos Aires.
- Galín, P. (1986), "Asalariados precarización y condiciones de trabajo" en *Nueva Sociedad* Núm. 85, 30-38.
- Garretón, M. A. (2002), "La transformación de la acción colectiva en América Latina" en *Revista de la CEPAL*, Núm. 76, 7-24.
- González, P., Langard, F. y Levis, M. (2005), "Sistema de pasantías y precarización laboral: El caso del mapa educativo nacional", ponencia presentada en las *VII Jornadas de Investigación del Centro de Investigaciones Geográficas y del Departamento de Geografía*, La Plata.
- Jacinto, C. (1997), "Políticas públicas de capacitación laboral de jóvenes. Un análisis desde las expectativas y las estrategias de los actores" en *Estudios del trabajo*, Núm.13, 91-124.

- Landa, M. y Marengo, L. (2012), "La di-gestión de energías en los Call Centers: entre cuerpos des-hechos y perfomances del liderazgo" en *Trabajo y Sociedad*, Vol. 15, Núm. 18.
- Montes Cató, J. (2004), "Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones" en Battistini, O. (Comp.), *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*, Prometeo Libros, Buenos Aires.
- Montes Cató, J.S. (2005), "La configuración del poder en los espacios de trabajo: dispositivos disciplinarios y resistencia de los trabajadores" en *Sociología del Trabajo*, Nº 54, 73-100.
- Neffa, J.C. (2001), "Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo" en De la Garza Toledo, E. y Neffa, J.C. (Comp.) *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*, CLACSO, Buenos Aires.
- Neffa, J. C. (2005), "Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el periodo 1989-2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo", *Materiales de trabajo Nº4*, Ceil-Piette CONICET, Buenos Aires.
- Neffa, J.C. (2010), "Aportes para comprender la lógica de generación del empleo precario" en Del Bono y Quaranta (Comp.), *Convivir con la incertidumbre. Aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en la Argentina*, Ciccus, Buenos Aires.
- Neffa, J.C.; Oliveri, M. L.; Persia, J.; Trucco, P. (2010), "La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados" en *Empleo, desempleo y políticas de empleo*, Nº 1, CEIL-PIETTE CONICET, Buenos Aires.
- Palomino, H. (2008), "La instalación de un nuevo régimen de empleo en la Argentina: de la precarización a la regulación" en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo II Época*, Año 13, Núm. 19.
- Paugam, S. (2009), *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Puf, París.
- Pok, C. (1992), "Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo", Documento de trabajo, Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal, COM-CIE, OEA-INEI.
- Rameri, A. Raffo, T. y Lozano, C. (2008), "Sin mucho que festejar: radiografía actual del mercado laboral y las tendencias postconvertibilidad", Instituto de Estudios y Formación, Central de los Trabajadores Argentinos, Buenos Aires.
- Rofman, A. (2010), "Los dos modelos económicos en discusión" en *Revista Cuestiones de Sociología*, Núm. 5-6, 254-260.
- Roitman, S., Lisdero, P. y Marengo, L. (Comp.) (2010), "La llamada... El trabajo y los trabajadores de Call Centers en Córdoba", Universitas, Córdoba.
- Svampa, M. (2005), *La sociedad excluyente: la Argentina bajo el signo del neoliberalismo*, Taurus, Buenos Aires.
- Svampa, M. (2008), *Cambio de época: movimientos sociales y poder político*, Siglo Veintiuno Editores Argentina, CLACSO, Buenos Aires.