



Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación
Universidad Nacional de La Plata

**“Formaciones identitarias en lugares de trabajo precario.
Un estudio sobre pasantes de la administración pública de la provincia
de Buenos Aires (2008-2012)”**

Marina Adamini

Tesis presentada para la obtención del grado de
DOCTORA EN CIENCIAS SOCIALES

Directora: Mariana Busso
Co-director: Aníbal Viguera

La Plata, 4 de abril de 2014

Resumen

Esta tesis se propone contribuir a la comprensión del proceso de precarización en el mundo del trabajo y sus implicancias en la construcción identitaria de jóvenes trabajadores, a partir de un estudio sobre pasantes universitarios de la administración pública bonaerense. Entendemos a la precarización como un proceso ofensivo sobre los trabajadores que atraviesa no sólo sus contratos, sino también sus subjetividades y relaciones laborales. Nuestro principal interrogante refiere al papel que tiene el trabajo precario como elemento formativo de las identificaciones laborales de los jóvenes y sus repercusiones sobre los sentidos, acciones y organizaciones, desplegados en los lugares de trabajo.

Realizamos un estudio de caso focalizado en pasantes de la Agencia de Recaudación de la Provincia de Buenos Aires (ARBA), ubicada en la ciudad de La Plata, entre los años 2008 y 2012. Desde un abordaje cualitativo, analizamos su proceso de construcción identitaria de forma relacional entre sus dimensiones sociales y biográficas, a la luz del “contexto de acción” y la “trayectoria subjetiva” de los pasantes. Tomamos en consideración las identificaciones atribuidas e incorporadas, las lógicas de diferenciación y equivalencia desplegadas en el proceso de selección de los referenciales identitarios, y las formas de identificación y acción colectiva desarrollados.

Nuestro principal hallazgo resultó que las condiciones de precarización laboral en que los pasantes se forman identitariamente como trabajadores no condujeron a la naturalización de las mismas, sino que muchos de sus referenciales de posicionamiento identitario se encontraban anclados en el imaginario de una sociedad salarial pasada, caracterizada por estabilidades y protecciones laborales. Estas identificaciones movilizaron en ellos acciones y organizaciones colectivas, que si bien se desarrollaron de forma fragmentada, dan cuenta del carácter relacional del proceso de precarización laboral y del carácter político de las identificaciones, como espacios de disputa de las relaciones de poder en la con-formación y trans-formación del mundo del trabajo.

Palabras claves: Identidad – precarización – pasantías – empleo público- jóvenes

Índice

Introducción.....	11
Recorriendo el camino propuesto por esta tesis	17

Primera parte

PRINCIPIOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Capítulo 1

Pasantías universitarias, entre el trabajo y la formación 23

1.1. El sistema de pasantías universitarias, una presentación	23
1.2. La zona gris de las pasantías: entre el campo laboral y educativo.....	32
1.2. 1. El campo educativo y la presentación de la pasantía como formación	33
1.2. 2. El campo laboral y la re-presentación de la pasantía como formación	36
1.3. Pasantes universitarios: jóvenes, trabajadores y estudiantes	40
1.3.1. Jóvenes: imprecisiones y delimitaciones en un concepto en transición.....	40
1.3.2. Jóvenes y trabajo: relaciones endebles en tiempos precarios	44
1.3.3. Capital educativo y mercado de trabajo en jóvenes trabajadores	48

Capítulo 2

Precarización laboral y pasantías universitarias 54

2.1. Precarización laboral como concepto y problema	54
2.2. La precarización laboral como forma-empleo característica en la actual estructura productiva.....	58
2.3. Los estudios sobre precariedad laboral. Un concepto en tensión entre múltiples miradas	64
2.3.1 Perspectivas sociológicas en el abordaje de la precariedad en el mundo del trabajo	66
2.3.1. a. Perspectiva neo-durkheimiana	66
2.3.1. b. Perspectiva neo-marxista	68
2.4. Herramientas para el análisis de la precariedad laboral	71
2.4.1. Hacia una concepción ampliada de precariedad	71
2.4.1. a. Dimensión jurídica- contractual de la precariedad	72
2.4.1. b. Dimensión subjetiva de la precariedad	74
2.4.1. c. Dimensión relacional de la precariedad	75
2.4.2. Lugares de trabajo precarios	76
2.5. Las pasantías universitarias como forma de precarización laboral: herramientas, potencialidades y limitaciones para su abordaje.....	76

Capítulo 3

Identities laborales en construcción	81
3.1. La construcción de la identidad en las Ciencias Sociales	81
3.1.1. La perspectiva identitaria en Dubar: apropiaciones y distanciamientos	85
3.1.2. La imposibilidad de la identidad: identidades, poder y discurso	86
3.2. Aproximaciones teóricas al concepto de identidad en el mundo del trabajo.....	89
3.2.1. Identidades laborales, un concepto en construcción	89
3.2.2. La crisis del trabajo como referencial identitario.....	93
3.3. El proceso de construcción identitario en los jóvenes.....	96
3.3.1. Jóvenes y trabajo: ¿identidades fragmentadas?	96
3.4. Herramientas conceptuales de análisis del proceso de construcción identitaria....	101
3.4.1. Dimensiones de análisis del proceso de construcción identitario	104
3.4.1.1. Las identificaciones como formas identitarias.....	104
3.4.1.1. a. Identificaciones atribuidas.....	105
3.4.1.1. b. Identificaciones incorporadas.....	106
3.4.1.1. c. Transacciones identitarias: la identidad como campo de disputa	107
3.4.1.1. d. Referenciales identitarios	108

Segunda parte

PERSPECTIVA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

Capítulo 4

Principios metodológicos y epistemológicos de la investigación.....	112
4.1. Perspectiva epistemológica.....	112
4.1.1. Resonancias metodológicas de la asunción de la perspectiva estructural-constructivista	115
4.2. Perspectiva metodológica cualitativa	118
4.2.1. Estudio de caso.....	120
4.3. Técnicas metodológicas de recolección de datos.....	123
4.3.1. Entrevistas en profundidad	123
4.3.2. Relevamiento de documentos secundarios	126
4.3.2. a. Relevamiento de documentos legales	126
4.3.2. b. Relevamiento de documentos estadísticos	127
4.3.2. c. Relevamiento de documentos periodísticos	128
4.4. Técnicas metodológicas de análisis de datos.....	128
4.4.1. Análisis de contenido	129

4.4.2. Utilización del software Atlas.ti.....	132
4.4.3. Análisis del discurso.....	138

Tercera parte

NUESTRO CASO DE ESTUDIO

Capítulo 5

El “contexto de acción”: pasantías universitarias en ARBA, una forma de precarización laboral encubierta..... 147

5.1. ARBA como lugar de trabajo	148
5.1.1. Particularidades del trabajo en el Estado	148
5.1.2. ARBA como lugar de trabajo de pasantes	154
5.2. Dimensión laboral de las pasantías en el call center de ARBA.....	158
5.2.1. Dimensión jurídica-contractual de la precariedad laboral en las pasantías universitarias en ARBA	158
5.2.1. a. Tipo de contrato.....	159
5.2.1. b. Tiempo de trabajo.....	161
5.2.1. c. Beneficios sociales.....	162
5.2.2. Dimensión subjetiva de la precariedad laboral en las pasantías universitarias en ARBA.....	164
5.2.2. a. Reconocimiento material del trabajo	165
5.2.2. b. Reconocimiento simbólico del trabajo	168
5.2.3. Dimensión relacional de la precariedad laboral en las pasantías universitarias en ARBA.....	175
5.2.3. a. Deslaboralización contractual y falta de aplicación del derecho sindical, dimensiones articuladas de la precarización de las relaciones laborales	177
5.3. Dimensión formativa de las pasantías en el call center de ARBA.....	179
5.3.1. La pasantía como dispositivo pedagógico (de control)	180
5.3.2. La reificación de la educación como nodo hegemónico	183
5.4. ARBA como lugar de trabajo precario de jóvenes trabajadores en formación	186

Capítulo 6

Traectorias subjetivas de pasantes universitarios de ARBA..... 189

6.1. Pasantes de ARBA: jóvenes “en transición” al futuro (profesional)	189
6.2. “Traectorias subjetivas” de pasantes del call center de ARBA: pasados, presentes y futuros de trabajo y formación entramados	193
6.3. Los pasantes de ARBA como jóvenes con-formación.....	196
6.3.1. Capital educativo. Signo de otros capitales	197
6.3.2. Experiencias laborales: el trabajo como novedad	204

6.4. Los pasantes de ARBA como jóvenes en-formación.....	213
6.4.1. Régimen de pasantías y experiencia como pasantes en ARBA	213
6.4.1. a. Tipos de pasantes: de la antigua y de la nueva ley de pasantías.....	215
6.4.2. Expectativas de futuro laboral: deseos y márgenes de libertades	221
Capítulo 7	
Formas identitarias de pasantes universitarios de ARBA.....	228
7.1. Formas identitarias de pasantes de ARBA	229
7.1.1. Formas identitarias de pasantes de la antigua y de la nueva ley: referenciales identitarios laborales en articulación	232
7.2. “Los sufridos pasantes del call”: forma identitaria de pasantes de la antigua ley .	234
7.3. “Los chicos del conflicto”: forma identitaria de pasantes de la nueva ley	253
7.4. Identificaciones laborales que movilizan: un análisis de las acciones colectivas de pasantes de ARBA a partir de sus formas identitarias	272
7.4.1. Precarización laboral como ofensiva y como resistencia en la construcción identitaria de los jóvenes-trabajadores: formaciones precarias en cuestión.....	275
Conclusiones.....	279
En resumen	286
Referencias bibliográficas	291
Listado de fuentes citadas	310
Leyes, decretos y resoluciones	310
Fuentes periodísticas.....	311
Páginas web.....	311
Anexo metodológico	313
Anexo fotográfico	328

Listado de cuadros:

Cuadro 1: Modificaciones legales aplicadas en el sistema de pasantías universitarias argentino desde su creación en 1992 hasta la actualidad.....	29
Cuadro 2: Tasa de empleo no registrado según nivel educativo (1992-2012)	50
Cuadro 3: Categorías de abordaje del contexto laboral-formativo y la trayectoria de los pasantes	134
Cuadro 4: Referencias deícticas de los elementos constitutivos del proceso de construcción identitario	141
Cuadro 5: Distribución por lugar de trabajo de los pasantes de la facultad de Ciencias Económicas de la UNLP (2010-11)	201
Cuadro 6: Siglas utilizadas ordenadas alfabéticamente	312

Cuadro 7: Entrevistas realizadas a “los otros” significativos del “contexto de acción” de los pasantes del call center de ARBA	315
Cuadro 8: Resumen de los pasantes del call center de ARBA entrevistados	320
Cuadro 9: Fuentes legales consultadas organizadas según lugar, área temática y periodo de sanción	322
Cuadro 10: Acciones colectivas de pasantes del call center de ARBA en el periodo 2008-2012	323

Listado de planos:

Plano 1: Zona de trabajo de los pasantes del call center de ARBA en la ciudad de La Plata	167
---	-----

Listado de esquemas:

Esquema 1: El proceso de construcción identitario y sus elementos constitutivos ..	144
--	-----

Listado de gráficos:

Gráfico 1: Dimensiones analíticas de los referenciales identitarios.....	137
Gráfico 2: Formas contractuales de los pasantes call center de ARBA	157
Gráfico 3: Porcentaje de pasantes entre los estudiantes-trabajadores de las facultades de Ciencias Económicas y Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata en el periodo 2007-2010.....	207
Gráfico 4: Referencias deícticas de los elementos constitutivos del proceso de construcción identitario	233
Gráfico 5: Referenciales identitarios articulados en “los sufridos pasantes del call”	253
Gráfico 6: Referenciales identitarios articulados en “los chicos del conflicto”	272

Agradecimientos

El camino atravesado en esta investigación estuvo acompañado y sostenido por muchos seres que lo llenaron de vida. A todos ellos van estas palabras de agradecimiento, pequeñas quizás ante sus prácticas cotidianas de amor para conmigo.

A **mis papás**, por abrirme al mundo con libertades y un sostenimiento de afecto eterno, que se volvió insumo para todo lo recorrido y bandera para lo que queda por recorrer.

A **Esteban**, mi compañero de vida y de creceres. Por transitar conmigo este camino, y desear a la vez los que vendrán. Gracias por llenar de poesía y risas lo cotidiano, diluyendo los grises de los días.

A **mis hermanos**, Tony, Plana y Julia, que a pesar de los suelos partidos, mantienen intactos los hilos de amor que nos sostienen.

A **Frida y Maya**, que llegaron a reinventar mis días y llenar de vida el hogar toldense.

A **Mariana**, por el amor con que llenó cada uno de sus actos y palabras en el camino de esta tesis. Por desbordar su rol de directora y ser una compañera que desterró soledades, enseñándome por sobre todo la pasión por la investigación.

A **Aníbal**, por su apoyo constante desde su encuentro en la facultad de Humanidades. Gracias por compartir conmigo el CISH, el lugar donde empecé a transitar los primeros pasos de esta investigación.

A mis **compañeras y compañeros del CEIL**, Mariana, Brenda, Camila, Julieta, Ana, Pablo, Julio, Demian, Ale, Facundo y Nico. Por volver esa planta baja compartida en un lugar de encuentro, por llenar de vida la academia. Son seres asteriscos fundantes de todo esto ustedes también.

A mis **amigas toldenses y de la Sociología**. Juli, Lula, Dana, Antonela, María y Valeria. Florencia, Ana, Guille, Pitu, Eugenia, Cintia, Mechi y Paula. Por las rondas

cotidianas de vida, por convencerme de los encuentros esenciales a través del tiempo y a pesar de las distancias.

A **Letercermonde**, tierra virtual donde liberar dudas, reflexiones y poesías. A Santiago y Manu, como artesanos y compañeros de esa plataforma cultural de muchos sentires y decires que abrieron en mí otra manera de hacer Sociología.

Y si los lugares son espacios atravesados por sentidos, vuelvo sujetos y destinatarios también a aquellas instituciones que permitieron que realice la investigación que nutrió esta tesis. Gracias a **CONICET**, al **CEIL** y a la **Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la UNLP**. Instituciones que me brindaron herramientas fundamentales en mi proceso de formación, que dejan en mí un lazo y compromiso eterno con ellas.

Gracias también a aquellos seres e instituciones no nombrados, por los tamices del espacio, que acompañaron el recorrido desde los días de génesis de esta investigación. Tomo la escritura de esta tesis como un cierre transitorio, un final no cerrado, que abre en mi andar nuevos interrogantes que buscaré seguir recorriendo en este camino de investigación y tramas compartidas.

Marina Adamini

Buenos Aires, abril de 2014

Introducción

Las transformaciones acontecidas en el mundo del trabajo en los últimos 40 años han consolidado la precariedad como forma-empleo dominante en la estructura productiva (Antunes, 2005; Gorz, 1998; Castel, 1997). Las certidumbres, seguridades y estabildades del empleo fordista dejaron lugar a nuevas formas de trabajo caracterizadas por la temporalidad, desprotección e inestabilidad laboral. En este marco, los lugares de trabajo cristalizan su fragmentación ante la convivencia de trabajadores con diferentes contratos, insatisfacciones y herramientas de lucha, que dificultan su organización bajo las formas sindicales tradicionales. De esta manera, el proceso de precarización debilita el posicionamiento del colectivo de trabajadores en sus relaciones de fuerza frente a la ofensiva del capital, repercutiendo sobre sus condiciones materiales de trabajo, pero también, y en sintonía con ello, sobre sus formas de identificación y acción colectiva.

Si bien el proceso de precarización laboral atraviesa al conjunto de trabajadores, resulta particular, en nuestro interés, las repercusiones que el mismo asume como marco de socialización laboral de los jóvenes que se insertan al mundo del trabajo. Nos preguntamos entonces de qué manera se conforman en trabajadores aquellos jóvenes que experimentan como norma de empleo la inestabilidad, desprotección e inseguridad laboral en lugares de trabajo fragmentados. Siendo la socialización un proceso de aprendizaje sobre las formas de comportamiento, movimiento y relación, surge la inquietud de si el carácter precario del mundo laboral conduce inevitablemente a su naturalización. Dicho interrogante resulta el primer elemento que nos motivó a realizar esta investigación, en dónde buscamos analizar el proceso de construcción identitario laboral en jóvenes trabajadores que realizan pasantías en lugares de trabajo precario.

La elección de pasantes universitarios como unidad de observación para el abordaje del interrogante teórico antes planteado se encuentra atravesada y justificada por diferentes razones. En primer lugar, las pasantías resultan un dispositivo de inserción laboral formativo dispuesto para *jóvenes* estudiantes. En segundo lugar, su propósito *formativo* condensa en sí mismo un proceso de construcción de estos como trabajadores, a partir del aprendizaje de saberes y comportamientos laborales.

Finalmente y en tercer lugar, diferentes estudios en Ciencias Sociales consideran a las pasantías como una *forma de precarización laboral encubierta* (Beccaria y López, 1997; Montes Cató, 2004; González, Langard y Levis, 2005; Neffa, 2005), señalando que su escaso costo legal y salarial favorece su utilización fraudulenta como reemplazo de puestos laborales efectivos y periodos de prueba prolongados, descuidando su propósito formativo. De esta manera, las pasantías resultan un caso instrumental para analizar las repercusiones de la precarización laboral en la formación identitaria de los jóvenes como trabajadores.

La indagación de los rasgos precarios que atraviesan a las pasantías universitarias nos conduce a encontrar sus raíces históricas en el marco de creación de su sistema legal; el cual se dio en 1992 bajo el proceso de flexibilización laboral, que promovió nuevas formas contractuales temporales y erosionó importantes cargas de contratación a los empleadores con el argumento de promover así la inversión empresarial y el empleo. Estas medidas laborales flexibles cristalizaban la profundización del paradigma neoliberal (que había comenzado a implantarse en nuestro país durante la dictadura militar) y en lugar de provocar el aumento esperado de la productividad y la empleabilidad, generaron una expansión de la desocupación y la precariedad en el mundo del trabajo, durante la década del 90.

En ese marco, los jóvenes resultaron uno de los sectores más afectados por las nuevas formas de empleo precario y por la extensión de la desocupación, duplicando en sus tasas a la población general. El crecimiento económico producido a partir del cambio en el modelo político y de acumulación en la década del 2000 implicó la reversión de algunos indicadores laborales, generando mayores puestos de trabajo que redujeron de forma notable los niveles de desocupación vigente. A pesar de ello, los jóvenes siguen constituyendo un sector problemático en términos de inserción laboral, ya que su tasa de desocupación continúa duplicando la general y se mantienen las condiciones de precarización laboral en una importante cantidad de los nuevos empleos creados a partir de la reactivación económica post-2003 (Pérez, 2010; Miranda y Zelarayan, 2011).

En este nuevo contexto político y económico, al que denominamos modelo de la post-convertibilidad, se inserta nuestro problema de investigación vinculado a la precarización y las identificaciones laborales de los jóvenes. Nuestro principal

interrogante refiere al papel que tiene el trabajo precario como elemento formativo de las identificaciones laborales de los pasantes universitarios y sus repercusiones sobre los sentidos, prácticas y organizaciones desplegados en los lugares de trabajo. Para responder a ello, realizamos un estudio de caso focalizado en pasantes universitarios del call center de la Agencia de Recaudación de la Provincia de Buenos Aires (ARBA), ubicado en la ciudad de La Plata, en el periodo comprendido entre 2008 y 2012. Los mismos son estudiantes de las carreras de Abogacía, Contador Público, Licenciatura en Administración y en Economía de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP). En dicho espacio laboral público, los pasantes convivían con trabajadores de planta permanente que realizaban las mismas tareas laborales que ellos, aunque con una mayor retribución salarial, estabilidad contractual y mayores protecciones laborales.

De esta manera, ARBA como lugar laboral nos permite analizar la construcción identitaria de los pasantes como trabajadores en un espacio de aplicación de las nuevas formas de organización productiva post-fordistas y de contratación flexible, atravesado por la fragmentación laboral. Por otro lado, abordar la precariedad en un espacio laboral público implica reparar en las particularidades que asume el Estado provincial como empleador. 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.

La elección del periodo de estudio 2008-2012 se encuentra justificada por tratarse del periodo cuando se aplicó el sistema de pasantías en el call center de ARBA¹, el cual se vio atravesado por las transformaciones ocurridas en su sistema normativo a partir de la sanción de una nueva ley de pasantías (N° 26.427) aplicada en el organismo

¹ Entre los años 2008 y 2012 el call center de ARBA contrató pasantes de la Universidad Nacional de La Plata para desempeñarse como operadores telefónicos, respondiendo consultas tributarias a los contribuyentes. Dicha contratación finalizó en diciembre de 2012, luego de una serie de prolongados conflictos en donde los pasantes reclamaban su pase a planta permanente por la denuncia del carácter no formativo ni accesorio de sus tareas. A partir de 2013 el call center funciona exclusivamente con empleados de planta temporal y permanente, que en su mayoría son ex pasantes que lograron su pase a planta. A lo largo de la tesis explicaremos con profundidad la complejidad de este proceso.

en 2010. Dicha ley fue señalada como un avance en el camino de la desprecarización del trabajo de los pasantes (Panigo y Neffa, 2009), por incorporar nuevos derechos y beneficios sociales que mejoraron sus condiciones de contratación. El carácter reciente de esta normativa y la escasez de trabajos académicos referidos a la temática, abren un área de vacancia que buscaremos empezar a cubrir con esta investigación.

De esta manera, la delimitación de nuestro periodo de estudio entre los años 2008-2012 nos permite acceder a la observación de pasantes que trabajaron en el organismo provincial bajo la *antigua ley de pasantías* - heredada del modelo de la convertibilidad- aplicada **entre los años 2008 y 2010**, y aquellos que lo hicieron bajo la *nueva ley* -sancionada en la post-convertibilidad- aplicada en el **periodo 2010-2012**. Y, a partir de ello, analizar comparativamente las repercusiones que dicho cambio legal implicó sobre las condiciones de trabajo de los pasantes del call center de ARBA, a la luz del proceso de precarización laboral.

Podemos decir entonces que la presente tesis se propone contribuir a la comprensión de la complejidad del proceso de precarización del mundo del trabajo y sus implicancias en la construcción identitaria de jóvenes trabajadores, a partir de un estudio sobre pasantes universitarios de la administración pública bonaerense en el periodo 2008-2012. Desde un abordaje cualitativo, analizamos las identificaciones laborales a partir de los aportes de Dubar (2000), quien concibe a la identidad como resultado de un proceso de construcción relacional atravesado por dimensiones biográficas y sociales, enmarcadas en la “trayectoria subjetiva” y el “contexto de acción” de los sujetos.

El estudio de estas dimensiones se realiza a través del análisis del relato de los pasantes, observando, en primer lugar, las identificaciones atribuidas por “los otros” significativos de la relación laboral-formativa y las transacciones e identificaciones incorporadas en este proceso; en segundo lugar, deconstruyendo las lógicas de diferenciación y equivalencia que se producen al momento de seleccionar los referenciales identitarios laborales; y en tercer lugar, analizando las acciones y organizaciones colectivas desplegadas por los pasantes en su lugar de trabajo, como un espacio de manifestación de las diferentes identificaciones laborales.

Si bien el proceso de construcción identitaria está expuesto a una constante transformación, los discursos cristalizan y articulan, aunque de forma transitoria, posicionamientos subjetivos (Hall, 2003) que nos permiten acceder a las identificaciones de los sujetos. Esos posicionamientos se dan en el espacio y en el tiempo, a través de la selección de referenciales identitarios en el marco de relaciones sociales de poder. En esta investigación hablamos de *identificaciones laborales*, entendiendo por ello a los posicionamientos subjetivos desplegados por los sujetos en los lugares de trabajo. De esta manera, entre las múltiples dimensiones que componen los “actos de identificación”, nos focalizamos en la dimensión laboral de las identificaciones. Pero entendiendo al campo laboral en interacción con otros campos del espacio social, como el educativo, el familiar, el político, y el legal, entre otros.

Nuestra estrategia metodológica de análisis de las identificaciones laborales es el análisis del discurso a partir de la *teoría de la enunciación*, que analiza de forma precisa la inscripción del sujeto hablante en sus enunciados y su posición frente al contexto a través de sus marcas deícticas. De esta manera, las marcas enunciativas nos permiten observar los posicionamientos identitarios de estos jóvenes, a partir de la observación de los referenciales atribuidos por “los otros” y las transacciones que frente a ellos realizan en sus incorporaciones. Una vez ubicados estos elementos en sus relatos, procedemos a vincularlos analíticamente con las condiciones materiales de su producción; lo cual consiste en observar los referenciales identitarios incorporados a la luz del “contexto de acción” y de la “trayectoria subjetiva” de los pasantes².

El análisis diacrónico de la trayectoria de los pasantes se complementa así con el abordaje sincrónico de su “contexto de acción”, con el objetivo de reconstruir los elementos constitutivos del **marco del proceso de construcción identitario**. Al respecto, y cercenando su abordaje al call center de ARBA en tanto lugar laboral, encontramos allí la presencia de dos “contextos de acción” en el periodo 2008-2012: uno regido por “la antigua ley de pasantías” (decreto 487/00) y otro por “la nueva ley de pasantías” (Ley 26.427). Entendemos como rasgo característico y continuidad de ambos contextos de acción el carácter precario de ARBA como lugar de trabajo, al cual definimos como un espacio atravesado por la degradación de las condiciones laborales

² Los principios metodológicos y epistemológicos de la investigación serán presentados en profundidad en el capítulo 4.

que debilita al colectivo de trabajadores a través de la fragmentación de sus condiciones contractuales y ambientales de trabajo, intereses y herramientas de lucha. Tomando en consideración sus particularidades, desplegamos en esta tesis un análisis comparativo de las identificaciones laborales de pasantes del call de ARBA a partir de su inserción en estos dos “contextos de acción” laboral.

Consideramos que el análisis de las formas identitarias de los pasantes contribuye a la comprensión de los sentidos, las prácticas y organizaciones colectivas que estos jóvenes despliegan frente al proceso de precarización laboral. De forma puntual, nuestra investigación busca responder, ¿De qué manera se despliega el proceso de precarización laboral en ARBA? ¿Qué formas asume la pasantía, en este contexto, como proceso de formación de trabajadores profesionales? ¿Cuáles son los referenciales identitarios que seleccionan los pasantes en su construcción identitaria como trabajadores? ¿Cuáles son las atribuciones identitarias que “los otros” sujetos constitutivos de la relación laboral formativa otorgan a los pasantes? ¿Qué disputas y transacciones despliegan en su proceso de identificación laboral en un contexto laboral precario? ¿Cómo incide su “trayectoria subjetiva” en las incorporaciones y transacciones identitarias realizadas? ¿A partir de qué referenciales laborales se construyen como un “nosotros”? ¿Qué lógicas de diferenciación establecen frente a “los otros”? ¿De qué manera inciden las diferentes identificaciones laborales en su participación en acciones y organizaciones colectivas frente a la precarización?

Nuestro supuesto inicial es que el proceso de construcción identitaria de los pasantes como trabajadores adquiere dimensiones específicas cuando se despliega en lugares de trabajo precario. La precariedad laboral, como forma histórica que asume la relación capital-trabajo en la actual estructura productiva, condiciona y moldea los sentidos, prácticas y relaciones que los trabajadores construyen en relación al trabajo. El carácter formativo de la pasantía condensa los saberes y competencias atribuidos como funcionales en la construcción de estos jóvenes como trabajadores profesionales, por parte del Estado como empleador y de la propia Universidad como educadora. Sin embargo, consideramos que esa atribución no se da de manera determinante sino que se despliega en un campo de lucha simbólica, donde los referenciales que los pasantes seleccionan en su identificación como trabajadores disputan los sentidos hegemónicos por medio de transacciones.

En el proceso de selección de referenciales identitarios existen procesos de asimilación y de diferenciación entre los propios pasantes y “los otros” constitutivos de la relación laboral formativa. Consideramos que las acciones colectivas desplegadas por los pasantes constituyen un espacio de materialización de las diferentes formas de identificación laboral en su lugar de trabajo. La participación en acciones y organizaciones colectivas de trabajadores representa uno de los indicadores de las formas de naturalización o resistencia que estos jóvenes despliegan frente al proceso de precariedad laboral constitutivo de la actual estructura productiva; y también, resulta para ellos un insumo de nuevas identificaciones laborales. Esta interrelación entre las identificaciones y acciones de los sujetos da cuenta de la interdependencia de las dimensiones materiales y simbólicas de la realidad social. Sostenemos entonces que así como las identificaciones son condicionadas por el contexto relacional y biográfico de los pasantes, el propio contexto laboral se con-forma y trans-forma a través de las prácticas y sentidos que sus posicionamientos identitarios movilizan.

Recorriendo el camino propuesto por esta tesis

La tesis se encuentra dividida en tres partes, que corresponden respectivamente a 1) los *principios teóricos*, 2) la *perspectiva metodológica* adoptada y 3) *el caso de estudio*, que guían nuestra investigación. La división en tres partes responde al propósito de otorgar claridad explicativa, pero consideramos que entre ellas existen articulaciones y correspondencias que se condensan, de forma precisa, a través de problema de investigación de la tesis. De esta manera, el análisis del proceso de construcción identitario de jóvenes que realizan pasantías en lugares de trabajo precario es la problemática que orienta y justifica las elecciones teóricas y metodológicas asumidas, y su aplicación en el caso de estudio, representado por los pasantes del call center de ARBA. A continuación daremos cuenta, de forma resumida, de los aportes que, al respecto, cada una de las partes realiza, caracterizando y describiendo los 7 capítulos que las componen.

La *Primera Parte* de la tesis se propone desplegar los principios teóricos desde los cuales partimos en nuestra investigación. Allí desarrollamos la perspectiva teórica adoptada a través de la descripción de nuestro marco conceptual, y los principales estudios y debates teóricos que componen el estado de arte de los tres nodos temáticos que atraviesan la tesis: las pasantías universitarias, la precariedad y la identidad laboral.

Esta primera parte está compuesta por 3 capítulos, en donde se desarrollan teóricamente cada una de las temáticas que conforman el corazón de nuestra investigación.

El **capítulo 1**, “*Pasantías universitarias, entre la formación y el trabajo*”, tiene como objetivo presentar al sistema de pasantías universitarias, que resulta el marco en el que se inserta la unidad de observación de nuestra tesis. Para ello desarrollamos una presentación del sistema de pasantías en Argentina, a través del pasaje por su proceso de construcción histórico, sus cambios legales y los principales estudios desarrollados sobre esta temática. Luego se abordan las dos dimensiones centrales de análisis de las pasantías: la dimensión formativa y la dimensión laboral, justificando su concepción como una forma de precarización laboral encubierta. Una vez presentado dicho marco nos concentramos en nuestra unidad de observación, los pasantes universitarios, a los que caracterizamos a partir de la incidencia que en el mercado de trabajo actual tiene su carácter de jóvenes, estudiantes universitarios, que-no-viven-de-su-trabajo.

El **capítulo 2**, “*Precarización laboral y pasantías universitarias*”, se propone presentar los principios teóricos desde donde desarrollamos uno de los principales objetivos de nuestra investigación, que consiste en analizar a las pasantías como formas laborales precarias. Para ello, damos cuenta del estado de arte y los debates conceptuales y metodológicos referidos a la precariedad laboral, para luego desplegar nuestras propias herramientas de abordaje de la misma, compuestas por tres dimensiones de análisis: jurídica, subjetiva y relacional. A la luz de estas tres dimensiones incorporamos esta concepción ampliada de la precarización en el análisis de las pasantías universitarias, dando cuenta de sus potencialidades y limitaciones, así como de las herramientas conceptuales a través de las cuales se aplica en nuestro caso de estudio.

Finalmente el último capítulo de la *Primera Parte* de la tesis es el **capítulo 3**, “*Identidades laborales en construcción*”, que se propone desarrollar el marco teórico que adoptamos en nuestra investigación en relación a otro concepto central de la tesis: la identidad. De esta manera, y con la intención de definir nuestros principios teóricos en el abordaje de dicha categoría teórica, describimos, en primer lugar, su estado de arte en las Ciencias Sociales y en la Sociología particularmente. Posteriormente nos concentramos en el análisis de la relación entre identidad y mundo del trabajo, a partir del abordaje de sus diferentes perspectivas teóricas, dedicando un apartado específico a

los debates surgidos en torno a la crisis del trabajo como referencial identitario en el periodo post-fordista y las particularidades que dicha crisis adopta en el caso de los jóvenes. Finalmente, culminamos este capítulo presentando nuestra propia perspectiva de análisis del proceso de construcción identitario. Para ello, definimos nuestra concepción de identidad como resultado de un proceso de construcción, enmarcado en el “contexto de acción” y la “trayectoria subjetiva” de los sujetos, que son las dimensiones relacionales con las que abordamos dicho proceso.

La *Segunda Parte* de la tesis se propone explicitar la perspectiva metodológica adoptada en la investigación. Consta de un solo capítulo, el **capítulo 4**, llamado “*Principios metodológicos y epistemológicos de la investigación*”. El mismo tiene como objetivo principal la descripción de los principios metodológicos y epistemológicos desde los cuales partimos en nuestra investigación. Para ello, en primer lugar, se explicita la adopción de una postura epistemológica estructural-constructivista, dando cuenta de los principios metodológicos cualitativos de ella derivados. Al respecto, se expone, en primer lugar, la adopción del estudio de caso como estrategia metodológica, para luego, y en relación a ello, describir las estrategias de recolección de datos (entrevistas en profundidad y relevamiento de documentos secundarios) y las estrategias de análisis escogidas (análisis del discurso y de contenido).

La *Tercera Parte* de esta tesis tiene por objetivo aplicar los principios teóricos y metodológicos desarrollados en los anteriores capítulos en nuestro caso de estudio, compuesto por las identificaciones laborales de pasantes universitarios del call center de ARBA, en el periodo 2008-2012. Esta última parte de la tesis se compone de 3 capítulos que aplican, en el recorte empírico de la realidad social definido como caso, los tres nudos temáticos centrales que definen nuestra investigación (pasantías universitarias, precarización e identidades laborales), a través de un abordaje cualitativo.

La organización de sus capítulos responde al esquema teórico presentado en la *Primera Parte* de la tesis, en donde propusimos el análisis de las pasantías a través de su dimensión laboral y formativa; la precarización, a través de sus dimensiones jurídica, subjetiva y relacional; y las identificaciones laborales, a través del abordaje de su proceso de construcción de forma contextuada. De esta manera, estudiamos las identificaciones laborales, dando cuenta, en primer lugar, del marco en que este proceso se despliega, compuesto por el “contexto de acción” en el que se dan las pasantías en

ARBA y la “trayectoria subjetiva” de los propios pasantes. Para, posteriormente, y en relación a estos elementos marco, desplegar el análisis de los “actos de identificación” laboral de los pasantes y su articulación discursiva como formas identitarias.

El **capítulo 5** “*El contexto de acción: pasantías universitarias en ARBA, una forma de precarización laboral encubierta*” se propone analizar el “contexto de acción” laboral de los pasantes, que resulta el primer elemento marco, de carácter sincrónico, del proceso de construcción identitario. Para ello se describe en primer lugar a ARBA como lugar de trabajo, en términos de organización productiva, formas contractuales y relaciones laborales, atendiendo a las especificidades que adopta en tanto lugar de trabajo público. Para, posteriormente, analizar de forma puntual la aplicación del sistema de pasantías en ARBA a la luz del proceso de precarización laboral, observando el proceso de formación laboral atravesado por los pasantes en dicho contexto.

El **capítulo 6** “*Trayectoria subjetiva de pasantes universitarios de ARBA*” se propone caracterizar la trayectoria de los pasantes, que resulta el segundo elemento, de carácter diacrónico, que conforma el marco del proceso de construcción identitaria. Describimos la “trayectoria subjetiva” de los pasantes tomando en consideración sus relatos acerca de experiencias laborales pasadas, su capital educativo en-formación, su posicionamiento de clase, el régimen de pasantías bajo el que se insertaron en el organismo provincial y sus expectativas de futuro laboral. Estas características son abordadas en relación a su incidencia en el mercado de trabajo actual. Por su parte, la caracterización del régimen de pasantías con el cual ingresaron a ARBA resulta un insumo central de clasificación de los pasantes en dos grupos (*pasantes de la antigua ley y de la nueva ley*) que constituyen las unidades de observación de las formas identitarias en el siguiente capítulo.

Finalmente, el último capítulo de la tesis es el **capítulo 7**, llamado “*Formas identitarias de pasantes universitarios de ARBA*”. En él se analizan las identificaciones laborales de los pasantes universitarios del call center de ARBA cristalizadas y articuladas discursivamente como formas identitarias. Su análisis implica abordarlas como resultado de un proceso de construcción, en el que entran en juego las transacciones desplegadas por los pasantes frente a las identificaciones atribuidas por “los otros”. Para ello utilizamos los insumos teóricos y metodológicos desplegados en la *Primera y Segunda Parte*, así como los avances realizados sobre los elementos marco

del proceso de construcción identitario, en los capítulos 5 y 6 de la tesis, respectivamente. Remitiendo a la concepción de ARBA como un “lugar de trabajo precario”, focalizamos nuestro análisis en las formas que asumen allí las identificaciones laborales de los pasantes en el periodo 2008-2012, y las acciones colectiva que ellas movilizan, a la luz de este “contexto de acción” y de la “trayectoria subjetiva” de los pasantes de la *antigua* y la *nueva ley de pasantías*.

De esta manera, a través del recorrido propuesto, dividido en partes y capítulos buscamos abordar el interrogante que movilizó nuestra investigación, basado en las repercusiones de la precarización laboral sobre las identificaciones laborales juveniles, a través del caso de pasantes universitarios del call center de ARBA. Más allá de las particularidades del caso, buscamos con esta tesis realizar un aporte a un campo de reflexiones y teorías más amplio, en donde se encuentra en cuestión las formas que asumen las identidades de jóvenes trabajadores en tiempos laborales donde la precarización resulta hegemónica. Pero nuestro interés no radica en el conocimiento de las identidades por sí mismas, sino en las acciones y sentidos que ellas *movilizan* en los sujetos. Consideramos que el modo en que los sujetos se identifican repercute sobre el modo en que actúan y se organizan. De esta manera, indagando las identificaciones laborales de los pasantes buscamos contribuir a la comprensión de las prácticas, sentidos y organizaciones que estos despliegan como trabajadores, en el marco de las relaciones de poder y resistencias que atraviesan al proceso de precarización del mundo laboral contemporáneo.

Primera Parte

PRINCIPIOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Capítulo 1

Pasantías universitarias, entre el trabajo y la formación

*“El poder político no está ausente del saber,
por el contrario, está tramado con éste”*

La verdad y las formas jurídicas, Michel Foucault

En este primer capítulo nos proponemos caracterizar las pasantías universitarias a partir de su dimensión legal y académica, y desde las particularidades que asumen como trabajadores los jóvenes estudiantes que las realizan. Para ello desarrollaremos una presentación del sistema de pasantías, dando cuenta de su proceso de construcción histórico y de las modificaciones legales aplicadas desde su creación. Reconstruiremos también las repercusiones que dichas modificaciones tuvieron en el mundo académico, a partir de la organización y sistematización de los diferentes estudios sobre el sistema de pasantías en Argentina. Consideramos a las pasantías universitarias en una zona gris entre el trabajo y la formación, que otorga particularidades a la experiencia de los jóvenes que atraviesan este dispositivo de inserción laboral formativo. Tomando en cuenta estas particularidades, hacia el final del capítulo, caracterizaremos a los pasantes universitarios, como jóvenes, trabajadores y estudiantes universitarios, observando las implicancias de este triple posicionamiento en el mundo laboral.

1.1. El sistema de pasantías universitarias, una presentación

El sistema de pasantías universitarias se crea en Argentina en el año 1992, incorporándose al conjunto de nuevas medidas y modificaciones legislativas orientadas a la “modernización” de las relaciones laborales bajo el modelo de la convertibilidad (1991-2001). Estas medidas buscaban flexibilizar al mercado de trabajo, liberalizándolo, por medio de la promoción de contratos temporales, prácticas

calificantes y la erosión de cargas sociales a los empleadores. El argumento neoliberal sostenía que las protecciones legales en el mundo del trabajo eran excesivas y actuaban como trabas, desalentando la inversión empresarial y la contratación de fuerza de trabajo, por sus elevados costos. Así como también, desde una perspectiva enraizada en la Teoría del Capital Humano, las políticas públicas de empleo postulaban que los trabajadores debían potenciar su empleabilidad por medio de la incorporación de mayor capital educativo.

La creación del sistema de pasantías en la década del 90 se presentó entonces como parte de un marco “modernizador” que buscaba articular al mundo del trabajo con el mundo educativo, focalizando el eje en la incorporación de mayores herramientas para la inserción laboral de los estudiantes universitarios. Se definía allí por pasantía a “la extensión orgánica del sistema educativo a instituciones de carácter público o privado para la realización por parte de los alumnos y docentes de prácticas relacionadas con su educación y formación, de acuerdo a la especialización que reciben, bajo la organización y control de la institución de enseñanza a la que pertenecen durante un lapso determinado” (Artículo 2 del Decreto 340/92).

Si bien el sistema de pasantías educativas se inició en Argentina en 1992, antes de ello se desarrollaba de modo informal como “prácticas pre-profesionales”. Estas prácticas eran convenidas entre las casas de estudio y los organismos o empresas, sin existir un marco normativo que regulase, a nivel nacional, la actividad laboral de los “practicantes”. Su inicio data de la década del 60, en áreas estratégicas relacionadas con la industria, cuando bajo el modelo económico desarrollista se buscó aportar mayor capacitación a los estudiantes y mayor valor agregado a la nueva producción industrial, mediante el desarrollo de prácticas de capacitación profesional en los ámbitos de trabajo. Fue recién en la década del 90, en el marco del proceso de “transformación de la educación” iniciado en el gobierno de Menem, cuando se regularizaron las prácticas pre-profesionales de los estudiantes por medio de la sanción de un sistema nacional de pasantías, creado por un decreto del poder ejecutivo nacional en 1992 (decreto 340/92).

El plan de “transformación de la educación”, en el que se enmarcó el sistema de pasantías, se articulaba con el plan de flexibilización laboral en su objetivo de modernizar las estructuras económicas y sociales. El mismo partía de un diagnóstico que atribuía un carácter ineficiente y burocratizado al sistema educativo vigente, al que

consideraba en “crisis” y sobre el cual proponía un proyecto transformador que articulara y actualizara su currícula en función de los requerimientos de la modernización productiva.

“La educación en todos sus niveles y las actividades productivas en sus múltiples manifestaciones sugieren perspectivas para procesos inéditos de asociación y complementariedad. En este sentido deberá promoverse la profundización de nuevas y más fecundas experiencias de aprendizaje en sede escolar y en ámbitos sociales -empresarios y sindicales, entre otros-, las que podrán ser extendidas a diversos espacios no convencionales y en tiempos diferentes. El nuevo programa educativo multiplicará y diversificará sus posibilidades y sus ofertas, sus agentes y sus escenarios” (Discurso del Ministro de Educación y Justicia de la Nación, Antonio Francisco Salonia, ante los miembros del Consejo Federal de Cultura y Educación, 2/8/1989).

Las leyes educativas sancionadas bajo el modelo de la convertibilidad, (Ley Federal de Educación N° 24.195 en 1993 y Ley de Educación Superior 24.521 en 1995) marcaron el terreno para la aplicación de este nuevo paradigma modernizador en el sistema educativo, quitando responsabilidades al gobierno nacional a través de su descentralización, promoviendo la emergencia de instituciones educativas privadas, y modificando el régimen de niveles de cursada en la escuela primaria y secundaria. Muchas de estas reformas fueron repudiadas por la población, mediante manifestaciones y reclamos públicos. La ley de Educación Superior, de forma particular, fue profundamente cuestionada por definir a la educación como un servicio (y ya no como un derecho), homologar las casas de estudio privadas y públicas, y dejar abierta la posibilidad de arancelar las carreras de grado³. Tenti Fanfani (2004) señala que esta transformación educativa neoliberal no fue exclusiva de Argentina, sino que se dio a nivel regional. “Gran parte de las reformas educativas en América Latina estuvieron originadas en esta doble demanda: por un lado, las demandas provenientes del sector

³ Krotsch (1998) caracteriza a la Ley de Educación Superior por establecer criterios para el gobierno de las instituciones educativas que, si bien siguen con el modelo de gobierno tripartito, tienden a fortalecer a las autoridades unipersonales; descentralizar el régimen económico financiero, promoviendo así la diferenciación en materia de retribuciones y la competencia entre las universidades; estimular la creación de universidades privadas; complejizar y verticalizar la estructura de poder mediante la creación de organismos de coordinación como: Consejo de Universidades, Consejo Nacional de Acreditación y Evaluación y los Consejos de Planificación Regional y flexibilizar la tradicional distinción público-privado, que resulta el principal objeto de crítica y ha fomentado el incremento del número de instituciones privadas desde su aprobación (Krotsch, 1998 en Suasnabar, 2005).

productivo por recursos humanos más competitivos y más calificados, para enfrentar los desafíos de la modernización productiva y tecnológica y, por el otro, las demandas originadas desde la dimensión política, para enfrentar los desafíos del retorno a la democracia y al Estado de Derecho” (Tenti y Fanfani, 2004:6).

De esta manera, el espíritu de la Teoría del Capital Humano atravesaba al sistema educativo y, de forma particular, al sistema de pasantías. Esta teoría, inscripta en la escuela económica neoclásica, piensa al trabajador como un inversor, que a través de la incorporación de mayor capital educativo aumenta sus posibilidades de conseguir un mejor empleo y por ende un mejor salario (Becker, 1964). Desde su perspectiva individualista, piensa que el paso de los pasantes por esta experiencia formativa será capitalizado por ellos en su trayectoria laboral futura, permitiéndoles acceder a un empleo profesional de calidad, donde aplicar la formación recibida y transformar el capital educativo invertido en capital económico, bajo la forma de salarios y/o ingresos, en el campo laboral.

1.1. 1. Cambios y continuidades en el marco legal de pasantías en Argentina

El sistema de pasantías, creado en 1992, buscaba otorgar un ordenamiento normativo a las prácticas pre-profesionales que se venían desarrollando informalmente gestionadas por las casas de estudio. Este marco regulatorio definía a la pasantía como la extensión del sistema educativo dentro del campo laboral, **sin reconocer ningún tipo de relación jurídica ni laboral entre el pasante y el organismo público o privado** donde ésta se estuviera realizando. A lo largo de todo su texto legal, colocaba su énfasis en el objetivo educativo que éstas prácticas aspiraban a tener. Las pasantías eran concebidas como prácticas voluntarias y gratuitas, en donde el pago de una asignación estímulo o viáticos por parte de los empleadores era de carácter opcional. Su duración máxima se estipuló en cuatro años, con una actividad diaria mínima de dos horas y máxima de seis (Decreto 340/92).

Durante sus primeros años de aplicación, el carácter flexible de este marco normativo, respecto a la duración y el valor de la asignación de los pasantes, generó una amplia zona de discrecionalidad a favor de los empleadores. Su ductilidad legal propició que muchos espacios laborales utilizaran fraudulentamente a la pasantía para cubrir puestos laborales, aprovechando su bajo costo legal y salarial y el escaso control de sus

organismos de control (Montes Cató, 2004, 2005). Los pasantes realizaban así tareas similares a la de los trabajadores contratados, aunque sin percibir los mismos beneficios sociales y económicos que ellos. La función pedagógica, postulada como objetivo legal de la pasantía, se desdibujaba en su utilización falaz como reemplazo de puestos de trabajo efectivos.

En función a estos abusos sobre la figura de la pasantía, durante la década del 90 y del 2000, se aplicaron diversas modificaciones en su sistema de regulación que redujeron su jornada laboral y contractual así como también establecieron el pago obligatorio de una asignación estímulo. Estas modificaciones buscaban proteger al pasante y el contenido formativo de la pasantía, con el objetivo de desalentar sus utilidades laborales fraudulentas. En 1999, a través de la sanción de la Ley 25.165, se limitó la duración de la pasantía a un mínimo de dos meses y un máximo de un año, en cuyo transcurso el pasante cumpliría jornadas de hasta cuatro horas de labor, estableciéndose también el carácter obligatorio de la percepción de un “estímulo” monetario por las tareas realizadas. Sin embargo, la modificación en el plazo tuvo una contramarcha en el año 2000, cuando se volvió a estipular una duración máxima de cuatro años y seis horas de trabajo diario, argumentando que la reducción en el plazo máximo aplicado en 1999 “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 428/00).

Montes Cató (2002) sostiene que todos estos cambios y alteraciones de la normativa sumados a un inexistente control y supervisión, por parte de las casas de estudio y del Ministerio de Educación, dieron lugar a innumerables irregularidades cometidas por los empleadores que utilizaron esta situación para manejar de manera discrecional la fuerza de trabajo. La opinión de este autor se enmarca en un amplio debate del cual fueron objeto las pasantías desde su implementación en los años 90, atravesado por la discusión sobre el posible encubrimiento de una relación laboral bajo las condiciones de flexibilidad contractual y sub-calificación de sus tareas (San Martín, 2005). En otros trabajos publicados (Adamini, 2011, 2012, 2012a) hemos reconstruido este debate, identificando en el plano académico tres posturas dominantes:

La *primera postura* analiza a las pasantías como política pública a partir de sus repercusiones en la inserción laboral de los estudiantes, en un contexto donde los

jóvenes resultan uno de los principales afectados por el desempleo. Reconocen su valor como dispositivo de formación para el trabajo y de socialización laboral, sin ignorar por esto los perjuicios que el sistema de pasantías implica en cuanto a las condiciones de contratación, asignación y control (Del Carril, De Marco, Median, 2007; Jacinto y Dursi, 2010; Samela y Forclaz, 2011). Una de las líneas más desarrolladas en esta *primera postura* la constituye el equipo de investigación de Claudia Jacinto (IDES), que ha desarrollado un importante trabajo de investigación sobre pasantías de nivel educativo secundario, focalizando su análisis en jóvenes de bajos recursos e incorporando categorías teóricas vinculadas a la socialización y formación laboral.

La *segunda postura*, considera que las pasantías constituyen una forma de precarización laboral encubierta, que oculta bajo su figura de “práctica formativa” una verdadera relación laboral, sin los seguros sociales, protecciones y pagos correspondientes a la misma. El desconocimiento legal del vínculo laboral implícito en la pasantía es lo que lleva a considerarla como una forma de precarización laboral consentida formal y legalmente (Neffa, 2005; Beccaria y López, 1997; Montes Cató, 2004, 2005; González, Langard y Levis, 2005). La mayoría de estos trabajos abordan las pasantías como parte del conjunto de las reformas contractuales flexibles, desde una perspectiva fundamentalmente económica. Montes Cató es uno de los autores que, dentro de esta línea, ha desarrollado interesantes trabajos centrados en la precarización laboral de pasantes universitarios, a través del caso de dos empresas de telecomunicaciones en el periodo 1999-2001.

Por último, existe una *tercera postura*, que considera que las condiciones de desprotección laboral a las que se ven expuestos los pasantes son un efecto del incumplimiento del marco legal que regula al sistema de pasantías. A diferencia de la perspectiva anterior, no considera que las pasantías impliquen en sí mismas una forma de precarización laboral encubierta, sino que aduce esta condición a la falta de control en el cumplimiento de su sistema regulatorio (San Martín, 2005; Acosta y Vuotto, 2001). Esta *tercera perspectiva* mantiene como unidad de análisis a las pasantías como política pública de inserción laboral, focalizando su estudio en las condiciones formativas y laborales de las mismas.

En el año 2008, como reacción a los cuestionamientos otorgados desde ámbitos académicos y sindicales y en consonancia con el cambio de modelo económico y

político iniciado en la post-convertibilidad, se dio una modificación crucial en el sistema de pasantías universitarias al aprobarse una nueva ley para su regulación (Ley 26.427), que derogó los anteriores marcos normativos. Un dato llamativo, respecto al posicionamiento de esta nueva ley, es que su propio discurso legal **reconoce los usos fraudulentos a los que fueron expuestos los pasantes** anteriormente, al sostener como uno de sus objetivos “propender a su erradicación como práctica para la evasión de las normas imperativas del contrato de trabajo en relaciones laborales encubiertas” (Resolución Conjunta N° 825/2009 y N° 338/2009). Por otra parte, y en función a ese objetivo, reglamenta un cupo máximo de pasantes por lugar de trabajo, que en empresas de hasta 200 empleados es de un pasante cada 10 trabajadores, mientras que en empresas de más de 200 empleados y en la administración pública el número de pasantes no podrá superar el 7% de la planta total.

Entre las principales modificaciones que la nueva ley de pasantías aplica se incluye la fijación de un piso mínimo para las asignaciones estímulo (calculado en función del salario básico del convenio colectivo del lugar de trabajo del pasante), la reducción de su plazo máximo laboral a cuatro horas diarias y un año y medio de duración, así como también el otorgamiento de obra social, vacaciones, licencias y Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) (Ver cuadro N°1). Algunos autores (Panigo y Neffa, 2009; Drovandi, 2010), consideran que la Ley 26.427 de 2008 constituye un avance significativo en el camino de la des-precarización de las condiciones de trabajo, que afectan principalmente a los jóvenes que recién inician su trayectoria laboral.

Cuadro 1: Modificaciones legales aplicadas en el sistema de pasantías universitarias argentino desde su creación en 1992 hasta la actualidad

	1992 Decreto 340	1999 Ley 25.165	2000 Decreto 487	2008 Ley 26.427
DEFINICIÓN LEGAL	Relación formativa de carácter <i>no laboral</i>	Relación formativa de carácter <i>no laboral</i>	Relación formativa de carácter <i>no laboral</i>	Relación formativa de carácter <i>no laboral</i>
ASIGNACIÓN SALARIAL	Gratuita, con viáticos de pago <i>opcional</i>	Asignación estímulo <i>obligatoria</i> en concepto de viáticos	Asignación estímulo <i>obligatoria</i> en concepto de viáticos	Asignación estímulo <i>obligatoria</i> en moneda, calculada en función del convenio

	colectivo			
CARGA HORARIA	6 horas diarias	4 horas diarias	6 horas diarias	4 horas diarias
DURACIÓN CONTRACTUAL	4 años	1 año	4 años	1 año y medio
BENEFICIOS SOCIALES	Beneficios del personal (comedor, transporte, viáticos)	Beneficios del personal (comedor, vianda, transporte, francos y descansos durante la jornada de trabajo)	Beneficios del personal (comedor, vianda, transporte, francos y descansos durante la jornada de trabajo)	- Obra social - Vacaciones - Licencias - ART
ORGANISMO DE CONTROL	Ministerio de Educación de la Nación	Ministerio de Educación de la Nación	Ministerio de Educación de la Nación	Ministerio de Educación y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

Fuente: elaboración propia a partir del análisis de documentos legales correspondientes al sistema de pasantías universitarias.

Señalamos anteriormente que el sistema de pasantías creado bajo el modelo de la convertibilidad se dio en consonancia a las características neoliberales del paradigma educativo entonces vigente, observamos ahora que la nueva ley de pasantías se inserta en otro contexto político y bajo un paradigma educativo diferente. Esta nueva mirada se cristaliza en las principales leyes que atravesaron al sistema educativo nacional en la post-convertibilidad, dentro del cual podemos destacar la sanción de la Ley de financiamiento educativo (N° 26.075) en el año 2005 –que aumentó la inversión pública en educación⁴- y la Ley de educación nacional (N°26.206)⁵ en 2006 -que reemplazó la cuestionada Ley federal de educación sancionada por Menem en 1993-. Por otra parte, en noviembre de 2013 fue aprobada por la Cámara de Diputados⁶ la modificación de

⁴ Incrementó la inversión del PBI en educación de forma progresiva desde 2006, llegando al 6% en 2010.

⁵ Entre las novedades de la nueva ley de educación se encuentran la modificación de la estructura académica, retornando los anteriores niveles de primaria y secundaria, y el reemplazo del Consejo Federal de Cultura y Educación –creado en 1972- por el Consejo Federal de Educación.

⁶ Al momento de escritura de esta tesis dicha modificación se encuentra en espera de su sanción por la Cámara de Senadores en 2014.

uno de los artículos más polémicos de la Ley de Educación Superior (N°24.521), estableciendo de forma contundente el principio de gratuidad en la enseñanza de grado⁷ y cerrando así las posibilidades de privatización que la ley del menemismo dejaba abiertas.

En este marco de mayor inversión en educación y desandaje de las políticas educativas aplicadas en el periodo de la convertibilidad se sancionó en 2008 el nuevo sistema de pasantías, impulsado por legisladores del partido político del gobierno nacional⁸. A la luz de este contexto pueden interpretarse algunas de las modificaciones formales que estableció la nueva ley, buscando otorgar mayores derechos laborales y salariales a los pasantes, fortalecer el carácter educativo de las pasantías y desalentar los usos fraudulentos propiciados por sus anteriores marcos regulatorios. El carácter reciente de esta ley genera un área de vacancia en las Ciencias Sociales respecto a la evaluación de sus cambios y continuidades. A pesar de ello, consideramos relevante señalar algunos trabajos académicos que, desde perspectivas diferentes, analizan a la nueva ley de pasantías en el marco de las reformas laborales aplicadas en la post-convertibilidad.

La *primera perspectiva*, desde una actitud crítica, sostiene que a pesar de las mayores protecciones y retribuciones otorgadas por el nuevo marco legal, la pasantía sigue siendo una forma contractual de abaratamiento de costos laborales (Salvia, 2013), mantenida en base a su carácter deslaboralizado (Goldín, 2012). La *segunda perspectiva* resulta también crítica, pero desde un posicionamiento diferente, sosteniendo que las protecciones incorporadas por la nueva ley desalientan la contratación de pasantes por su alto costo legal y salarial (Gamboa y Avendaño, 2013). Esta perspectiva se hace presente también en artículos periodísticos, basados en opiniones empresariales durante el periodo reciente de sanción de la nueva ley, que destacaban la merma en la contratación de pasantes por el aumento de su costo⁹. Finalmente, identificamos una

⁷ El artículo 5 modificado establece “la provisión del financiamiento de la Educación Superior Universitaria Nacional que corresponde al Estado Nacional de manera indelegable, debe garantizar la gratuidad de los estudios de grado y el adecuado desarrollo de sus funciones, e implica la prohibición de establecer cualquier tipo de gravamen directo o indirecto sobre los estudios de grado.”

⁸ El proyecto original de la nueva ley de pasantías universitarias fue redactado e impulsado por la senadora del Frente para la Victoria Blanca Osuna (presidenta de la comisión de educación del Senado), contando con el apoyo en su promoción del diputado del mismo partido, Héctor Recalde.

⁹ Diario Nogoya, 15/3/2009; Clarín, 10/07/2011; La Nación, 23/12/2008; DíaADía.com, 8/03/2009.

tercera perspectiva que centra su enfoque en las mejoras formales incorporadas por la Ley 26.427 de 2008, señalando que implicó una mejora significativa en las condiciones de contratación de los pasantes (Panigo y Neffa, 2009; Drovandi, 2010).

A partir de la realización de un análisis discursivo del nuevo sistema legal de pasantías encontramos que si bien incorpora importantes mejoras formales respecto a sus anteriores marcos regulatorios (en términos salariales y de beneficios sociales), no modifica uno de los aspectos más polémicos que regula al sistema de pasantías desde su creación y que consiste en el **desconocimiento de la pasantía como una *relación laboral***. Desde su marco legal, las pasantías siguen siendo consideradas exclusivamente como “actividades formativas” realizadas por los estudiantes en empresas y organismos públicos. A pesar, incluso, de que su marco de regulación ya no se encuentre sólo en manos del Ministerio de Educación, sino que ahora también esté en manos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. La percepción de una mayor asignación estímulo, obra social y vacaciones, no alcanza a minar la desprotección otorgada por el desconocimiento de la relación jurídica que liga a los pasantes con la empresa u organismo contratante; lo cual los coloca en una situación de falta de resguardo frente a su empleador y de heterogeneidad respecto al resto de los trabajadores, debilitando sus posibilidades de organización colectiva.

1.2. La zona gris de las pasantías: entre el campo laboral y educativo

Señalamos anteriormente que las pasantías universitarias resultan, formalmente, un dispositivo formativo que busca brindar a los estudiantes universitarios prácticas concretas en el mundo del trabajo, sin reconocer ningún tipo de relación de dependencia entre estos y su empleador. Esta situación es la que nos lleva a sostener que las pasantías se insertan *doblemente* en una zona gris. En primer lugar, por su inscripción entre el *campo laboral* y el *campo educativo*, en donde los jóvenes se desarrollan como estudiantes-trabajadores. Y en segundo lugar, porque al tratarse de una forma contractual deslaboralizada, priva a los pasantes de su reconocimiento formal como trabajadores, ubicándolos entre la legalidad y el no registro. Consideramos que ambas zonas grises se encuentran condicionadas entre sí. El vaivén entre los rasgos formativos y laborales de las pasantías favorece su desprotección contractual, mientras que al

mismo tiempo facilita la utilización de los pasantes como reemplazo de fuerza de trabajo efectiva.

A lo largo de este apartado buscaremos indagar las relaciones y condiciones de ambas zonas grises, superpuestas entre el *campo laboral* y *educativo*. Entendemos al campo como un espacio social estructurado jerárquicamente por posiciones, que asume un carácter dinámico en la constante disputa por la subversión o conservación de esa estructura de parte de los sujetos que de él participan (Bourdieu, 2007). De esta manera, abordaremos las pasantías a la luz de las especificidades que asumen en el *campo laboral* y *educativo*, en tanto espacios sociales atravesados por relaciones de fuerzas y luchas en donde está en juego el capital económico, educativo y simbólico que las atraviesa.

1.2. 1. El *campo educativo* y la presentación de la pasantía como formación

A la hora de pensar el *campo educativo*, encontramos que su principal capital en juego es, principalmente y en términos bourdieuanos, el capital cultural, al que en nuestra investigación entendemos de forma específica como “capital educativo”. Bourdieu define a este capital como ligado a los conocimientos, el arte y la ciencia, que se impone para dar cuenta de diferentes performances educativas. El capital cultural puede existir así bajo tres estados: objetivado (bienes materiales como libros, pinturas, etc.), incorporado (disposiciones como conocimiento, manejo de la lengua, de herramientas, etc.) o institucionalizado (títulos académicos). En el caso del *campo educativo* universitario, el capital educativo institucionalizado resulta el principal capital en juego. “El título académico es percibido socialmente como garantizando la posesión de una cantidad determinada de capital cultural” (Bourdieu, 2007: 213).

Bourdieu (1979) señala que ese capital cultural institucionalizado, al momento de finalizar la carrera universitaria, asume cierta autonomía respecto al poseedor y al capital realmente incorporado. El título vale en sí mismo y colectivamente por medio de la “alquimia social” que le da su legitimidad jurídica y social. Ese reconocimiento institucional permite a sus “titulares” ser comparados a partir de sus credenciales educativas al momento de ingresar al mercado de trabajo. Por otra parte, el capital educativo goza en sí mismo de un amplio reconocimiento social, que otorga legitimidad

a sus portadores. Abordaremos dicha legitimación social, de forma más profunda en el siguiente apartado de este capítulo.

La Teoría del Capital Humano enraizada en las políticas de empleo neoliberales –muchas de las cuales aún vigentes (Brown, 2012)- y en la propia concepción del sentido común, considera al paso por el sistema educativo como una inversión en conocimientos (capital educativo) que brindará una mayor productividad e ingresos al trabajador (capital económico). Sin embargo, al analizar las características particulares del mercado de trabajo argentino vemos como la relación entre formación y empleo no asume un carácter tan lineal ni virtuoso. Al respecto, Pérez (2008) señala que “aunque los nuevos ingresantes al mercado de trabajo tienen cada vez más años de educación formal, lo cual eleva el nivel educativo promedio de la población activa, el desempleo elevado continúa. Este problema afecta particularmente a los jóvenes, pues poseen cada vez mayores niveles de educación (que las generaciones precedentes) y, a la vez, tienen dificultades crecientes en su inserción al mercado de trabajo” (Pérez, 2008:107).

De esta forma, en la situación del mercado de trabajo argentino juvenil de los últimos 20 años, la educación ya no ofrece una garantía de acceder a un empleo sino que otorga mayores posibilidades. Estas posibilidades son relativas, en detrimento de jóvenes con menor volumen de capital educativo institucionalizado. Los graduados universitarios empiezan a presionar en el mercado laboral y a ocupar puestos con un menor requerimiento de calificaciones; lo cual genera un proceso de “desclasamiento en el momento de la contratación” (Pérez, 2008) de jóvenes con altas credenciales educativas en los puestos laborales disponibles. En este contexto se vuelve relevante pensar el rol de las pasantías universitarias y la función asignada a las mismas por parte de los sujetos institucionales.

Observamos así que el Estado, cristalizado en el sistema legal, define formalmente a las pasantías como prácticas educativas. El contexto laboral en donde esta práctica se desarrolla es subsumido, representándolo como un terreno donde el *campo educativo* “extiende” sus prácticas. Esta concepción exclusivamente educativa de la pasantía conduce a desconocerla como relación de trabajo y, en consecuencia, a privarla de beneficios y protecciones laborales, que colocan al pasante en una situación de desprotección y heterogeneidad respecto al resto de sus compañeros de trabajo. Sin

embargo, a pesar de la persistencia del carácter deslaboralizado de su figura legal, a lo largo de este capítulo observamos como en los últimos años fueron aplicándose cambios en su normativa, mediante la incorporación de mayores derechos laborales y del Ministerio de Trabajo como organismo de control, que pueden pensarse como un progresivo reconocimiento simbólico del carácter (también) laboral de esta práctica educativa.

Las universidades, como sujetos instituciones del *campo educativo*, legitiman y reproducen el discurso hegemónico del sistema legal, considerando a las pasantías exclusivamente desde su dimensión formativa. Su énfasis en dicha dimensión está dado también por el rol central que el capital educativo tiene en su posición dominante en dicho campo, como sujetos dedicados a la conservación y trasmisión del mismo. Sin embargo, al observar los mecanismos de promoción de las ofertas de pasantías en las universidades, encontramos que éstas, en su mayoría, son publicitadas como parte de las “bolsas de empleo” junto al resto de las ofertas de trabajo para los estudiantes. Esto da cuenta de la dimensión laboral en la que son efectivamente incorporadas y representadas las contrataciones de los pasantes en espacios institucionales del *campo educativo*.

Por otra parte, y reforzando la dimensión laboral de las pasantías, encontramos que las universidades establecen vinculaciones económicas con el *campo laboral* -más allá del capital educativo en juego- a través de la “contribución” que reciben de parte de las empresas y organismos donde los estudiantes desarrollan su pasantía. El valor de la misma está establecido en el 10% del monto de la asignación estímulo de cada pasante, y tiene como finalidad financiar los gastos administrativos y el salario del tutor destinado a su control. Consideramos que la intromisión del capital económico en el sistema de pasantías resalta también su dimensión laboral vedada, dando cuenta del beneficio que los empleadores perciben por el trabajo de los pasantes al establecer formalmente que una parte del mismo sea devuelto a través del pago de asignaciones estímulos y de una contribución a la universidad. Por otra parte, el capital económico garantiza la reproducción del propio sistema de pasantías al generar los recursos para su funcionamiento formal y, fundamentalmente, al permitir que dicha experiencia no sólo beneficie (en capital educativo) a los pasantes, sino que también los demás sujetos “en juego” -empleadores y universidades- obtengan un beneficio (económico) de ello.

1.2. 2. El *campo laboral* y la re-presentación de la pasantía como formación

Al momento de analizar la figura de la pasantía universitaria dentro del *campo laboral* encontramos que, en sintonía con el capital central de dicho campo, su papel se encuentra ligado fundamentalmente al interés económico. Dentro del *campo laboral*, son los empleadores quienes ocupan una posición dominante –frente a los trabajadores– y buscan mantener la estructura de dichas relaciones de fuerza para seguir reproduciendo su capital económico. Anteriormente hemos señalado estudios referidos a diferentes usos fraudulentos de las pasantías, donde los empleadores las utilizaban para cubrir puestos laborales efectivos y periodos de prueba prolongados, aprovechando su escaso costo monetario y legal. En esas circunstancias, la pasantía operaba como una forma contractual que permitía a los empleadores reducir costos laborales y, en consecuencia, aumentar su tasa de beneficios esperados.

A pesar de esto, señalamos que en el plano legal la dimensión laboral de la pasantía aparece subsumida a su dimensión formativa. Esta consideración exclusivamente educativa de la misma legitima su carácter contractual deslaborizado y, por ende, su privación de derechos laborales y salariales. Los empleadores reproducen la perspectiva legal representando a la pasantía como una práctica formativa y a los pasantes como no-trabajadores, por los beneficios que ésta les provee en términos de reducción de costos laborales. Entendemos esta *representación* de los empleadores en un doble sentido: en primer lugar, retomando el concepto de representación social de las Ciencias Sociales (Jodelet, 1984; Ibáñez, 1988; Moscovici, 1979), en tanto modo de aprehensión y conocimiento de la realidad social compartido como sujetos dominantes del *campo laboral*; y en segundo lugar, retomando la perspectiva del sentido común, en tanto imitación figurativa de la realidad (vinculada al teatro y la pintura). Bajo este segundo sentido, entendemos el carácter formativo de las pasantías sostenido por los empleadores como una *representación*, ya que en los hechos los pasantes desarrollan en muchas ocasiones tareas con escasa vinculación con su carrera universitaria, demostrando el carácter ficcional de sus postulados.

Dentro del *campo laboral* observamos entonces una situación paradójica entre el sentido formal y real de la pasantía. Si bien desde el marco contractual y legal ésta es representada como una **instancia formativa**, en la práctica es utilizada y valorada como una **práctica laboral**. Los empleadores mantienen su visión dominante recurriendo a la

legitimidad que el discurso legal establece sobre la imagen *exclusivamente* educativa de la pasantía. Imagen que le permite aprovechar el carácter laboral de la misma sin pagar el costo que un contrato de trabajo formal implicaría. Esta actitud puede pensarse como una de las estrategias simbólicas utilizadas por los empleadores para mantener la reproducción del interés (económico) específico en juego.

Por otro lado, esta estrategia se nutre también de la atribución positiva construida en torno a la educación como representación social compartida. Es decir, la educación aparece dentro del imaginario social como un valor en sí mismo (Kornblit, 1996), naturalizado por el sentido común como un incuestionable. Al respecto, Gramsci (1986) menciona como el sentido común tiende a cerrar las circunstancias y disputas históricas de construcción de las verdades hegemónicas, presentándolas como dogmáticas y perentorias. La perspectiva del sentido común contemporáneo sobre la “educación como valor” cristaliza una perspectiva dominante, basada en la Teoría del Capital Humano, en donde el capital educativo es legitimado y valorado; en términos individuales, por las potencialidades que su incorporación implica en su conversión en *capital económico* en el mercado laboral, y en términos sociales, como herramienta de mejora y avance societal. En este marco, las condiciones de precarización laboral en que la pasantía se desarrolla resultan eclipsadas por la fortaleza que en términos de imaginario social asume el capital educativo asociado simbólicamente a la idea de progreso individual y social.

Sin embargo, esa representación de la pasantía como una relación no-laboral no es aceptada de forma unívoca por todos los sujetos que participan del *campo laboral*. Por el contrario, la misma fue cuestionada por grupos de pasantes que se autorreconocieron como trabajadores y exigieron, en consecuencia, la percepción de derechos laborales. Al respecto, es posible señalar distintos casos de pasantes organizados que reclamaron su reconocimiento laboral ante el incumplimiento del contenido formativo de la pasantía y su utilización como reemplazo de fuerza de trabajo. Tal es el caso de los pasantes de Telefónica en el 2001, de Telecom en el 2003, del gobierno de la ciudad de Buenos Aires y la AFIP en 2004, de la Biblioteca Nacional en 2006, de la Secretaria de Cultura de Rosario en 2008, de la Municipalidad de Salta en 2009, y de los pasantes del call center de ARBA –que constituyen la unidad de

observación de esta tesis- y del Instituto de Previsión Social (IPS) en la ciudad de La Plata, en 2012 y 2013 respectivamente.

Por otra parte, en la ciudad de Buenos Aires se generaron organizaciones de pasantes reclamando el reconocimiento de sus derechos laborales como la Central de Trabajadores Precarizados¹⁰ (C.T.P.) en 2007 y la Unión de Pasantes en 2008, que contaron con el apoyo de organizaciones estudiantiles de izquierda como BASE, PTS y PO. En este sentido, consideramos que la sanción de la nueva ley de pasantías universitarias no puede pensarse exclusivamente a partir del cambio en el paradigma estatal educativo ocurrido en la post-convertibilidad, sino que también representa un reconocimiento de muchas de las demandas generadas en las luchas de pasantes y de las denuncias realizadas por sindicatos y miembros de la academia, que abonaron la representación social de la precarización laboral oculta en el sistema de pasantías universitarias.

El *campo laboral* como campo de fuerzas se encuentra abierto a las luchas continuas por la mantención o transgresión de su estructura de posiciones. Los pasantes, desde su posición no dominante, buscaron enfrentar la representación hegemónica defendiendo el carácter laboral de la pasantía. Esto puede pensarse como una forma de subversión o “revolución parcial” que reafirma el carácter relacional e histórico del campo y obliga a la reacción de los sujetos dominantes para la conservación de su estructura de posiciones. “La herejía, la heterodoxia, como ruptura crítica, que está a menudo ligada a la crisis, junto con la doxa, es la que obliga a los dominantes a salir de su silencio y les impone la obligación de producir el discurso defensivo de la ortodoxia, un pensamiento derecho y de derechas que trata de restaurar un equivalente de la adhesión silenciosa de la doxa” (Bourdieu, 1990: 110). En este sentido, la nueva ley de pasantías es también, desde nuestro punto de vista, una reacción de reacomodamiento de los sectores dominante ante la “ruptura crítica” generada por las movilizaciones y denuncias de pasantes, sindicatos y académicos.

Pero si bien la “ruptura crítica” abonó el terreno para la germinación de nuevos derechos laborales en las pasantías, continúa manteniendo intacta ciertas

¹⁰ “Esta Coordinadora se conformó en el año 2007, por la unión de jóvenes pasantes, encuestadores y camareros que buscaban enfrentar las condiciones laborales precarias, denunciando al Estado y las Universidades como cómplices, emprendiendo numerosas acciones de lucha” (Battistini, 2009: 14).

relaciones de fuerza dentro del *campo laboral*, al desconocer la relación de trabajo que liga a los pasantes con sus empresas u organismos de trabajo. Siguiendo a Paugam (2009) pensamos que el no-reconocimiento de la pasantía como una relación laboral genera *una forma de precarización en el trabajo* de los pasantes. En primer lugar, por el hecho de que, en su mayoría, los pasantes realizan actividades con escasa vinculación con su campo de estudios. En segundo lugar, por la falta de reconocimiento de la tarea realizada como una *tarea laboral* (además de formativa). Y finalmente, por las implicancias que el *no reconocimiento laboral* de la pasantía tiene en términos de derechos laborales: los pasantes se encuentran privados de muchos beneficios sociales propios de una relación salarial y de derechos laborales individuales y colectivos fundamentales, como el derecho al registro, la afiliación sindical y la indemnización en caso de despido. Esta situación en su *trabajo* profundiza sus condiciones de precariedad en el *empleo*¹¹, al privarlos de herramientas legales que les permitan la negociación de mejores condiciones laborales.

Consideramos entonces que la “autonomía relativa” construida entre el *campo laboral y educativo* pierde su centralidad analítica cuando nos preguntamos por las repercusiones que las condiciones de precariedad tienen en la formación de los pasantes como trabajadores. Observamos así que los capitales específicos de cada campo repercuten sobre los otros cuando, por ejemplo, en el *campo laboral* se recurre a la justificación formativa de la pasantía para encubrir la relación laboral que ésta implica. La dominación económica se completa con la dominación simbólica. El capital educativo es invocado así dentro del *campo laboral* para justificar el carácter no laboral de la pasantía y aprovechar los beneficios económicos que, en costos de contratación, su carácter deslaboralizado otorga. Mientras que, por otro lado, las condiciones de precarización en que la pasantía se desarrolla condicionan también el capital educativo incorporado por estos jóvenes; abriéndose así, en la zona gris entre ambos campos, uno de los principales interrogantes que nutre esta tesis: referido a las implicancias que el desarrollo de esta práctica de socialización y formación laboral asume en lugares de trabajo precario.

¹¹ El autor francés Serge Paugam (2009), sostiene la necesidad de analizar la precarización en una doble dimensión: considerando no sólo las condiciones contractuales que atañen al empleo, sino también las cuestiones referidas al trabajo, referidas a la satisfacción personal del trabajador y la calidad del empleo. Consideramos que estas dos dimensiones son fundamentales para la integración profesional del trabajador. Desarrollaremos con mayor profundidad esta perspectiva en el capítulo 2.

1.3. Pasantes universitarios: jóvenes, trabajadores y estudiantes

Luego de haber desarrollado el análisis del sistema de pasantías desde una perspectiva histórica, legal y académica, enfatizando la observación de sus rasgos laborales y formativos, nos proponemos ahora caracterizar a los sujetos que atraviesan dicha experiencia: los pasantes universitarios. Es sobre estos que desplegaremos el estudio de caso del proceso de construcción identitario laboral en condiciones precarias, constituyendo así la unidad de observación de nuestra tesis. Pensamos a los pasantes universitarios desde tres dimensiones significativas en su posicionamiento en el espacio social: como jóvenes, trabajadores y estudiantes. A lo largo de este apartado desplegaremos cada una de ellas, atendiendo a las particularidades que asumen en el actual “contexto de acción” laboral.

1.3.1. Jóvenes: imprecisiones y delimitaciones en un concepto en transición

El plantearnos el análisis de pasantes universitarios como caso instrumental para abordar la pregunta teórica referida a la formación identitaria de los jóvenes en lugares de trabajo precarios, exige delimitar lo que entendemos por la categoría de juventud. Delimitación que por momentos se vuelve ambigua y arbitraria por las imprecisiones implícitas en su definición. Si bien, como señala Flórez y Muñoz Carrión (1989), generalmente, se suele atribuir el calificativo de “juventud” al segmento de la población incluido entre los 15 y los 30 años, desde la Antropología y la Sociología se ha problematizado a la edad como criterio de delimitación en función de las diferencias culturales e históricas, señalándola como una “construcción social” relativa en el tiempo y el espacio (Feixa, 2006). Son las variaciones propias de su relatividad cultural las que nos llevan a pensar más que en el concepto de juventud en el de *juventudes* (Bourdieu, 1990a), en coherencia a las diversidades que ella implica en su interior.

No en todos los tiempos ni en todas las culturas existe (ni existió) lo que hoy entendemos por “juventudes”. Los jóvenes, como categoría intermedia entre la niñez y la adultez, son hijos de la sociedad industrial, y fundamentalmente del Estado Benefactor, que les dio esa posibilidad de moratoria. Margulis y Urresti (2008) señalan que a partir de mediados del siglo XX, ciertos sectores sociales lograron ofrecer a sus jóvenes la posibilidad de dedicarse al estudio y la capacitación postergando el matrimonio y el ingreso al mundo del trabajo. “La juventud termina –en el interior de las clases que pueden ofrecer este beneficio a sus miembros recién llegados a la

madurez física- cuando estos asumen responsabilidades centradas, sobre todo, en formar el propio hogar, tener hijos, vivir del propio trabajo” (Margulis y Urresti, 2008: 15-16).

Para Reguillo Cruz (2000), la juventud, tal como hoy la conocemos, es una “invención de la posguerra”, en el sentido de que “los años dorados” (1945-1973) que siguieron a la segunda guerra mundial, con el Estado de Bienestar como eje, otorgaron a los países desarrollados estandartes de estilo de vida que imponían estilos y valores juveniles. “La sociedad reivindicó la existencia de los niños y los jóvenes, como sujetos de derecho y, especialmente, en el caso de los jóvenes, como sujetos de consumo” (Reguillo Cruz, 2000: 13). En este contexto se produjo también la emergencia de la industria cultural, que encontró en los jóvenes uno de sus sectores predilectos de consumo, fundamental aunque no únicamente, a través de la música.

En cierta forma, la juventud podría pensarse como una etapa intermedia entre la niñez y la asunción de roles adultos, que varían según las culturas y tiempos en sus “rituales” de pasaje a la adultez. Galland (1991, 1996) encuentra como momentos significativos de ese pasaje a la partida del hogar paterno, la entrada en la vida profesional o la formación de una pareja. Sin embargo, estos indicadores del status adulto pueden volverse endebles cuando los pensamos en relación a las condiciones de trabajo actuales, en donde los jóvenes tienen amplias dificultades para encontrar un empleo estable. Dificultades que se reproducen y penetran en su mundo de la vida, cuando la incapacidad de lograr un empleo y un ingreso estable se traducen en una prolongación de la estancia en el hogar de origen.

Los límites de la juventud se han desplazado en los últimos tiempos, fundamentalmente, por la extensión de la educación obligatoria y las altas tasas de desempleo y empleo no registrado vivenciadas por los jóvenes, que dificultan la obtención de su independencia económica y familiar. Son estas transformaciones las que nos hacen pensar con prudencia en esta categoría como una “etapa de transición” que culmina en la asunción de los roles adultos. Atendiendo a estas desincronizaciones en la estabilización profesional y familiar, Pérez (2008) se pregunta, “¿Hasta cuándo se es joven? ¿Cómo delimitar el concepto si la estabilización de cada uno de estos espacios llega a edades diferentes para diferentes personas? ¿Qué pasa si algunos jóvenes no encuentran nunca <<un empleo estable>> (...)? ¿Serán siempre jóvenes?”

(Pérez, 2008:16).

La cautela no se corresponde sólo por la atención al impacto que las transformaciones del mundo del trabajo tienen sobre los jóvenes en su tránsito a la adultez, sino también por las desigualdades sociales que esta categoría incluye a su interior. Son estas diversidades las que profundizan su ambigüedad conceptual, sobre todo cuando pensamos la moratoria social para el caso de los sectores populares. Siguiendo a Margulis y Urresti (2008), vemos como los jóvenes de sectores medios y altos tienen mayores oportunidades de estudiar y de postergar su ingreso a las responsabilidades de la vida adulta: ingresan al mercado de trabajo, se independizan y tienen hijos más tardíamente. Mientras que los jóvenes de los sectores populares “tendrían acotadas sus posibilidades de acceder a la moratoria social por la que se define la condición de juventud; no suele estar a su alcance el lograr ser joven en la forma descripta: deben ingresar tempranamente al mundo del trabajo (...), suelen contraer a menor edad obligaciones familiares (...)” (Margulis y Urresti, 2008: 17).

En el caso de los pasantes universitarios, su portación de capitales económicos y educativos los posiciona socialmente dentro de la clase media, estableciendo una relación con el trabajo y las responsabilidades familiares caracterizada por la “moratoria social” juvenil. Su carácter estudiantil los lleva a prolongar su condición de jóvenes, otorgando un lugar secundario al trabajo como fuente de obtención de ingresos para su reproducción económica. El bajo monto de la asignación estímulo y la baja carga horaria de la pasantía se tornan compatibles con la centralidad que el estudio tiene como referencial de posicionamiento en el mundo laboral de los pasantes como jóvenes, estudiantes y trabajadores.

El posicionar a los pasantes dentro de la clase media exige explicitar también lo que esta categoría implica. Al igual que lo acontecido con la categoría de juventud, la clase media aparece con límites difusos en su definición. De forma genérica podemos señalar como formas clásicas de definición de clase a la posesión de capital o trabajo (Wright, 1979), la combinación de capitales económicos con capitales educativos y simbólicos (Bourdieu, 1977), y la categoría sociocupacional (Torrado, 1994; Goldthorpe y Erikson, 1992). En términos económicos operativos, la clase media es definida a partir del estrato de ingresos de los deciles intermedios de la población. Mientras que las variables educativas y ocupacionales resultan menos precisas en su

operacionalización, encontrándose muchas veces articuladas y ligadas a ocupaciones no manuales de trabajadores con un nivel educativo medio y/o superior, metaforizados en las Ciencias Sociales como “trabajadores de cuello blanco”. Sin embargo, las propias modificaciones del mercado laboral, con la extensión del sector servicios y la masificación de la educación en los últimos 30 años, han puesto en cuestionamiento a estos indicadores como características diferenciales de la clase media.

De esta manera, definir a los pasantes como clase media resulta en sí mismo problemático por la complejidad y amplitud que la misma categoría atañe. En nuestra investigación elegimos posicionarlos en esta clase tomando en consideración el rol central que asume el capital educativo en su inserción laboral tardía (en la organización del tiempo de vida, elecciones laborales y proyecciones futuras) y en la constatación de que como estudiantes-trabajadores *no-viven-de-su-trabajo*. Utilizamos así la categorización marxista elaborada por Antunes (1999)¹² para explicitar las condiciones materiales de posicionamiento de clase, pero incorporamos el adjetivo posesivo “*su*” para explicitar el hecho de que si bien los pasantes no viven de la asignación de *su* trabajo, *sí* lo hacen del trabajo de sus familias (diferenciándose así de la clase-que-no-vive-del-trabajo). Esta situación es percibida como una moratoria hasta que finalicen sus estudios y se incorporen al *campo laboral* como profesionales.

La clase media tiene, en términos culturales, una fuerte inscripción en la construcción identitaria histórica argentina (Wortman, 2011; Adamovsky, 2009). Al respecto, desde la Sociología se han realizado diversos estudios referidos a la temática. Resulta fundador en esta línea el trabajo de Gino Germani (1963), quien mostró el progresivo y rápido crecimiento de los estratos medios desde finales del siglo XIX hasta mediados del siglo XX. En ese periodo la movilidad social ascendente actuó como un referencial de posicionamiento colectivo para estos estratos, lo cual estaba fuertemente ligado, sobre todo en el siglo XX, al acceso a la educación media y universitaria de sectores anteriormente excluidos de ellas. De esta manera, observamos como las credenciales educativas tuvieron un rol central en la construcción identitaria y material de la clase media argentina.

Por otro parte, vemos como estos soportes identitarios de clase comenzaron a

¹² Antunes (1999) define a los trabajadores como clase-que-vive-del trabajo y a los capitalistas como clase-que-no-vive-del trabajo, las cuales resultan clases opuestas en posiciones e intereses.

debilitarse a partir de la transformación del modelo de crecimiento productivo, en los años 70, donde la crisis del trabajo asalariado fordista acarreó el empobrecimiento de importantes sectores de la población de la clase media (Minujin y Kessler, 1995; Svampa, 2001), en forma correlativa a la crisis de las credenciales educativas. Como señalamos anteriormente, a partir de la profundización del modelo neoliberal en los años 90 y la consecuente extensión de la precariedad y el desempleo, la educación dejó de ser garantía para obtener un mejor empleo para pasar a ofrecer mayores posibilidades. Los jóvenes, al ser los últimos en ingresar al mercado laboral, resultaron los más afectados por estas nuevas tendencias que generan un “efecto fila”, donde aquellos con mayores credenciales educativas ocupaban los puestos laborales disponibles en detrimento de aquellos con menores credenciales y experiencia.

Consideramos que dichos elementos característicos de la condición de clase media deben ser tomados en cuenta, a la luz del contexto económico y laboral, a la hora de analizar a los pasantes universitarios como jóvenes trabajadores. Su posicionamiento en el espacio social, en tanto portadores de determinado capital educativo y económico, se torna central a la hora de comprender los referenciales a partir de los cuales se posicionan identitariamente en el *campo laboral*. Siguiendo a Dubar (2003) consideramos que la pertenencia de clase explica las posibilidades de acceso a bienes y servicios, pero también, las prácticas culturales y simbólicas de los sujetos. La multiplicidad de posicionamientos sociales varía la relación que los jóvenes establezcan con el trabajo y, de forma particular, sus sentidos y prácticas. En función a ello resaltamos que el objeto de estudio de nuestra tesis, referido a la relación entre jóvenes, precariedad e identidad laboral, se encuentra focalizado en jóvenes estudiantes universitarios, sin aspirar con ello a traspolar dicho análisis a toda la juventud.

1.3.2. Jóvenes y trabajo: relaciones endeblas en tiempos precarios

En el marco del debate sobre el concepto de juventud atravesado por la condición de clase, aparece una línea teórica que propone pensar a los jóvenes a partir de su condición de “generación”. En esta línea, Hünemann y Eckholt (1998) sostienen que la juventud debe pensarse como una categoría social independiente, más que como fase de transición. Refiere así a la “generación”, que describe un “período del ciclo de la vida con características esenciales propias” (Hünemann y Eckholt, 1998: 10) anclada en un contexto específico. Feixa (2006), por su parte, define a la generación

como un grupo de edad socializado en un mismo período histórico, donde las experiencias compartidas perduran en el tiempo y se traducen en la biografía de los sujetos. “Sin embargo, una generación tampoco puede comprenderse sólo a partir de la coexistencia en un tiempo histórico común, sino que –para ser tal- debe poner en juego de una u otra forma, criterios de identificación común entre sujetos que comparten un problema” (Vommaro, 2011: 135).

En este contexto de discusión sobre los límites y potencialidades de pensar a la juventud como “generación” resulta esclarecedor el aporte de Criado (1998) quien, retomando los aportes de Mannheim (1990), la define a partir de compartir condiciones de existencia que no se agotan en la contemporaneidad cronológica. Esto implica que lo fundamental son las condiciones materiales y sociales en la que se *generan* los sujetos, que incluye atravesar un mismo tiempo histórico desde un posicionamiento común en la estructura social. Desde una perspectiva bourdieuana, Criado (1998) resalta que las experiencias que producen a los sujetos serán diferentes según su posición en el espacio social, generando diferentes efectos en sus “formas de estratificación de la consciencia” (Criado, 1998: 81).

De esta manera, el concepto de “generación” propuesto por Criado (1998) desestima la concepción de una única juventud anclada en un mismo tiempo histórico, sino que coloca como criterio para la definición de la misma el compartir determinado posicionamiento en el espacio social junto con la contemporaneidad cronológica. La fertilidad de este concepto para abordar a los jóvenes radica en que nos permite observar las variaciones en el tiempo de las condiciones materiales y sociales de su *generación* como sujetos. Variaciones que, según Criado (1998), cobran importante relevancia en las primeras etapas de la vida, en la “<<estratificación de la experiencia>> en la *generación del mismo*, que repercutirá en lo pensable y factible por estos” (Criado, 1998: 82). Es en ese sentido que consideramos que la incorporación del concepto de “generación” resulta un aporte significativo para abordar nuestra pregunta de investigación, al permitirnos analizar la construcción identitaria de los pasantes universitarios tomando en consideración el contexto histórico precario en que esta socialización laboral se realiza y las particularidades que la misma asume al tratarse de jóvenes de clase media.

Retomando el aporte de Criado (1998), nos proponemos analizar la condición

juvenil, estudiantil y trabajadora de los pasantes a la luz del “contexto de acción” precario en el que estos *se generan* y *son generados* como trabajadores. De esta manera, al buscar reconstruir las bases históricas del tiempo precario en que los jóvenes ingresan hoy al mundo laboral, consideramos relevante destacar, en términos comparativos y de ruptura histórica, que en vigencia de la sociedad salarial pasada el trabajo era considerado uno de los principales articuladores de la integración social. El empleo era quien otorgaba indirectamente las principales protecciones sociales, con la garantía y el amparo del Estado y los sindicatos. Su ingreso representaba para los jóvenes un indicador del tránsito a la adultez y habilitaba un modo de integración no sólo económica, sino también política y social. El empleo otorgaba la estabilidad y previsibilidad en un mundo de certidumbres y seguridades. Pero ese mundo comenzó a entrar en crisis, junto con el modelo de sociedad salarial vigente desde la segunda posguerra, para pasar a dar lugar a un nuevo escenario laboral heterogéneo, inestable y desprotegido, que extiende y consolida la precarización como forma hegemónica de empleo.

Estas transformaciones tienen como punto de inicio la crisis del capitalismo ocurrida en 1970, que repercutió mundialmente generando la adopción de políticas de reestructuración productiva flexible y de ajuste estatal. Se produjo así una ruptura con el modelo de acumulación productivo-industrial y un ingreso a un nuevo régimen caracterizado por un patrón financiero-especulativo, que en consonancia con la implementación de las políticas neoliberales cooperaron a que la precarización laboral se erija como el modo de existencia de la mayoría de los trabajadores (Arias y Crivelli, 2010). En este marco económico neoliberal, hegemónico a nivel mundial, la dictadura militar argentina aplicó la liberalización de mercados, la desindustrialización y el endeudamiento externo ante la promoción del mercado financiero, cuyas consecuencias emergerían con fuerza en los años 80 con el proceso inflacionario y en los años 90 con la extensión de la desocupación. Sin embargo, la transformación neoliberal del mercado laboral no se redujo a la consolidación de la desocupación en importantes sectores de la población, sino también a la extensión de la subocupación y de la flexibilización laboral en numerosas nuevas formas contractuales precarias (Cortés, 2003).

Ante estas nuevas condiciones laborales, el empleo perdió sus rasgos de

estabilidad, protección y previsibilidad para pasar a caracterizarse por la incertidumbre (Bonofiglio y Fernández, 2003: 4) acerca de la duración de la jornada laboral, de la finalización de los contratos, de las tareas a desempeñar, de la remuneración, de la seguridad de mantenerse empleado. La elevada tasa de desocupación abierta en la Argentina comenzó a inicios de los 90, cuando una gran cantidad de trabajadores se vio expulsado del mercado de trabajo formal, mientras que otros se refugiaron en actividades laborales precarizadas o improvisaron estrategias de supervivencia en el mercado de trabajo informal. En ese contexto, los jóvenes resultaron uno de los grupos más discriminados no sólo por su elevada tasa de desempleo (que llegó a duplicar la correspondiente a los trabajadores mayores¹³) sino también porque se convirtieron en el “target” ideal de los puestos de trabajo precarios. “La dinámica afectó a gran parte de los jóvenes procedentes de los sectores medios y populares, que en muy pocos casos pudieron desarrollar algún tipo de vinculación con el mundo del trabajo, distanciados al mismo tiempo de las instituciones políticas y educativas” (Svampa, 2005: 48).

La crisis social, política y económica que atravesó Argentina en el año 2001 produjo un resquebrajamiento del consenso neoliberal, generando una rearticulación de las relaciones de fuerza entre el capital y el trabajo. De esta manera, frente al modelo de valorización financiera y apertura comercial vigente desde los años 70 y profundizado en los 90, se erigió a partir del año 2003 un nuevo modelo de acumulación basado en la valorización productiva del trabajo (Rofman, 2010). Si bien la profundidad de los alcances de este cambio de modelo en términos laborales es puesta en cuestión por algunas investigaciones (Aspiazu y Schorr, 2010; Giosa Zuazúa, 2005; Félix 2008), fundamentalmente por la persistencia de un amplio número de trabajadores no registrados, hay consenso en señalar el incremento de la tasa de empleo en la última década.

Pero a pesar de este cambio de modelo económico y del crecimiento de los puestos de trabajo, los jóvenes continúan representando en Argentina uno de los sectores más afectados por las dinámicas del desempleo y no registro, que continúa

¹³ En 1995, cuando el país alcanzaba su record histórico de desempleo (18%), la desocupación de los jóvenes del Área Metropolitana de Buenos Aires alcanzaba el 34,2% (Jacinto, 1997 en Svampa, 2005).

duplicando en sus valores a las tasas de la población general¹⁴. Esta situación de vulnerabilidad juvenil no es particular de Argentina, sino que es un fenómeno recurrente a nivel regional y mundial. Ante estas condiciones del mundo del trabajo, la inserción laboral de los jóvenes deja de ser considerada como un momento de paso para ser un largo proceso (Jacinto, 2000), en el que se alternan períodos de desocupación con empleos precarios, pasantías, becas y periodos de estudio, distanciándose de una posible estabilización laboral.

De esta manera, las primeras experiencias laborales se dan, mayoritariamente, en condiciones de desprotección, informalidad e inestabilidad. Para algunos autores (Kessler, 2004; Cano, 2004; Galvez Biesca, 2007), el hecho de que la socialización laboral de los jóvenes se produzca bajo estas condiciones implicaría cierta naturalización de las condiciones de trabajo precarias. Abriremos en esta investigación dicho supuesto como interrogante, al preguntarnos sobre las formas que adoptan las identificaciones laborales de jóvenes que realizan pasantías en lugares de trabajo precario, a través del caso de los pasantes del call center de ARBA.

1.3.3. Capital educativo y mercado de trabajo en jóvenes trabajadores

A lo largo de este capítulo hemos propuesto analizar a los pasantes universitarios como parte de una generación en la que la precarización se extendió como forma-empleo dominante. Mientras que en el apartado anterior reconstruimos los rasgos laborales del tiempo histórico precario compartido por los pasantes, en este apartado nos proponemos reconstruir las especificidades que asumen sus experiencias materiales y simbólicas a la luz de su posicionamiento como sujetos en el espacio social y, de forma concreta, en el campo laboral. Elegimos al capital educativo como elemento central para indagar dicho posicionamiento, en tanto actúa como signo de otros capitales (económicos y simbólicos) en el modo diferencial que estos jóvenes ingresan al mundo del trabajo precarizado.

Siguiendo a Bourdieu y Passeron (2003) entendemos que el carácter universitario de los pasantes los posiciona como “herederos” de una clase social

¹⁴ La tasa de desocupación juvenil en el año 2013 era de 15,1% frente a un 7,2% de la población general, mientras que la tasa de no registro juvenil era del 56,7% frente al 34,1% general (Datos correspondientes al 2º trimestre del año 2013 y proviene de la Encuesta Permanente de Hogares –EPH- del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos).

(media) que será reproducida en el mercado laboral, una vez cristalizada institucionalmente la incorporación de dicho capital educativo. Sin embargo, a lo largo de este capítulo hemos insistido en que, si bien en términos individuales, la educación ofrece mayores posibilidades para el acceso al empleo ya no es una garantía del mismo. Este fenómeno se vincula no sólo con el funcionamiento del mercado de trabajo contemporáneo sino también con las transformaciones ocurridas en el sistema educativo en la post-convertibilidad, que han extendido la obligatoriedad de los niveles iniciales, promovido la creación de nuevas universidades y otorgado una mayor inversión en la educación, que llevaron al aumento de la matrícula estudiantil en todos sus niveles.

En este marco, se da una mayor oferta de jóvenes capacitados que no es acompañada en el mercado laboral por un aumento en la demanda de trabajo, provocando un proceso de “desclasamiento” donde aquellos jóvenes con mayor nivel educativo acceden a los puestos laborales disponibles en detrimento de aquellos con menor nivel. Las credenciales educativas terminan así actuando como “filtro” y signo de otras aptitudes para que los empleadores seleccionen (Pérez, 2008), más que de una cualificación necesaria para el desarrollo de sus tareas. La educación, que conformaba un nodo fundamental identitario de la clase media argentina como factor de movilidad social, erosiona así sus potencialidades a la par que sus soportes materiales constitutivos de clase.

La promesa de la escuela y la universidad como puentes para el ascenso social comenzaron a desintegrarse a partir de los años 80, cuando la devaluación de las credenciales educativas en el mercado laboral, junto a la retracción de la demanda de empleo, fue afectando también a los más educados. Jacinto (2004) marca como en los años 90 la educación ya había cambiado su rol, al asociarse la posesión de un mayor nivel educativo con la menor probabilidad de quedar desempleado. La educación dejaba así de ser un puente hacia el ascenso para ser “un paracaídas que atenuaba el deterioro general de los niveles salariales y de empleo” (Gallart, Moreno y Cerrutti, 1993 en Jacinto, 2004:191).

Por otro lado, producto de la extensión del proceso de precarización del mundo del trabajo, la educación no sólo dejó de ser garantía para la obtención de un empleo sino también de la calidad del mismo (Filmus, 2001). El proceso de deterioro de las

condiciones laborales ha atravesado al colectivo de trabajadores en su conjunto, incluyendo a los trabajadores con mayores credenciales educativas; los cuales son objeto de nuevas formas de contratación profesional flexible como la prestación de servicios, monotributo y pasantías, entre otras. Al respecto, Riquelme (2008), concentrándose de forma específica en la calidad del empleo de los estudiantes universitarios, señala que estos resultan uno de los grupos más rápidamente incorporados a las políticas de flexibilización laboral desde los años 90, denominándolo “<<explosión flexibilizadora del mercado laboral de los universitarios>> a través del crecimiento de los programas de pasantías, programas de empleo-formación y una serie de sistemas de acceso a las empresas desde el final de los estudios, por vía, sin duda, de circuitos de mérito” (Riquelme y Razquin, 1997 en Riquelme, 2008: 21).

En relación a ello, en un informe sobre las condiciones laborales de los estudiantes universitarios del año 2005, presentado por el Sistema de Información de Tendencias Educativas en América latina, se comparó la tasa de empleo no registrado de trabajadores con diferentes niveles educativos. Como resultado del mismo se demostró que si bien los universitarios se encontraban en términos de registro mejor posicionados respecto a asalariados de menores niveles educativos, sus diferencias no resultaban significativas. A partir de ello y buscando establecer un análisis comparativo entre el periodo de la convertibilidad y la post-convertibilidad, utilizamos datos de la EPH para observar las variaciones de la tasa de empleo no registrado en función del nivel educativo de los trabajadores argentinos en el periodo 1992-2012.

Cuadro 2: Tasa de empleo no registrado según nivel educativo (1992-2012)

	Primario incompleto	Primario completo	Secundario incompleto	Secundario completo	Terciario/ universitario
1992	15,5	35,9	18,9	13,4	16,4
1993	13,3	32,8	23	14,4	16,5
1994	13,7	31,2	21,3	16,5	17,3
1995	14,4	31,6	23,4	14,2	16,4
1996	13	34,2	22,6	13,8	16,4

1997	13,4	30,5	23,8	14,4	17,8
1998	13,9	31,0	24,1	15,1	15,9
1999	11,9	31,8	23,8	15,1	17,3
2000	10,1	29,2	23,4	17,5	19,7
2001	12,3	29,5	24,3	16,6	17,3
2002	-	-	-	-	-
2003	65	61,8	57,1	39	incompleto 41,2 completo 21,5
2004	71,9	61,9	64,2	40,2	incompleto 38,8 completo 19,1
2005	75	62,9	59,6	37,4	incompleto 39,4 completo 19
2006	69,3	59,6	55,9	39,4	incompleto 32,3 completo 19,2
2007	70,8	54,3	53,5	34,9	incompleto 32,8 completo 17,9
2008	66,3	51,4	48,2	32,2	incompleto 28,7 completo 15,7
2009	64,9	51	49,1	30,3	incompleto 28,6 completo 12,9
2010	63,8	49,4	48,3	30,2	incompleto 28,2 completo 13,8
2011	67,5	51,6	48,7	30,2	incompleto 26,7 completo 12,6
2012	68,5	47,2	48,7	31,1	incompleto 28,3 completo 12,2

Fuente: elaboración en propia en base a informes de MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección General de Estadísticas y Estudios Laborales, en base a EPH (INDEC) periodo 1992-2001 y 2003-2012.

Vemos así a través del cuadro 2 que mientras en el periodo de la convertibilidad (1992-2001) aquellos asalariados con nivel educativo superior (terciario/universitario) no presentaban diferencias significativas en su condición de no registro respecto a aquellos con niveles educativos inferiores, durante la post-convertibilidad (2003-2012) se revierte esta situación de equivalencia, fundamentalmente entre aquellos trabajadores con nivel superior completo. Por otra parte, huelga decir que esta diferenciación respecto a quienes completaron o abandonaron el nivel superior comenzó a aplicarse recién en 2003, lo que nos impide realizar una comparación detallada respecto al periodo de la convertibilidad. Sin embargo, podemos mencionar que las tasas de no registro de los trabajadores con nivel superior incompleto resultan más altas que la de quienes lo han completado. Esta tasa alcanza sus mayores valores entre 2003- 2005, comenzando a bajar progresivamente a partir de 2006, en sintonía

con la de los trabajadores con niveles educativos inferiores. Consideramos que este incremento conjunto del no registro en los primeros años de la post-convertibilidad podría asociarse a la reactivación del empleo ocurrida a partir de 2003 que, como hemos señalado anteriormente, estuvo asociada a condiciones contractuales precarias.

Esta situación indica que, en términos de registro laboral, aquellos trabajadores con credenciales educativas universitarias cuentan con un mejor posicionamiento en el mercado laboral que aquellos con menores credenciales. Sin embargo, si bien la tasa de empleo no registrado resulta un indicador útil estadísticamente para identificar y comparar de forma rápida a trabajadores “en negro”, y puede ser pensado como una variable proxy sobre las condiciones de desprotección laboral, consideramos que ésta no agota a las mismas. En este sentido, si bien precarización laboral incluye la condición de no registro, también abarca otros factores subjetivos y relacionales que nutren la desprotección del trabajador. Más allá de la situación contractual individual, consideramos que la precarización atraviesa su subjetividad y relaciones laborales a través de la fragmentación del colectivo de trabajadores. Por otro lado, el indicador en cuestión resulta limitado al perder de vista muchas formas de trabajo no registradas – como las pasantías, contratos de aprendizaje, contratos estacionales, becas de experiencia laboral y formación- que se encuentran legitimadas legalmente.

En este sentido, la pasantía universitaria como contrato deslaboralizado priva a los pasantes no sólo de la condición de registro, sino también de la percepción de beneficios sociales y salariales propios de una relación de trabajo. Esta situación no sólo afecta a los pasantes en su desprotección, sino también en su heterogeneización del resto de los trabajadores respecto a sus condiciones de trabajo y, en consecuencia, de sus intereses y demandas. La ausencia del derecho a la afiliación sindical de la pasantía fortalece esta fragmentación al dificultar su organización como colectivo, privándolos de una herramienta fundamental y tradicional de lucha para la transformación y mejora de sus condiciones de trabajo, debilitando así al colectivo de trabajadores en sus disputas.

En conclusión, entendemos que el capital educativo universitario, a partir del cual los pasantes se posicionan en el *campo laboral*, los ubica en una mejor situación relativa que aquellos jóvenes con menores credenciales, pero no alcanza a garantizar su inserción laboral ni la calidad del empleo. La aplicación del paradigma neoliberal

extendió la forma empleo precaria al compás que, bajo la ideología del capital humano, se incrementaban las credenciales educativas de la población. En este marco, la educación dejó de constituir un puente hacia el ascenso social para convertirse en un amortiguador de la desocupación. La recomposición del mercado de trabajo en la post-convertibilidad, marcada por el incremento de los puestos laborales y el retorno de muchos jóvenes al sistema educativo, redujo el desempleo juvenil pero no alcanzó a mermar el carácter sobrerrepresentado de los jóvenes frente a las tasas de desempleo general ni sobre las condiciones de precarización en que se genera su inserción laboral.

*

A lo largo de este capítulo hemos abordado a las pasantías universitarias en sus dimensiones legales, históricas y académicas. A partir de ellas, advertimos que su carácter deslaboralizado y desprotegido propició su utilización fraudulenta para reducir costos laborales, mientras su propósito educativo era empleado como recurso para su encubrimiento. Por otra lado, definimos a los pasantes como parte de una generación que atraviesa su inserción laboral bajo la forma-empleo precaria, señalando que si bien *en términos individuales* cuentan con capitales educativos que los posicionan comparativamente mejor que otros jóvenes, ello no alcanza a amortiguar el debilitamiento que *en términos colectivos* experimentan como parte de la clase trabajadora atravesada por la fragmentación de los lugares de trabajo. En el próximo capítulo definiremos y caracterizaremos de forma profunda el proceso de precarización laboral, a través del abordaje de sus dimensiones jurídicas, subjetivas y relacionales.

Capítulo 2

Precarización laboral y pasantías universitarias

*“Es una iluminación general que baña a todos los demás colores
y modifica su particularidad.
Es un particular éter que determina la gravedad específica
de cada ser materializado en él.”*

Grundrisse, Karl Marx

Este capítulo se propone analizar las pasantías universitarias a la luz del proceso de precarización laboral. Para ello consideramos necesario, en primer lugar, explicitar el imaginario conceptual desde donde nos posicionamos, para luego aplicarlo en el análisis de nuestro caso en estudio. En esta línea desarrollaremos el estado del arte en las Ciencias Sociales sobre la precariedad como problema laboral, económico y político, partiendo de la presentación de las diferentes posturas teóricas y debates esgrimidos en relación a dicho concepto. Desde una perspectiva ampliada, entendemos a la precariedad laboral como una materialización de la relación de poder entre el capital y el trabajo, que atraviesa no sólo la dimensión contractual de los trabajadores, sino también sus subjetividades y relaciones laborales, conformando lugares de trabajo precario. Hacia el final del capítulo, y en sintonía con el posicionamiento teórico asumido, daremos cuenta de las herramientas analíticas que utilizamos en el abordaje del proceso de precarización laboral en nuestro caso de estudio.

2.1. Precarización laboral como concepto y problema

El concepto de precariedad emerge en la década del 70 en Europa, como una forma de explicación de las nuevas formas de empleo que comenzaban a generalizarse en los países desarrollados luego de la crisis del paradigma productivo fordista. 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).

Vemos así que el origen del concepto de precariedad está ligado fundamentalmente a la realidad de los países desarrollados, que tuvieron desde finales de los 50 y principios de los 70 un modelo de relación salarial hegemónico de carácter estable, seguro y protegido, que entró en crisis con el agotamiento del modelo productivo fordista. Sin embargo, lejos de llegarse a un consenso sobre su significación, la precariedad continúa siendo hoy un concepto en disputa. 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).

La Sociología francesa comenzó a hablar de precariedad después de la crisis económica de los años 70, desde una perspectiva fundamentalmente jurídica, incluyendo en este concepto a las diversas formas contractuales atípicas que se caracterizaban por su duración determinada (CDD) y encontrarse, por tanto, eximidos de las protecciones y seguridades de la relación salarial tradicional. En los años 90 y 2000, con la generalización de la precariedad como forma de empleo dominante, 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, la precariedad como problemática 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 Pok (1992) identifica a los trabajadores precarios como aquellos que cuentan con “una inserción endeble en el sistema productivo”, resaltando su perspectiva jurídica al señalar 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).

Si bien en Argentina no hubo de modo similar a los países desarrollados un patrón hegemónico de 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 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 flexible de regulación del mundo del trabajo, 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 como un 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). Al respecto, mencionamos en el capítulo anterior 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. Por otra parte, autores como 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, en materia de ausencia de contratos y facilidades de despidos. En este sentido, 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, que signaron a nuestros países desde su incorporación al mercado mundial. La autora anuncia desde el título de su obra *“El trabajo informal en la Argentina: la novedad de un fenómeno histórico”* que la aparente novedad subrayada por el discurso académico sobre las formas atípicas de empleo se contradice con los vestigios de formas de empleo precario e informal encontradas a lo largo de la historia de Latinoamérica. 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 ésta es una materialización de la relación de poder 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.

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

El paradigma neoliberal que emerge como respuesta a la crisis del modelo de acumulación fordista en los países desarrollados se extiende mundialmente hacia mediados de la década del 70, instalándose en Latinoamérica en marcos políticos dictatoriales que adoptaron y reprodujeron el catecismo neoliberal. 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>>” (Aspiazu y Schorr, 2010: 19)

Esta transformación en el modelo productivo implicó algo más que el abandono de la industria como motor nodal de la economía, generando también la reestructuración de las relaciones sociales y políticas que se habían construido alrededor del desarrollo fabril en esos 30 años de ISI. Es por eso que, a sangre y fuego, la dictadura militar sentó las bases políticas y legales para el desarrollo del nuevo modelo de acumulación neoliberal basado en la especulación financiera. La represión y desaparición de dirigentes sindicales y trabajadores que defendían el anterior modelo, la eliminación de

los canales políticos legales de lucha (como las negociaciones colectivas), junto con el congelamiento de los salarios y desmantelamiento de la estructura industrial, generaron una nueva trama social que quitó centralidad a los trabajadores en la valorización productiva y en la escena política.

A pesar del cambio de modelo político de gobierno en 1983, con el retorno democrático, el modelo de acumulación neoliberal continuó vigente. El gobierno radical (1983-1989) recibió la herencia de las medidas económicas aplicadas en la dictadura con un alto endeudamiento externo, inflación y una creciente desocupación, y si bien intentó saldar esta situación de crisis estableciendo acuerdos con las fracciones capitalistas exitosas, no pudo revertir la situación. Los conflictos internos entre las facciones de capital nacional y la banca extranjera junto con la resistencia sindical a estas nuevas medidas, hicieron que el acuerdo fracasara y la inflación se disparara a precios inusitados. En medio de este clima de tensión y crisis, el presidente radical dejó su cargo unos meses antes de lo previsto y el partido justicialista, bajo el mando del recientemente electo presidente Menem, asumió el gobierno nacional, iniciando un camino de profundización de las reformas neoliberales iniciadas por la dictadura.

De esta manera, vemos como 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 mercado laboral a través de la implementación de una serie de medidas que legalizaban diversas formas de flexibilización laboral, modificando en forma sustancial la relación entre el capital y el trabajo. Con el argumento de facilitar la movilidad dentro el mercado de trabajo, el sistema de legislación laboral flexibilizaba el contrato de empleo formal y legitimaba nuevas formas de contratación temporales y desprotegidas. Se liberaba así al empleador de muchas de las cargas sociales, se individualizaban las relaciones y negociaciones contractuales y se creaban nuevas modalidades de contratación a tiempo determinado. 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).

Sin embargo, estas medidas en lugar de provocar el crecimiento conjunto del empleo y el producto, generaron una expansión de la desocupación y la precariedad. Es así como, en la década del 90, se desarrolló un proceso de crecimiento económico que prescindía 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).

Asimismo, el “consenso neoliberal” se reforzaba por un marco económico internacional favorable a la liquidez de préstamos y capitales extranjeros. Esta situación financiera fue un soporte esencial del modelo que perduró hasta finales de los años 90, cuando el contexto internacional varió e impactó profundamente en el corazón del modelo productivo. El crecimiento de la economía argentina estaba atado a la entrada constante de capitales extranjeros, es por ello que las dificultades del mercado mundial de capitales atravesadas en 1998, luego de la crisis rusa, impactaron negativamente en la economía local (Beccaria, Groisman y Maurizio, 2009: 19). 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 prolongada recesión económica desatada en el transcurso de 1998 terminó por hacer eclosión económica, política y social a fines de 2001” (Aspiazu y Schorr, 2010: 284). Fue así como la profunda y extensa crisis económica iniciada en 1998 terminó encontrando su salida en el abandono de la paridad cambiaria en enero de 2002. El gobierno de la Alianza (1999-2001) había intentado saldar la crisis, primero, renegociando nuevos préstamos, y luego realizando un profundo recorte del gasto público (que incluyó la reducción de salarios de empleados públicos y el aumento al impuesto a las ganancias), que no dieron los resultados esperados. 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 en el 2001 generando una profunda crisis social y política que llevó al abandono del gobierno por parte de la Alianza.

De esta manera Argentina inició el año 2002 con su moneda devaluada, el default declarado y un profundo clima de inestabilidad política tras el paso de cinco presidentes en poco más de dos semanas. Esta situación se agravó por la fuga de capitales y la incertidumbre acerca del piso del tipo de cambio junto a sus consecuencias inflacionarias. La crisis se profundizaba con un alto costo social, herencia de los desequilibrios aplicados durante décadas. “Entre diciembre de 2001 y diciembre de 2002 el salario real promedio cayó 24%, y en el año 2003 la pobreza se había extendido al 55% de las personas” (Giosa Zuazúa, 2005: 20). Sin embargo, con el correr de los meses, la devaluación revirtió sus efectos en términos de producto, en un contexto internacional favorable a la exportación de productos primarios argentinos. Las variables financieras y cambiarias comenzaron a estabilizarse y con ellas la actividad económica, aunque los valores de los salarios reales de los trabajadores no pudieron recomponerse tras la devaluación.

“A pesar de la persistencia de un contexto de gran perturbación e incertidumbre, la caída del producto se detuvo en el segundo trimestre de 2002 y empezó a crecer en el trimestre siguiente, momento en el cual comenzaron a normalizarse también las variables financieras” (Beccaria, Groisman y Maurizio, 2009: 21). La inestabilidad poco a poco comenzó a disiparse, y la devaluación perdió su rol novedoso para convertirse en un elemento central de las nuevas reglas de juego económicas y políticas. Ante un dólar encarecido, las importaciones se redujeron, lentamente comenzó a crecer la

productividad industrial nacional y junto a ella la recomposición del empleo. Esta circunstancia junto a “la crisis del consenso neoliberal” (Svampa, 2008: 21) en toda la región sentarían las bases para que la facción política peronista que asumió su mando en 2003 comience a linear los esbozos de un nuevo modelo de acumulación, en manos de los gobiernos de Néstor Kirchner (2003-2007) y 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. Desde 2003 hasta comienzos de de 2008, el empleo total había crecido un 22,2%, mucho más que en el período de auge de la convertibilidad.

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. Giosa Zuazúa (2005), por ejemplo, indica que el crecimiento del empleo en este primer periodo del nuevo modelo productivo se dio a costas de la precarización, ya que “el 63 % de los puestos asalariados generados fueron asalariados desprotegidos, es decir, que no registran aportes a la seguridad social.” (Giosa Zuazúa, 2005: 23). En sintonía a ello, 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 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 de un tipo de empleo formal, estable y protegido. 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.

Sin embargo, en la post-convertibilidad se dio también un intento formal de avanzar en el camino de la desprecuarización del trabajo mediante la modificación de algunas de las figuras contractuales creadas en los 90. Tal fue el caso de la sanción de la “Ley de ordenamiento del régimen laboral” (N° 25.877) en 2004, que derogaba la polémica “Ley Banelco” del año 2000¹⁵ (eliminando la posibilidad de ampliar el periodo de prueba, fijando un régimen de preaviso por despido y subiendo el monto de la indemnización). Por otra parte, y en sintonía con nuestro objeto de estudio, podemos mencionar la sanción de la nueva ley de pasantías (N°26.427), aprobada a fines del 2008, que otorgó nuevos beneficios como obra social, vacaciones y la percepción de un salario calculado en función del salario mínimo vigente. Asimismo, otro avance en materia laboral, fueron la convocatoria del Gobierno a la Comisión de Salario Mínimo (para discutir aumentos salariales), la expansión y regularización de las paritarias gremiales, los aumentos de jubilaciones y pensiones y la campaña para el blanqueo de las trabajadoras domésticas (Adamini y Longo, 2011).

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).

¹⁵ Se trata de la Ley N° 22.250, sancionada en el gobierno de la Alianza, promovía la flexibilización laboral y fue cuestionada públicamente por las denuncias de sobornos pagados a senadores para su aprobación.

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.

Podemos decir entonces que el modelo de la post-convertibilidad se caracteriza, en términos laborales, por contradicciones. Por un lado presentó un importante crecimiento del empleo entre 2003-2008, que fue acompañado en sus primeros años, por el incremento del empleo no registrado y con salarios reales bajos. Por otro lado si bien hubo un avance hacia la des-precariación a través de nuevas medidas legislativas, aún perduran sin grandes modificaciones algunas formas laborales flexibles creadas en el modelo de acumulación anterior. Esta situación contribuye a una mantención de la precariedad, que afecta al trabajador, no sólo en torno a su desprotección, inseguridad e inestabilidad laboral, sino también en la posibilidad de tender lazos de sociabilidad y acción colectiva con los demás trabajadores. La precarización laboral genera una heterogeneización de los trabajadores en cuanto a sus ingresos, tareas, tipos de contrato, duración de su trabajo, que los disipa como colectivo y refuerza la brecha social existente.

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

La precariedad laboral se presenta en el mundo académico como un concepto disputado, compuesto por múltiples dimensiones que varían según el enfoque analítico y el contexto socio-histórico en que se estudie. Reconociendo las limitaciones que la esquematización de posturas teóricas implica, podemos encontrar en las Ciencias Sociales del Trabajo dos grandes vertientes analíticas sobre la precariedad laboral: la primera corresponde a una *mirada jurídica-contractual* del trabajo, que la define como característica de aquel empleo que se aparta de los “empleos típicos” propios de la relación salarial fordista (Bonofiglio y Fernández, 2003; Beccaria, Carpio y Orsatti, 2000; Neffa, 2010; Pok, 1992). El empleo precario se define así en contraste al empleo estable, seguro y protegido, caracterizándolo 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.

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). El autor francés Serge Paugam (2009), referente de esta corriente teórica, sostiene la necesidad de analizar la precarización en esta doble dimensión, considerando no sólo las condiciones contractuales que atañen al “empleo” sino también las cuestiones referidas al “trabajo”, como la satisfacción personal del trabajador y la calidad del empleo.

La segunda corriente sociológica, de *orientación neomarxista* (Cingolani, 2009; Bérout y Bouffartigue, 2009), propone analizar el despliegue de la precariedad no sólo en el trabajo y en el empleo sino también en las relaciones laborales. 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. De esta manera, su enfoque analítico no se concentra solamente en el trabajador (su contrato, su subjetividad) sino en la relación capital- trabajo, pensando a la precariedad como un proceso que atraviesa al colectivo de trabajadores. La precarización de las relaciones laborales se manifiesta como una débil aplicación del derecho del trabajo y del derecho sindical, potenciando la fragmentación de los trabajadores y conformando ámbitos laborales precarios (Longo, 2009).

A continuación desarrollaremos de forma profunda las dos corrientes sociológicas señaladas para el abordaje de la precariedad (neodurkheimiana y neomarxista), que incorporan, a la tradicional *perspectiva jurídica-contractual*, elementos basados en el análisis de la subjetividad y las relaciones laborales de los trabajadores. De esta manera, el repaso por estas corrientes sociológicas resulta un

insumo para construir nuestras propias dimensiones analíticas del fenómeno de la precarización en el mundo del trabajo, desde una perspectiva ampliada.

2.3.1 Perspectivas sociológicas en el abordaje de la precariedad en el mundo del trabajo

2.3.1. a. *Perspectiva neo-durkheimiana*

La primera corriente sociológica 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. Y 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.

Dentro de esta corriente, Castel (1997) plantea a la precarización como un efecto de la crisis del modelo salarial fordista que expone a los individuos al riesgo de la desafiliación social. Para el autor, el trabajo asalariado no es sólo una relación técnica de producción, sino también, y fundamentalmente, uno de los soportes privilegiados de integración en la estructura social moderna. El empleo, por las redes de relaciones y las protecciones que genera de forma indirecta, otorga un “lugar” social, en el sentido de una posición con utilidad social y reconocimiento público. La precarización laboral y el desempleo extendido se manifiestan como la crisis de ese lugar social en la estructura social, siendo los jóvenes, las mujeres y los “trabajadores que envejecen” los actores con mayores dificultades de encontrarlo a través del trabajo. “Ellos ocupan una posición de supernumerarios, flotan en una especie de tierra de nadie social, no integrados y sin duda integrables” (Castel, 1997: 416).

Bourdieu, sostiene que la precariedad laboral afecta profundamente a quien la sufre, volviendo al futuro algo incierto que impide cualquier proyección y llena de miedos e incertidumbre. “La precariedad laboral se inscribe en un modo de dominación de nuevo cuño, basado en la institución de un estado generalizado y permanente de inseguridad que tiende a obligar a los trabajadores a la sumisión, a la aceptación de la

explotación” (Bourdieu, 1998: 125-126). Esta angustia se generaliza por la intensificación de los nuevos métodos de organización del trabajo y se acompaña con problemas de salud específicos como stress, accidentes de trabajo, degradación de la salud psíquica.

De esta manera, Bourdieu (1998) piensa a la precariedad como una forma de dominación que opera en el imaginario social generando una permanente sensación de inseguridad, afectando no sólo a los precarizados y desocupados, sino a los portadores de un empleo protegido por el miedo que les genera la posibilidad de perderlo. “A esos efectos de la precariedad laboral sobre aquellos a los que afecta directamente se suman sus efectos sobre quienes, aparentemente, no han sido afectados. Nunca permite que la olviden: está presente en todo momento, en todas las mentes” (Bourdieu, 1998: 121). En esta misma línea, Berardi (2007) sostiene que la precariedad se vuelve “la forma general de existencia de la sociedad” (Berardi, 2007:102), afectando la composición social sobre las formas psíquicas, relacionales, y expresivas.

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). El tipo ideal de integración, al que llama “*integración asegurada*”, consiste en obtener un doble reconocimiento material y simbólico por el trabajo, y a su vez contar con la protección social que deriva del empleo. De esta manera, la satisfacción en el *trabajo* y la protección en el *empleo* son utilizadas como dimensiones para construir tipos ideales de formas desviadas de integración laboral. La primera de estas formas es la “*integración incierta*”, que resulta cuando el trabajador está satisfecho con su *trabajo* pero inestable en condiciones de *empleo*. La segunda es la

“*integración trabajosa*”, resultado de un trabajador insatisfecho en su *trabajo* pero estable y protegido en su *empleo*. Mientras que, la tercera es la “*integración descalificante*”, que resulta la forma más extrema de precariedad, y se da cuando el trabajador está doblemente insatisfecho en su *trabajo* y desprotegido e inestable en su *empleo*.

Cada tipo desviado de integración constituye una forma más o menos intensa de precariedad laboral, que permite analizar las desigualdades que estructuran el espacio social de la integración laboral. Siguiendo los postulados de Durkheim, Paugam (2009) remite las formas de precariedad a los dos lazos sociales que otorgaba el trabajo en vigencia de la sociedad salarial fordista: la protección y el reconocimiento. De esta manera, la *precariedad del empleo* remite a las protecciones del trabajador y la *precariedad del trabajo* al reconocimiento del trabajador, a su sensación de utilidad y de valoración por el otro. 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.

2.3.1. b. *Perspectiva neo-marxista*

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.

Esta perspectiva se focaliza en la dimensión política que atraviesa a la precariedad, incorporando al análisis de la desprotección del empleo y la insatisfacción del trabajador el abordaje de las *relaciones de fuerza* de los trabajadores frente al capital. De esta manera, para ellos, la precarización laboral implica en el contexto

neoliberal una mayor ofensiva del capital sobre los movimientos de la fuerza de trabajo, que favorece el desarrollo de un asalariado “bridé”¹⁶ (Moulier-Boutang, 1998). En ese sentido no se piensa a la precariedad como un estado que corresponde a un contrato o trabajador determinado, sino que se la concibe de forma relacional, como un proceso que atraviesa al colectivo de trabajadores (Appay, 2005) afectando sus relaciones de fuerza frente al capital.

Béroud 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” (Béroud y Bouffartigue, 2009: 11).

En consonancia con esta *perspectiva neomarxista*, consideramos la precarización laboral como un proceso que se desarrolla históricamente, desde el origen del capitalismo, asumiendo diferentes formas según el nivel de fuerza de los trabajadores (Cingolani, 2009). Su despliegue se da como una relación de poder del capital hacia el trabajo, que está abierto a la disputa en su plano legal, subjetivo y en la propia materialidad del proceso de trabajo. En atención a estas disputas entre el capital y los trabajadores, pensamos que la precariedad adquiere características particulares a partir de la década del 70, conformándose como **una forma de empleo generalizada y legalizada** en la actual estructura productiva, extendiendo la inestabilidad, flexibilidad y fragmentación de las relaciones laborales.

Estas características particulares y extensivas (aunque no nuevas) deben pensarse en el contexto de transformación de las relaciones de fuerza entre capital y trabajo,

¹⁶ Refiere a un asalariado “maniatado”, con escasas posibilidades de contestación o fuga frente al empleador.

ocurridas en la sociedad salarial fordista de la posguerra, que se originó en los países desarrollados y se extendió a los países periféricos. A pesar de sus diferentes aplicaciones regionales y formas políticas, el modelo de acumulación anterior, basado en un Estado fuerte como regulador social y económico, representó un incremento del poder de negociación de los trabajadores materializado en conquistas laborales y en la consolidación de organizaciones políticas de trabajadores, a las que se buscó limitar después de la crisis del 70.

Por otro lado, consideramos que así como el proceso de desarrollo de la sociedad salarial adquirió características disímiles según el territorio, la precariedad laboral también adopta formas diversas según los modos de desarrollo de cada país y el momento histórico por el que atraviesa cada nación (Neffa y otros, 2010). Señalamos anteriormente que la categoría de precariedad laboral es en sí misma una categoría europea, preñada de su realidad socioeconómica, que comenzó a utilizarse para denunciar el despliegue de las nuevas formas de empleo que se distanciaban del empleo fordista estable, seguro y protegido. En Argentina, este proceso se dio en la etapa conocida como ISI, donde el incremento del empleo fabril se manifestó en un mayor poder de lucha y organización de parte de los trabajadores, cristalizada políticamente en los gobiernos peronistas. Y comenzó a debilitarse a partir de la ofensiva neoliberal iniciada por la instauración del modelo de valorización financiera, durante la dictadura militar, profundizada y legitimada de forma legal en los años 90.

Siguiendo la perspectiva de la corriente sociológica neomarxista consideramos que la hegemonía del patrón fordista de empleo resulta relativa y constituye una excepción, en ciertos rasgos laborales, que confirma la regla según la cual la precariedad laboral es el principio mismo de la condición salarial capitalista. En este sentido consideramos a la precarización laboral como un proceso que atraviesa el campo laboral desde la instauración del modelo de producción capitalista como forma de explotación de la fuerza de trabajo necesaria para la valorización, que atenúa o incrementa su poder según el estado de fuerzas entre el capital y el trabajo. Ese poder se encuentra mediado por la forma de Estado, el régimen de acumulación y el momento histórico que atraviesa cada nación.

En el desarrollo de nuestra investigación adoptamos la conceptualización sobre precarización laboral sostenida por dicha postura analítica, por considerar que realiza un

análisis holístico de las relaciones de trabajo, al incorporar la dimensión *subjetiva y relacional* al estudio del *empleo* precarizado. Pero dado que nuestra unidad de estudio se inserta en la administración pública, consideramos necesario señalar que la relación de poder capital-trabajo no se da en forma directa en el Estado como lugar de trabajo, aunque sí de forma mediada, por ser éste un condensador de las relaciones de fuerzas sociales y de sus variaciones (Poulantzas, 1980, Thwaites Rey, 2005, Diana Menéndez, 2009). De esta manera, la precariedad laboral como relación de poder del capital sobre el trabajo aparece en el Estado a través de su rol de artífice del sistema de legislación laboral que la legitima y, también, en su rol de empleador, a través de la aplicación de sus formas de organización productiva y de contratación de los trabajadores.

2.4. Herramientas para el análisis de la precariedad laboral

2.4.1. Hacia una concepción ampliada de precariedad

Las lecturas de bibliografía referida a la precariedad laboral, presentadas a lo largo de este capítulo, nos han llevado a pensarla a través de diferentes dimensiones – legales, subjetivas y relacionales–, que se encuentran en debate en las Ciencias Sociales acerca de sus alcances y limitaciones. 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 trabajo, resulta limitada en su abordaje al descuidar los efectos que estas condiciones tienen sobre la subjetividad y el colectivo 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– dejando de lado los aspectos estructurales y relacionales 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.

En función a esta concepción ampliada de la precarización laboral definimos tres dimensiones para su análisis: 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.

2.4.1. a. Dimensión jurídica- contractual de la precariedad

La dimensión jurídica-contractual focaliza el estudio de la precariedad sobre 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. Es en este sentido que Neffa (2010) define al empleo precario como un empleo “inestable”, “inseguro” y “desprotegido”. Tomaremos algunas de estas características para construir los indicadores de la primera dimensión constitutiva de nuestra definición ampliada de la precarización.

La “*desprotección*” aparece como una de las características más identificable del empleo precario, se presenta como la ausencia de los beneficios sociales, tradicionales de una relación de empleo formal, que permiten la integración del trabajador y su familia a un sistema de seguridad social, servicios de salud y esparcimiento. Por otro lado, en relación a las otras dos características, Neffa (2010) diferencia a la “*inestabilidad*” de la “*inseguridad*” del empleo, sosteniendo que la primera remite a la posibilidad que tiene el trabajador de ser despedido o de renunciar voluntariamente a un empleo, mientras que la segunda implica la sensación del riesgo de perder la situación de ocupado y de encontrarse desempleado involuntariamente durante un cierto tiempo.

La “*inseguridad*” depende así no solo del lugar de trabajo del trabajador sino también del funcionamiento del mercado de trabajo y del contexto macroeconómico, en función a la existencia de puestos de trabajo que le garanticen su posibilidad de ocupación en caso de ser despedido. Los principales indicadores para su medición son las tasas de transición entre la inactividad, el empleo y el desempleo. Consideramos que si bien esta contextualización resulta fundamental al momento de analizar la precariedad de forma estructural, excede la unidad de estudio de la dimensión planteada, centrada en la observación del al contrato de trabajo. Es por ello que no tomamos a la *inseguridad del empleo* como indicador de la *dimensión jurídica-contractual* de la precariedad, sino que nos abocamos a los otros dos rasgos señalados por Neffa (2010) para su definición: *la inestabilidad y la desprotección*.

De esta manera, definimos desde la *dimensión jurídica-contractual* al empleo precario como aquel desprovisto de los rasgos de estabilidad y protección social, establecidos por contrato laboral y garantizado por el marco de regulación legal. Un empleo precario es entonces un empleo con un contrato *inestable y desprotegido*. Consideramos que estas dos dimensiones pueden observarse a través de los siguientes indicadores: 1) *tipo de contrato*; 2) *tiempos laborales*; 3) *beneficios sociales*; y 4) *formas de control*.

- 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.

2.4.1. b. Dimensión subjetiva de la precariedad

La *dimensión subjetiva* de la precariedad remite al grado de insatisfacción que el trabajador encuentra en su trabajo. El objeto de estudio de la misma está constituido por el trabajador y las significaciones que establece sobre su tarea, las condiciones laborales y el ambiente de trabajo. En continuidad con el esquema teórico de Paugam (2009), identificamos dos indicadores para medir el grado de insatisfacción del trabajador: 1) falta de *reconocimiento simbólico*, y 2) falta de *reconocimiento material*. Ambos reconocimientos pueden ser otorgados por diferentes sujetos de la relación laboral, como empleadores y autoridades, compañeros de trabajo, colegas, clientes y representantes sindicales.

1. *Reconocimiento simbólico*: refiere al reconocimiento social, expresado en discursos y prácticas, que el trabajador percibe sobre su tarea, competencias y aportes. Estos reconocimientos pueden provenir de cualquiera de los sujetos anteriormente identificados.
2. *Reconocimiento material*: refiere al reconocimiento material, 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.

2.4.1. c. Dimensión relacional de la precariedad

La *dimensión relacional* de la precariedad nos remite a una perspectiva ampliada e integrada de la misma, que la considera como un proceso que atraviesa al trabajador no sólo en su contrato o subjetividad, sino también en términos de sus relaciones laborales. De esta manera, pensamos que la existencia de espacios laborales con trabajadores con empleos desprotegidos, inestables o insatisfechos no los afecta solamente a estos en su individualidad sino que atraviesa al colectivo de trabajadores, fragmentándolo y debilitando su fuerza frente a la ofensiva del empleador.

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 *falta de 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 estabilidades del trabajador en su contrato sino que también lo diferencia del resto de sus compañeros, dificultando su organización política.
- 2) *Falta de representación sindical*: se expresa como la ausencia del derecho a la afiliación sindical. La extensión de las nuevas formas laborales temporales, promovidas y deslaborizadas 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.

2.4.2. Lugares de trabajo precarios

La adopción de esta perspectiva ampliada de la precariedad laboral 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. Siguiendo esta concepción ampliada definimos la precarización como una forma de poder que atraviesa los espacios laborales, transformando la materialidad productiva, el entramado legal y a los propios trabajadores, convirtiendo estos espacios en **lugares de trabajo precarios**.

Hablar de “lugares de trabajo precarios” implica adoptar 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 los 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; Dubet y Martuccelli, 1998; Battistini, 2009; Bouffartigue, 2008).

2.5. Las pasantías universitarias como forma de precarización laboral: herramientas, potencialidades y limitaciones para su abordaje

Luego de haber explicitado nuestra perspectiva ampliada de la precarización laboral como proceso, que nos condujo a adoptar el concepto de “lugares de trabajo precario”, nos proponemos ahora analizar las potencialidades y limitaciones que ella asume en su operacionalización y aplicación en el caso de las pasantías universitarias. A lo largo del capítulo anterior, observamos como diferentes estudios en Ciencias Sociales

definían a las pasantías como una forma de precarización encubierta, por tratarse de un contrato deslaboralizado, y por tanto desprotegido, que era 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 encubiertos en las pasantías desde su *dimensión jurídico-contractual*. Es decir, focalizan 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. Las *dimensiones subjetivas y relacionales*, que hemos incluido dentro de nuestra perspectiva ampliada de la precarización, no son incluidas en dicho abordaje. 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 lugares de trabajo.

Podemos decir entonces que esta situación evidencia limitaciones y potencialidades de nuestra propia definición del concepto. 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, en términos de la relación capital-trabajo, que nos otorga una mirada más profunda del proceso.

En diálogo con dicho diagnóstico podemos decir entonces que nuestra perspectiva ampliada cuenta como potencialidad la incorporación de una mirada

holística sobre el fenómeno que nos permite analizar no sólo los aspectos *jurídicos contractuales* sino también *subjetivos y relacionales*. Esto nos lleva a entender los espacios laborales atravesados no sólo por trabajadores y 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 espacios 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 de los pasantes.

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. Son nuestras inquietudes teóricas, referidas a las repercusiones de la precarización laboral sobre la formación identitaria de los jóvenes como trabajadores, las que nos acercan a esta concepción ampliada (que integra dimensiones *contractuales, subjetivas y relacionales*) y nos conducen a aplicarla en un caso de estudio referido a pasantes de la administración pública. 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. Las particularidades y repercusiones de esta decisión metodológica asumida, y su vinculación con nuestro posicionamiento teórico, serán desarrolladas con profundidad en el capítulo 4.

Por último y a fin de otorgar claridad explicativa a la aplicación de nuestra concepción ampliada del proceso de precarización laboral en la Tercera Parte de esta tesis, se desarrollan a continuación los indicadores construidos para cada una de las dimensiones señaladas, que aplicamos en el abordaje del caso de los pasantes del call center de ARBA, en el periodo 2008-2012.

a. Dimensión jurídica-contractual de la precariedad en las pasantías:

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) jornada laboral, c) duración contractual, d) beneficios sociales y c) formas de control de las pasantías, para indagar a partir de ellos las repercusiones que las transformaciones legales tienen sobre las condiciones de empleo de los pasantes.

b. Dimensión subjetiva de la precariedad en las pasantías.

Siguiendo la perspectiva de Serge 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: a) la falta de *reconocimiento material*, basado en las representaciones del pasante respecto a la retribución material (asignaciones) y las condiciones ambientales y sociales de trabajo; y b) la falta de *reconocimiento simbólico*, basado en sus representaciones sobre el tipo de tarea y la vinculación con su campo de estudios, saberes y competencias. Por otro lado, proponemos en nuestra investigación ampliar el estudio de los sujetos laborales involucrados en el reconocimiento de trabajadores, incorporando a la figura del empleador propuesta por Paugam (2009), la que otorgan los compañeros de trabajo, clientes/contribuyentes y actores sindicales.

c. Dimensión relacional de la precariedad en las pasantías.

El abordaje de la tercera dimensión de la precariedad laboral se realiza a través de la propuesta teórica de la *corriente neo-marxista*, que considera a la precariedad como una ofensiva del capital, que atraviesa los espacios laborales como un proceso, fragmentando sus relaciones laborales y debilitando los mecanismos de resistencia de los trabajadores. En ese marco analizamos a los pasantes del call center de ARBA como parte de un colectivo de trabajadores que compone relaciones de fuerza y resistencias con sus empleadores estatales. Tomamos dos indicadores para analizar la precarización de las relaciones laborales en los pasantes de ARBA: 1) la *deslaboralización contractual* y 2) la *falta de aplicación del derecho sindical*. Estos indicadores son abordados en forma relacional e integrada respecto a los indicadores construidos para el análisis de la *dimensión jurídica y subjetiva* de la precarización laboral.

*

De esta manera, la asunción de una concepción ampliada de la precarización laboral, que integra y articula en su abordaje las dimensiones *contractuales*, *subjetivas* y *relacionales*, abre en nuestra investigación el terreno para la observación de las formas de significación e identificación, personales y colectivas, que se despliegan en los lugares de trabajo. La reconstrucción del entramado contractual, subjetivo y relacional de ARBA como lugar de trabajo precario resulta el “contexto de acción” sobre el cual se indagan, de forma específica, las identificaciones laborales de los pasantes. En el próximo capítulo definiremos las herramientas conceptuales desde donde abordamos las identificaciones de los pasantes y su proceso de construcción en el mundo del trabajo.

Capítulo 3

Identidades laborales en construcción

“El hogar natural de la identidad es un campo de batalla”

Identidad, Zygmunt Bauman.

Nos proponemos en este capítulo analizar las identidades laborales como resultado de un proceso de construcción. Proceso que atraviesa la formación identitaria de los sujetos, a través de sus múltiples posicionamientos y mutaciones, pero que también se inscribe en la propia formación del concepto. La identidad resulta un concepto sinuoso en las Ciencias Sociales, atravesado por múltiples definiciones y apropiado por diversas disciplinas, que se presenta por momentos como una categoría polimorfa que complejiza su aplicación como herramienta de análisis de la realidad social. A pesar (y a partir) de ello, consideramos necesario precisar sus sentidos y la utilización que hacemos al emplearla como una categoría teórica central en el abordaje de nuestro caso de estudio. Para ello, desarrollaremos un pasaje descriptivo por algunas de sus principales utilidades teóricas en las Ciencias Sociales, para luego, señalar el esquema analítico utilizado en el abordaje de las identificaciones laborales de jóvenes que realizan pasantías universitarias.

3.1. La construcción de la identidad en las Ciencias Sociales

La identidad como concepto se inscribe en un campo de batalla, en donde se desarrollan constantes y calurosas disputas por cerrar, ampliar o transformar su significado. Es Bauman (2005) quien a través de esta metáfora bélica sintetiza las discusiones teóricas que en el campo intelectual se despliegan en relación a esta categoría. “La identidad, digámoslo claramente, es un <<concepto calurosamente contestado>>. Donde quiera que usted oiga dicha palabra, puede estar seguro de que hay una batalla en marcha” (Bauman, 2005:164). Diversas disciplinas, como la

Psicología, la Antropología, la Filosofía, la Sociología, entre otras, recurren a esta categoría analítica para referenciar fenómenos diferentes. Mientras que, complejizando sus múltiples significados, la identidad es también una “categoría de la práctica” (Burbaque y Cooper, 2001) utilizada por el sentido común: la prensa, los sindicatos, los sujetos en su cotidianidad, emplean el concepto complementando los significados teóricos y sumando nuevos.

Al rastrear la identidad como “categoría de análisis” (Burbaque y Cooper, 2001) nos encontramos que ésta ha sido utilizada primariamente por la Filosofía, quien la empleó para referirse a la permanencia esencial del individuo ante los cambios. Esta postura, de carácter esencialista, ligaba la identidad a la idea de mismidad, igualdad a través del tiempo. Es recién a partir del siglo XX cuando se extiende su utilización como concepto teórico en otras disciplinas sociales, vinculada a un sentido descriptivo abarcador de nuevos fenómenos individuales y sociales. Es entonces la Psicología quien se apropia del concepto, a través del trabajo de Erickson, Freud y Lacan. El psicoanálisis piensa la identidad a partir de la identificación con el otro (ligado fundamentalmente a la familia), que en la vida cíclica del individuo aparece como modelo, sostén o adversario. Dentro de la corriente psicoanalítica, Erickson (1968) es reconocido por la utilización del concepto de identidad (y crisis de la identidad) en su Teoría del Desarrollo Humano. Dicho autor interpreta a la identidad como el resultado de un proceso no sólo biológico y psicológico sino también social, que se desarrolla y modifica a partir de los diversos estadios (y crisis) que atraviesa el individuo a lo largo de su vida.

De la Garza Toledo, Gayosso Ramírez y Moreno (2010), en su artículo “*La querrela de las identidades: ¿pasado sistemático, presente fragmentario?*”, señalan que el concepto de identidad asume un rol central en las teorías sociológicas recién a partir de la década del 70, en conjunción con la emergencia de los nuevos movimientos sociales. Los autores aducen la escasa utilización de este concepto dentro de la Sociología al clima académico estructuralista vigente, que dejaba poco lugar al estudio de la subjetividad. La aparición de los nuevos movimientos sociales, en los años 70, dificultó su explicación mediante las perspectivas estructuralistas clásicas, propiciando el desarrollo de las teorías sociales de la acción colectiva que recurrían al concepto de identidad (Melucci, 1991; Pizzorno, 1989; Giménez, 1994). Simplificando sus

argumentos, estas teorías postulaban que la movilización de los nuevos sujetos sociales no estaría guiada por el interés sino por el hecho de compartir y construir una identidad colectiva al calor del propio movimiento.

Por su parte Bauman (2005) sostiene que la irrupción de la identidad como categoría de análisis en las teorías sociales es un producto de la modernidad líquida. Según el autor, las Ciencias Sociales hablan de identidad debido al desmoronamiento de las instituciones que resultaban soportes de las pertenencias de los individuos en la sociedad moderna: la familia, el trabajo, las creencias religiosas y políticas. Es la crisis de estos soportes sólidos de la Modernidad, a mediados de los años 70, la que posiciona a la identidad como una categoría teórica de análisis, que se extiende en los diferentes estudios desarrollados por los sociólogos de la época en relación a su crisis. De la Garza y otros (2010) catalogan a estas posturas como “para-postmodernas”, señalando como punto en común su concepción pesimista respecto a las posibilidades de articulación identitaria a partir del trabajo.

Si bien los estudios sobre identidad se expandieron en las Ciencias Sociales a partir de la década del 80 y 90, consideramos que es posible rastrear también otras teorías sociológicas que recurrieron a dicho concepto con anterioridad y que fueron insumo de muchos de los trabajos desarrollados posteriormente. Tal es el caso de la obra de Goffman, quien en 1963 publicó “*Estigma. La identidad deteriorada*”, donde analiza a la identidad como un producto individual y social, en la que el individuo va asumiendo diferentes roles y “fachadas” a partir de la relación con los otros y de sus expectativas. De esta manera, la concepción identitaria de Goffman es la de una identidad fragmentada por múltiples roles, que se despliegan a partir de los diferentes momentos y relaciones que desarrolla el individuo. “... el carácter que atribuimos al individuo debería considerarse como una imputación hecha con una mirada retrospectiva en potencia, una caracterización <<en esencia>>, una *identidad social virtual*. La categoría y los atributos que, de hecho, según puede demostrarse, le pertenecen, se denominarán su *identidad social real*” (Goffman, 1980: 12). Esta concepción de la identidad fue retomada por otros teóricos de la identidad (Dubar, 2000; Hall, 2003; Sainsaulieu, 1985; Giménez, 1997), que en los años 90 y 2000 la estudiaron desde una perspectiva articuladora de su dimensión biográfica y social.

Dubar (2002) propone una organización de las diversas acepciones teóricas desarrolladas alrededor del concepto de identidad en las Ciencias Sociales, indicando la existencia de dos posturas predominantes: una *esencialista* y otra de carácter *nominalista*. La postura *esencialista*, adoptada por las corrientes filosóficas y por algunas corrientes psicológicas, considera a la identidad como una esencia, en el sentido de un núcleo del ser inmutable y original. La idea clave que atraviesa esta perspectiva es la de mismidad. Mientras que la postura *nominalista* considera a la identidad como una construcción, que no asume una forma única ni de carácter esencial, sino que está en constante transformación, ya que el sujeto va desarrollando diferentes identificaciones en el curso de su historia personal y colectiva. Esta postura *nominalista* es la que prevalece actualmente en los estudios teóricos sociales, considerando a la identidad como una construcción sin pertenencias esenciales y permanentes en los individuos. “Lo que existe son modos de identificación, variables en el curso de la historia colectiva y de la vida personal, afiliación a diversas categorías que dependen del contexto” (Dubar, 2002:12).

Burbaque y Cooper (2001) en su obra “*Más allá de <<Identidad>>*” realizan una fuerte crítica a la postura *nominalista* que se encuentra actualmente en boga en las teorías sociales, ya que consideran que desde esta perspectiva la identidad se torna un concepto ambiguo, amplio, difuso, y por tanto fértil a múltiples interpretaciones y usos. Asimismo, señalan que la prevaleciente postura responde más a una actitud académica de “constructivismo cliché” que a la aplicación efectiva de una perspectiva procesual, ya que se intenta suavizar las fuertes cargas de las posiciones *esencialistas* sin lograr dar una expresión de significado al término. Se convierte así a la identidad en un concepto débil al que se envuelve “rutinariamente con calificativos estándar indicando que la identidad es múltiple, inestable, en movimiento contingente, fragmentada, construida, negociada” (Burbaque y Cooper, 2001: 13-14) para responder a una postura teórica legitimada, pero que no logra eficacia analítica.

Estos autores señalan que el concepto de identidad tiende a significar demasiado (cuando se entiende en un sentido fuerte ligado a posiciones *esencialistas* que enfatizan la igualdad a través del tiempo o las personas), demasiado poco (cuando se entiende en un sentido débil *nominalista* que resalta el carácter múltiple, inestable, fragmentado, contingente y en movimiento) o nada (por su total ambigüedad). Se preguntan entonces,

“¿necesitamos realmente este término pesadamente cargado y profundamente ambiguo?” (Burbaque y Cooper, 2001: 10).

3.1.1. La perspectiva identitaria en Dubar: apropiaciones y distanciamientos

Adoptamos en esta Tesis el esquema analítico de la identidad propuesto por Dubar (2000), por considerar que incorpora una mirada articuladora de las identidades como construcciones tanto individuales como sociales. Precisamente el centro de la perspectiva de Dubar consiste en la concepción de la identidad como resultado de la articulación entre dos procesos heterogéneos: los *actos de atribución identitaria* (lo que los otros dicen que sos, llamada “identidad para otro” –que equivaldría la “identidad social virtual” de Goffman, 1980-) y los *actos de incorporación identitaria* (lo que uno mismo dice que es, llamada “identidad para sí –que equivaldría a la “identidad social real” de Goffman, 1980-). Entre ambos actos identitarios no existe necesariamente una correspondencia, sino que se dan “transacciones” destinadas a reducir o ampliar la distancia entre las identificaciones atribuidas e incorporadas. Dubar (2000) clasifica estas transacciones identitarias en dos tipos: “*transacciones objetivas-externas*” y “*transacciones subjetivas-internas*”. Las primeras remiten a las estrategias identitarias desarrolladas por el sujeto frente a “los otros” buscando acomodar la “identidad para sí” a la “identidad para el otro”; mientras que las “*transacciones subjetivas*” buscan asimilar la “identidad para el otro” a la “identidad para sí”.

Siguiendo la propuesta analítica de Dubar (2000), abordamos la identidad como resultado de un proceso de construcción relacional, social y biográfico, enmarcado en los ejes temporales sincrónico y diacrónico de los sujetos. El eje sincrónico refiere al “**contexto de acción**”, que es el marco en el que se despliegan las atribuciones identitarias. Al respecto proponemos una ampliación del recorte analítico que realiza Dubar (2000) respecto de “los otros” considerados en los *actos de atribución identitaria*, incorporando en nuestra investigación no sólo a los sujetos e instituciones que forman parte del campo de interacción directa del individuo, sino también a aquellos que intervienen de forma indirecta como sujetos significativos de las relaciones sociales de poder en dicho “contexto de acción”.

El eje analítico diacrónico se encuentra ligado a la “**trayectoria subjetiva**”, que involucra una lectura interpretativa, socialmente construida, que el sujeto realiza de su

pasado y la proyección anticipada de su porvenir. Es a la luz de esta “trayectoria subjetiva”, que analizamos las incorporaciones identitarias de los sujetos y las transacciones que estos realizan frente a los actos de atribución de “los otros” significativos que conforman su “contexto de acción”.

De esta manera, para Dubar (2000), la identidad no está estrictamente determinada por el contexto, sino también por su propia historia y proyecciones del sujeto. Consideramos que el estudio de las trayectorias y del contexto debe realizarse articuladamente y en el marco de las relaciones sociales de poder que los atraviesan. De esta manera, sostenemos que el proceso de construcción identitaria además de ser un acto simbólico es un **acto de poder**, atravesado y condicionado por relaciones de fuerza.

3.1.2. La imposibilidad de la identidad: identidades, poder y discurso

La incorporación del estudio de las construcciones identitarias en el marco de las relaciones sociales de poder nos acerca al enfoque teórico de Laclau (2000), quien sostiene que la construcción de una identidad es un acto de poder, y que estudiar sus condiciones de existencia es equivalente, por lo tanto, a estudiar los mecanismos de poder que la hacen posible. “Una identidad objetiva no es un punto homogéneo sino un conjunto articulado de elementos. Pero como esa articulación no es una articulación necesaria, su estructura característica, su <<esencia>> depende enteramente de aquello que ella niega” (Laclau, 2000: 48-49). El poder constitutivo de la identidad se explica por el acto de exclusión implícito en cualquier construcción identitaria, que nutre su significado positivo a partir de lo que deja afuera, a partir de la diferencia. Laclau (2000) denomina esa afuera como un “afuera constitutivo” de la propia identidad. Este acto de omisión denota la arbitrariedad del cierre (necesario) de todo acto identitario, lo que lo constituye en un acto de poder.

Es en este sentido que pensamos a la identidad estable y cerrada como un imposible. Laclau y Mouffe (1987), plantean que la identidad como la sociedad (en tanto universos cerrados y estables) no existen, son significantes vacíos conformados por contenidos particulares articulados en equivalencias que aspiran a su hegemonía como universales, únicos y posibles. “La <<identidad>> en sí nunca se constituye plenamente” (Laclau, Žižek y Butler, 2003: 7). Esto nos conduce a decir que la

identidad (como estado) no existe, sino en permanente construcción. En el campo social diferentes identidades aspiran a convertirse en hegemónicas, desplegando una lucha simbólica en la cual todas se ven transformadas e hibridadas por su mutua influencia en la batalla. “La universalización y su carácter abierto condenan a toda identidad a una hibridación inevitable, pero hibridación no significa necesariamente declinación a través de una pérdida de identidad: puede también significar robustecer las identidades existentes mediante la apertura de nuevas posibilidades” (Laclau, 1986:119).

Con este planteo de imposibilidad nos encontramos nuevamente con la fluidez y evanescencia asociada al concepto nominalista de identidad que era criticado por Brubaker y Cooper (2000), poniéndolo en riesgo como categoría de análisis. “Si fluye ¿cómo podemos entender las formas en que las autocomprensiones pueden fortalecerse, congelarse y cristalizarse? Si es construida, ¿cómo podemos entender la a veces coercitiva fuerza de las identificaciones externas? Si es múltiple ¿cómo podemos entender la terrible singularidad que suele ser perseguida (...) por políticos para transformar meras categorías en grupos unitarios y exclusivos? ¿Cómo podemos entender el poder y el pathos de la identidad política?” (Burbaque y Cooper, 2001:1-2).

Frente a ello, estos autores proponen sustituir el concepto de identidad por otros como “identificación” y “categorización”, que recuperan el carácter dinámico y procesual que el anterior descuidaba (Burbaque y Cooper, 2001). Por otra parte, y retomando los debates críticos respecto al carácter inaprensible de la identidad como objeto de investigación social, Hall (1997) propone al concepto de “identificación” como un intento de rearticular la relación entre los sujetos, las prácticas discursivas y el poder. Alejándose de los significados del sentido común (como lo compartido con otra persona o grupo) y el psicoanálisis (como primer lazo emocional con el otro), define a las identificaciones como puntos de adhesión temporarias a las posiciones subjetivas que se construyen en las prácticas discursivas (Hall, 1995).

Siguiendo a Hall (2003) consideramos que la cristalización de estos posicionamientos, en tanto estabilizaciones identitarias, se da a través de los discursos. Las identificaciones se construyen dentro del discurso y no fuera de él, y su inevitable fragmentación sólo se sutura (parcialmente) a través del “decirse”. Como investigadores se nos torna inaprensible acceder al proceso constante de construcción identitario que atraviesan los sujetos, individuales y colectivos, por su permanente transformación y

sus múltiples dimensiones. Sólo podemos acceder a las identificaciones a través de los discursos, que como posicionamientos subjetivos denotan estabilizaciones identitarias transitorias suturadas a través del decirse.

De esta manera, Hall (1995) ubica al proceso de construcción identitario en el plano representacional, otorgando al discurso un lugar privilegiado como terreno para su observación y análisis. Para el autor las identificaciones surgen de la narrativización del yo/nosotros, que en tanto articulaciones discursivas son suturas ficcionales y transitorias de los posicionamientos de los sujetos. Siendo los discursos espacios de formación identitaria, consideramos fundamental atender a sus prácticas y modalidades enunciativas como marcas de la subjetividad del narrador y de su contexto. En este sentido, aplicamos las técnicas de la teoría de la enunciación de Benveniste (1974) como insumo del análisis del discurso de nuestro sujeto en estudio, en tanto espacio simbólico de su conformación identitaria.

El discurso resulta entonces el terreno de sutura de las diferentes dimensiones, biográficas y relacionales, presentes en las identificaciones y conformadas a partir de un proceso de construcción identitario. Siguiendo a Busso (2011) entendemos como **formas identitarias** a la articulación discursiva de las diversas identificaciones de los sujetos. “El conjunto de referenciales escogidos se expresan en una forma discursiva dando lugar a la identificación incorporada. Es decir, las identificaciones toman forma en un discurso, se con-forman en él” (Busso, 2011: 104). Es a partir de los discursos que analizamos los “actos de identificación” laboral de los pasantes universitarios que trabajan en lugares de trabajo precario, reconstruyendo las identificaciones de los jóvenes en relación al modo en que se representan y son representados, buscando aquellos hechos, momentos, personas e instituciones que les sirven como referencias para posicionarse como trabajadores.

Consideramos así que las identificaciones se procesan en un plano simbólico y representacional, y se encuentran abiertas a un proceso constante de transformación y disputa, que las constituye en un acto de poder. Lo que implica que los posicionamientos son producto de la marcación de diferencia con lo que no son, con el llamado “afuera constitutivo” (Laclau, 2000). En esto consiste el carácter arbitrario y contingente de todo posicionamiento identitario, atravesado por relaciones sociales de poder que establecen fronteras simbólicas. Las narraciones de los sujetos son suturas

transitorias que nos permiten acceder a sus posicionamientos subjetivos a través de los cuales se construyen como trabajadores mediante la aprehensión de determinados referenciales identitarios (Battistini, 2007) y la exclusión de otros.

El objetivo de esta investigación consiste en analizar las identificaciones laborales de pasantes universitarios a la luz de las relaciones de poder que las conforman, que en el caso del mundo laboral se encuentran definidas por la forma-empleo precaria. Siguiendo a Dubar (2000) entendemos a las identificaciones como resultado de un proceso de construcción biográfico y relacional, enmarcado en el “contexto de acción” y en la propia “trayectoria subjetiva” del sujeto, que articula, a través de transacciones, los actos de atribución e incorporación identitaria. Los discursos de los pasantes constituyen el terreno sobre el cual abordamos, en la Tercera Parte de la tesis, sus “actos de identificación” laboral, en tanto formas identitarias que suturan (transitoriamente) los referenciales a través de los cuales se representan y son representados en el mundo del trabajo.

3.2. Aproximaciones teóricas al concepto de identidad en el mundo del trabajo

3.2.1. Identidades laborales, un concepto en construcción

El trabajo ha sido una de las matrices de análisis privilegiadas en el estudio de las sociedades modernas por parte de los fundadores de las Teorías Sociológicas. Durkheim analiza como a través de la división social del trabajo, y sus roles dentro de él, el sujeto encuentra su integración en la sociedad moderna. Marx, concibe al trabajo como una actividad vital, fuente de realización humana, y denuncia que bajo la forma-histórica capitalista el trabajo asalariado se convierte en fuente de alienación. Weber, por su parte, considera que el trabajo en la sociedad racional moderna es representado socialmente como un deber orientado a obtener el máximo beneficio a través del esfuerzo y se encuentra legitimado moralmente. Dichas concepciones siguen vigentes en muchas de las teorías sociológicas contemporáneas y repercuten en las miradas construidas sobre el trabajo. A pesar de sus diversas posiciones, resulta un consenso teórico en las Ciencias Sociales contemporáneas considerar que el trabajo, además de ser una actividad meramente económica, constituye una fuente de sentidos y relaciones sociales (Neffa, 2003).

La Sociología del Trabajo Francesa ha desarrollado importantes estudios referidos al trabajo a partir de la articulación entre condiciones laborales y subjetividad de los trabajadores. Dentro de esta corriente, Dubar (2000) postula que entre las múltiples dimensiones de la identidad en los individuos modernos, es la dimensión profesional la que adquiere una importancia particular. “Son el campo del trabajo, el empleo y la formación los que han adquirido una fuerte legitimidad para el reconocimiento de la identidad social y la atribución de estatus sociales en las sociedades modernas” (Dubar, 2000: 117). Para el autor, uno de los eventos más importantes en la construcción de la identidad social es la salida del sistema escolar y la confrontación con el mercado de trabajo, señalando además que ella toma formas sociales diversas según los países, los niveles escolares y los orígenes sociales.

Otro de los teóricos sociales franceses más reconocidos por sus estudios sobre identidades profesionales es Sainsaulieu, quien sitúa la identidad en la “experiencia relacional y social de poder” (Sainsaulieu, 1985: 342) que se da en el espacio laboral. Para él son las relaciones de trabajo el lugar donde el sujeto experimenta sus deseos de reconocimiento, en un contexto desigual, cambiante y complejo de poder. Esta perspectiva lo lleva a privilegiar el espacio de trabajo como lugar de construcción identitaria y a centralizar su análisis en las “*transacciones identitarias objetivas*”, ligadas a la búsqueda del reconocimiento. Al respecto consideramos que si bien el campo laboral resulta un espacio fundamental de integración y reconocimiento social, no puede reducirse a ser considerado como “el ámbito” en donde se anclan las identificaciones de los sujetos. Desde nuestra postura, sostenemos la existencia de otros campos del espacio social (educativo, político, familiar, entre otros) que también son fuente de reconocimiento y de posicionamientos subjetivos en la sociedad post-moderna.

En este sentido coincidimos con Dubar (2000), al considerar que “no se puede otorgar a la empresa, ni mismo del trabajo (...) un espacio privilegiado del reconocimiento en la identidad social: éste depende de las relaciones de poder en ese espacio y del lugar que ocupa el individuo en su grupo de pertenencia.” (Dubar, 2000:121). Por otro lado, este autor francés se diferencia de Sainsaulieu (1985) al incluir en su análisis no sólo a las “*transacciones identitarias objetivas*”, sino también a las “*transacciones subjetivas*”. Para Dubar (2000) la identidad profesional es el

resultado de la articulación de un “proceso relacional”, que concierne al reconocimiento de las identidades asociadas a saberes, competencias e imágenes de sí propuestas y expresadas en un “contexto de acción”, con un proceso biográfico, que implica la construcción en el tiempo de identidades sociales y profesionales a partir de las categorías ofrecidas por las instituciones sucesivas (familia, escuela, mercado de trabajo).

Hablar de “identidades profesionales” implica un debate acerca de los límites y alcances de esta concepción, cuyo principal dilema refiere a si el adjetivo “profesional” remite a todo el ámbito laboral en sí o concierne específicamente al ámbito laboral de carácter profesional, en el sentido de profesiones liberales. Dicho dilema tiene su raíz en la traducción que realizó la Sociología del Trabajo francesa del término inglés “Sociology of the professions”. En Francia el término “*proffessionelle*” alude a dos términos ingleses: “occupations”, como ocupación (en el sentido de cualquier empleo) y “*proffessions*”, como profesión liberal. Dubar (2000), en su libro “*La Socialización*” utiliza el término “identidad profesional” en su sentido ampliado, significando “identidades laborales”, incluyendo en su análisis no sólo a empleados profesionales, dirigentes de empresas y supervisores, sino también a empleados administrativos, operarios y obreros.

Bulloni, Frassa y Muñiz Terra (2008) realizan un repaso por el campo de estudio de las identidades profesionales, marcando sus orígenes y marcos territoriales de desarrollo. Señalan allí que uno de los campos de surgimiento de la sociología de las profesiones tuvo lugar en Estados Unidos a partir de los años 30. Fue el contexto de crisis económica mundial el que condujo a la sociología estadounidense a centralizarse en el mundo de las profesiones, para ayudar a la definición de políticas, intentando comprender los cambios acontecidos en el mundo del trabajo luego del “crack del 29”¹⁷. La Escuela de Chicago desarrolló importantes aportes en este sentido, primando en su análisis a las profesiones liberales e incorporando un enfoque culturalista, en el cual se destacan los estudios referidos a los mecanismos de socialización laboral (Hugges, 1955).

¹⁷ El crack del 29 fue el nombre con el que se conoció la crisis financiera originada por la caída de la bolsa de EE.UU., que tuvo repercusiones a nivel mundial, generando un periodo de contracción económica a lo largo de la década de los 30. El alto desempleo, bajo consumo y acumulación de stock caracterizó a esta época de “gran depresión” económica que atravesó al mercado laboral en todos sus estamentos y tuvo fuertes repercusiones políticas, promoviendo un nuevo Estado Social.

Por otra parte, las autoras señalan que, en Inglaterra, los estudios sobre el mundo de las profesiones se focalizaron en la nueva industria. Allí, hubo importantes desarrollos en la escuela de Historia Social Marxista, centrándose en la experiencia cotidiana de los obreros como sujetos de análisis (Thompson, 1977). La profunda crisis ocurrida en el mundo laboral en los años 70 repercutió en el campo de la sociología de las profesiones, volcando sus estudios a la comprensión de las transformaciones ocurridas en la estructura productiva y sus repercusiones en la subjetividad de los trabajadores (Bulloni, Frassa y Muñiz Terra, 2008).

En América Latina, el desarrollo de la sociología de las profesiones y, particularmente, del estudio de las identidades profesionales se dio en forma tardía, hacia finales de los años 80. Con una fuerte influencia de la sociología del trabajo francesa, la mayoría de los estudios sobre la identidad profesional desarrollados en nuestra región se han centrado en campos profesionales específicos. Una gran parte de ellos han desplegado estudios sobre la construcción de identidades profesionales en el campo educativo (Freytes Frey, 2004; Lang, 2006; Ávila Quevedo y Cortés Montalvo, 2007; y López, 2007). Otra de las líneas de investigación más extendidas sobre identidades profesionales, en nuestra región, está vinculada a la cuestión del género y el proceso de feminización del mundo del trabajo (Guadarrama y Torres, 2007; Alfaro, 2001; Guzmán, Portocarrero y Pinzás, 1993; Díaz, Godoy y Stecher, 2007).

A lo largo de nuestra investigación, hablamos de **identificaciones laborales**, y no de identidades profesionales, a fin de esclarecer nuestra adscripción al sentido ampliado de dicho adjetivo, inscripto en el mundo laboral y no en un campo profesional específico. Entendemos por identificaciones laborales a los posicionamientos subjetivos desplegados por los sujetos en los lugares de trabajo. Siguiendo los postulados de la geografía cultural de Santos (2000) entendemos a los lugares de trabajo como espacios laborales practicados, dotados de significados, en donde se construyen procesos identitarios (Augé, 2007). Dichos posicionamientos se dan en un “contexto de acción” laboral atravesado por relaciones sociales de poder y son producto de un proceso de construcción relacional, de carácter dinámico y fragmentario. De esta manera, entre las múltiples dimensiones que componen los “actos de identificación”, colocamos nuestro foco de análisis en la dimensión laboral de las identificaciones de los sujetos. Dicha

dimensión se cristaliza en los posicionamientos subjetivos que despliegan los sujetos en los lugares de trabajo, a los que accedemos a través de sus discursos.

Entendemos al campo laboral en interacción con otros campos del espacio social, como el educativo, familiar, político y legal, entre otros. Consideramos que los sujetos despliegan múltiples posicionamientos en los lugares de trabajo que son producto de diferentes socializaciones que atraviesan a lo largo de su trayectoria y su pasaje por diversos “contextos de acción”. Es por ello que tomamos en cuenta aquellos referenciales que los sujetos aprehendieron en sus posicionamientos subjetivos en su lugar de trabajo, y que pueden provenir del mismo campo laboral y también de los otros campos del espacio social, en tanto referenciales significativos en su construcción como “sujetos trabajadores”.

El haber elegido estudiar a las identificaciones de jóvenes pasantes a través de su dimensión laboral no implica que consideremos que ésta sea la dimensión más relevante ni la única en sus posicionamientos subjetivos. Sino que, siguiendo a los clásicos de la Sociología, consideramos que el trabajo sigue resultando una dimensión privilegiada para analizar las transformaciones ocurridas en la sociedad (post-moderna). De esta manera, el análisis del proceso de construcción de las identidades laborales de pasantes universitarios que trabajan en lugares de trabajo precario resulta un caso instrumental, a través del cual observamos la cristalización de los cambios ocurridos en el mundo del trabajo y su repercusión en las identificaciones de los jóvenes trabajadores.

3.2.2. La crisis del trabajo como referencial identitario

La crisis del paradigma fordista y su sustitución por el paradigma productivo flexible repercutió en el mundo del trabajo transformando su organización productiva, las relaciones laborales y a los propios trabajadores. Ante la generalización de la precariedad laboral como forma-empleo, atravesada por una organización del trabajo flexible, un mercado laboral segmentado y relaciones laborales individualizadas, emergió como interrogante en las Ciencias Sociales la pregunta por las repercusiones que estas transformaciones tienen sobre la subjetividad de los trabajadores. La articulación entre identidad y mundo del trabajo se planteó entonces una de las líneas de investigación más desarrolladas para indagar dicha problemática.

Sainsaulieu (1985) señala así que “la categoría de identidad entra brutalmente al debate teórico de las Ciencias Sociales a principios de los 80” (Sainsaulieu, 1985:278). Según este autor, las antiguas identidades profesionales estallaron al enfrentarse con las nuevas realidades laborales surgidas de la crisis del modelo salarial fordista. La extensión de la precarización laboral y el desempleo, las dificultades de inserción laboral en los jóvenes, la incorporación de nuevas tecnologías y las transformaciones en la organización productiva son señalados como factores que borraron los antiguos puntos de referencia de los sujetos trabajadores y multiplicaron las incertidumbres. Y a partir de esto, sostiene que la identidad profesional de los trabajadores fue puesta en cuestión ante las nuevas formas que asumía el mundo del trabajo.

Dubar (2002) cataloga esta situación como una “crisis de las identidades profesionales”. Señala al respecto que esta crisis forma parte de otra más amplia que incluye no sólo al mundo del trabajo sino también a la familia, la pareja, las creencias religiosas y políticas. En su obra “*La crisis de las identidades*”, Dubar (2002) analiza los cambios ocurridos en la sociedad francesa en los años 60 y 70, en el ámbito familiar, religioso y laboral, y su impacto sobre las formas identitarias, señalando que hubo una crisis en todo ellos en los últimos 30 años. Según el autor, las antiguas formas de identificación de los individuos (culturales, estatuarias) han perdido legitimidad y las nuevas formas (narrativas, reflexivas) no están aún plenamente constituidas ni reconocidas, lo cual genera una multiplicación de crisis existenciales.

Respecto a la “crisis de las identidades profesionales”, Dubar (2001) señala que ésta consiste en el cuestionamiento de los antiguos referenciales identitarios sobre los que se posicionaban los trabajadores en la sociedad salarial fordista. Antes, en los países industriales, la mayoría de la población sabía que al terminar la escuela, ingresaba a un trabajo, oficio o profesión que conservaría hasta su retiro. Existían denominaciones estables que estaban asociadas a líneas de carrera, y había equivalencias claras entre el nivel de formación y la calificación que permitía acceder y ascender en un puesto, amparadas en acuerdos colectivos. A partir de los 80, “todas estas convenciones que comportaban identidades profesionales (y, por lo tanto, sociales) reconocidas fueron progresivamente cuestionadas por las nuevas formas de gestión en las empresas e inclusive en la administración pública” (Dubar, 2001: 10). Se desarrolla entonces un proceso de ruptura de los convenios construidos colectivamente, donde ya no se habla

de calificaciones sino de competencias que son evaluadas individualmente, y donde la flexibilidad es valorada sobre la estabilidad. Esta situación genera mucha incertidumbre en los trabajadores que les dificultaba “dar sentido a la vida en el trabajo” (Dubar, 2002: 220).

En esta misma línea, diferentes teóricos sociales europeos analizan las repercusiones que las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo tuvieron sobre las identidades de los trabajadores. Tal es el caso de Sennett (2000), quien en su libro, “*La corrosión del carácter*” investiga cómo, ante el nuevo capitalismo, el trabajo deja de ser articulador de los proyectos a largo plazo de los sujetos. La flexibilidad del nuevo paradigma productivo impacta también en la trayectoria de los sujetos, que viven angustiosamente esta situación de incertidumbre, corroyendo su carácter. Esto genera que las identificaciones de los sujetos se tornen cada vez más fluidas, más flexibles, sin grandes soportes sobre los que posicionarse y proyectarse a largo plazo.

Castel (1997) por su parte señala que la desintegración de la sociedad salarial fordista ha conducido a una desestructuración de los antiguos soportes socializadores del individuo moderno. Desde una perspectiva neo-durkheimiana, piensa al trabajo como uno de los principales integradores sociales. La crisis del empleo salarial típico (estable, seguro y protegido), causado por la extensión del desempleo y la precariedad laboral, expone a los individuos a la pérdida de uno de los soportes identitarios fundamentales de integración social. Castel cataloga esta situación como una “desafiliación”, es decir “la pérdida de los soportes de protección sobre los que construía una identidad social fuerte la mayor parte de los trabajadores” (Castel, 2005: 34).

Desde otra perspectiva, autores como Gorz (1997), Rifkin (1996) y Offe (1985) sostienen que los cambios ocurridos en el nuevo capitalismo erosionan la centralidad del trabajo como referencial identitario. Estos autores adhieren a la teoría conocida como “el fin del trabajo”, que postula que la transformación del trabajo asalariado conduce a su progresiva desaparición por el avance del desempleo, las nuevas tecnologías y la robotización del proceso productivo. Desde esta perspectiva la articulación entre trabajo e identidad se considera parte de una época moderna pasada, ya que actualmente las formaciones identitarias se basan en nuevos ámbitos como la estética, la cultura y el ocio. En esta línea, Bauman (2000) sostiene que las nuevas identidades se estarían

construyendo en base a nuevos soportes centrados en el individuo y alejados de relaciones estables, en donde el consumo asume un papel central en la sociedad: “Este es el mundo líquido de las identidades fluidas, el mundo en el que terminar rápidamente, pasar a otra cosa, y comenzar de nuevo es el nombre del juego” (Bauman, 2005:150).

De la Garza y otros (2010) catalogan a estas posturas como “para-postmodernas”, señalando que a pesar de sus diferentes categorizaciones de este momento de crisis de las identidades modernas [“crisis de identidades” en el caso de Dubar (2002), “corrosión del carácter” en Sennett (2000), “desafiliación” en Castel (1997), “identidades fluidas” en Bauman (2005)], todas desencadenan en una concepción pesimista respecto a las posibilidades de su articulación y organización a partir del trabajo. En esta misma línea, las posturas “para-postmodernas” dedicadas al estudio de jóvenes trabajadores señalan que el trabajo ha perdido centralidad en la identidad de los jóvenes y otros referentes, ligados al consumo y las nuevas tecnologías, están ocupando su lugar como soportes identitarios.

Frente a ello, se esgrime una postura teórica social crítica, (Antunes, 1999; Neffa 2001; Dubet y Martuceli, 1998) que señala que a pesar del proceso de transformación del mundo laboral, el trabajo sigue ocupando un lugar privilegiado (aunque no central) como referencial identitario constitutivo de los sujetos y como soporte de sus organizaciones colectivas (Battistini, 2009; Bouffartigue, 2008; Retamozo, 2007; Busso, 2011). Adherimos a esta línea teórica, que escapa de una postura comparativa con un “modelo ideal de trabajo” asalariado-fordista, y analiza la relación entre identidad y trabajo desde una perspectiva histórica. Consideramos que el trabajo –a pesar de su forma hegemónica precarizada-, sigue siendo un espacio privilegiado de construcción identitario de los sujetos, aunque no resulte el único ni el central.

3.3. El proceso de construcción identitario en los jóvenes

3.3.1. Jóvenes y trabajo: ¿identidades fragmentadas?

Las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo a partir de los años 80 tuvieron a los jóvenes como uno de los sectores más afectados por sus altas tasas de desempleo y precariedad, dificultando su inserción en el mercado laboral. En el caso de Argentina, observamos como en 1999, la desocupación de los jóvenes de 15 a 24 años en el área metropolitana duplicaba la tasa nacional de desempleo, alcanzando el 27%

(Svampa, 2005). La persistencia de una tasa de desocupación juvenil que duplica a la de los trabajadores adultos lleva a Pérez (2008) a hablar de una especificidad en las dificultades de empleo de los jóvenes, describiendo una “sobrerreacción” de este grupo social ante las condiciones económicas y laborales que consolida el modelo neoliberal en nuestro país durante la década del 90.

Por su parte, como mencionamos en los anteriores capítulos de esta tesis, el crecimiento económico producido a partir del cambio en el modelo de acumulación en el año 2003, iniciado por el gobierno de Néstor Kirchner y continuado por el gobierno de Cristina Fernández, implicó la reversión de algunos indicadores laborales como la desocupación y el no registro, generando mayores puestos de trabajo. Sin embargo, la desocupación juvenil (15,1%¹⁸) continúa duplicando la de los adultos mayores y se mantienen las condiciones de precarización laboral en una importante cantidad de los empleos creados (Aspiazu y Schorr, 2010). De esta manera, la inserción laboral de los jóvenes continúa produciéndose de forma extendida, intercalando empleos precarios con periodos de desocupación, sin lograr una inserción laboral definitiva (Jacinto, 2000).

Estas transformaciones en el mundo del trabajo, lejos de ser representativas de la situación argentina, se inscriben por el contrario en un proceso internacional de transformación del capitalismo que consolida como forma-empleo al trabajo precarizado (Antunes, 2005; Gorz, 1998; Castel, 1997). Ante estas circunstancias, algunos autores sostienen que el trabajo dejó de ocupar un rol central en la constitución de la identidad de los jóvenes (Castel, 1997), señalando que otros componentes ligados al consumo y, sobre todo, los gustos musicales, son los que adquieren mayor peso en la construcción de sus subjetividades (Pérez Islas y Urteaga, 2001; Urresti, 2008; Berardi, 2008; Svampa, 2005; Suárez Zozaya, 2004; Reguillo Cruz, 2000). Frente a esto, Antunes (1999) señala que estas transformaciones no implican la desaparición del trabajo en la identidad de los jóvenes –y no sólo de los jóvenes–, sino su mutación respecto a su figura y su rol, ya que se ha vuelto más complejizado, socialmente combinado y aún más intensificado en sus ritmos y procesos.

¹⁸ Este dato corresponde al 2° trimestre del año 2013 y proviene de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).

Antes de introducirnos en el debate teórico desplegado en las Ciencias Sociales en relación a la articulación de identidad y trabajo en los jóvenes, consideramos necesario recuperar algunas reflexiones realizadas en el primer capítulo de esta tesis sobre el concepto de juventud y su vinculación con el trabajo. Vimos así que en vigencia de la sociedad salarial fordista, el ingreso al trabajo era considerado como un indicador del tránsito a la adultez (Galland, 1991, 1995; Agullo Tomás, 1998) que habilitaba una integración no sólo económica, sino también política y social; ya que a partir de la obtención de un empleo, el joven accedía a un proceso de independencia en su reproducción. Sin embargo, este indicador de “status adulto” se torna endeble cuando lo pensamos en relación a las condiciones de trabajo actuales, en donde los jóvenes tienen amplias dificultades para encontrar un empleo estable y acceder a partir de él a la independencia económica y familiar. Son estas transformaciones las que nos advierten sobre el riesgo de pensar la categoría de juventud como “una etapa de transición” que culmina en la asunción de los roles adultos.

Atendiendo a estas desincronizaciones entre la estabilización laboral y familiar de los jóvenes actuales, entendemos a la juventud como una categoría variable según la cultura, los tiempos y las clases sociales. La juventud resulta una “construcción social”, relativa en el tiempo y el espacio (Feixa, 2006:28). Son las variaciones propias de su relatividad cultural las que nos llevan a pensar más que en el concepto de juventud, en el de “juventudes”, en coherencia a las diversidades que ella implica a su interior. Es función a ello en nuestra investigación hablamos de **jóvenes trabajadores**, en plural, dando entidad a la heterogeneidad implícita en esta categoría analítica.

Introduciéndonos ahora en el debate acerca de la relación entre jóvenes e identidades laborales, observamos que en el actual contexto laboral, caracterizado por la extensión de la precarización como forma-empleo, el trabajo es puesto en cuestión como referencial identitario juvenil. Al respecto, señalamos recientemente que algunas perspectivas teóricas sostenían que ante las nuevas condiciones laborales flexibles, el trabajo dejó de constituir un soporte identitario para los jóvenes, dejando su lugar a nuevos referenciales ligados al consumo, la música, la estética y las nuevas tecnologías. Las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo, sumadas (y vinculadas) a la crisis de otras instituciones como la familia y la escuela, provocarían en los jóvenes un proceso de “descolectivización” (Castel, 1995), en donde los soportes colectivos que

configuraban la identidad colectiva, como los sindicatos, los partidos políticos y grupos de pertenencia en el trabajo, perderían su centralidad en dicha configuración.

Dentro de esta postura, encontramos en Argentina al planteo de Svampa (2005), quien postula que las identidades de los jóvenes se encuentran astilladas por la erosión de los soportes tradicionales de las “identidades fuertes” de la sociedad salarial fordista¹⁹, como el trabajo, la política y el sindicato. Señala entonces que los jóvenes suelen definir su identidad a una gran distancia de los ejes que definieron la de sus padres o abuelos en su juventud, a través de referentes más inestables, fragmentarios y poco inclusivos, como son los gustos musicales, la vestimenta y la estética. En esta misma línea, Berardi (2007) y Urresti (2008) señalan que así como hacia fines del 90 los consumos culturales ganaron relevancia en la construcción identitaria juvenil, hacia los 2000 su lugar comenzó a ser disputado por narrativas de consumo ligadas a las nuevas tecnologías digitales y las redes sociales.

Frente a estas posturas pesimistas respecto al rol del trabajo en las construcciones identitarias y en las organizaciones colectivas de los jóvenes en las sociedades post-modernas, es posible encontrar teorías críticas que, reconociendo las transformaciones ocurridas en el mundo laboral, consideran que el trabajo sigue ocupando un papel importante en las identidades juveniles, aunque éste no sea el único ni ocupe un papel central (Leyva Piña y Rodríguez Lagunas, 2006; Agullo Tomás, 1998; Montoro Romero, 1985; Sánchez Bravo-Villasante, 1991; Antunes, 1999).

Adherimos a esta postura y consideramos que la mutación de las condiciones laborales, caracterizadas por la extensión de la precariedad y la sobre-reacción del desempleo juvenil, no erosiona al trabajo como referencial identitario, sino que transforma su sentido. El trabajo se ha tornado más complejo, intensificado e inestable, pero sigue siendo una plataforma de construcciones simbólicas y posicionamientos subjetivos para los jóvenes. Su papel como referencial identitario ya no está asociado a *un empleo determinado* sobre el cual se proyecta a largo plazo, sino a la condición

¹⁹Svampa (2005) cataloga al orden social vigente entre la década del 40 y el 70 como un modelo de integración de tipo nacional-popular, cuya máxima expresión fue el primer peronismo. “Este modelo se caracterizaba por tres rasgos mayores. En primer lugar, en el plano económico, presentaba una concepción del desarrollo vinculada a la etapa de sustitución de importaciones y la estrategia mercado-internista. En segundo lugar, implicaba el reconocimiento del rol del Estado como agente y productor de la cohesión social, principalmente por medio del gasto público social (...) Por último una tendencia a la homogeneidad social, visible en la incorporación de una parte importante de la clase trabajadora, así como la expansión de las clases medias asalariadas.” (Svampa, 2005:21).

misma de *trabajar*, aunque ésta sea a través del pasaje por diferentes empleos a lo largo de su vida (Leyva Piña y Rodríguez Lagunas, 2006).

Dentro de esta postura crítica resultan interesantes los aportes realizados por Agullo Tomás (1998), en España, y Sisto y Fardella (2008), en Chile, quienes incorporan la variable “clase social” al análisis de la relación entre identidad y trabajo precario en los jóvenes. Estos autores sostienen que es necesario atender al condicionamiento de la clase social sobre los sentidos construidos por los jóvenes en relación al trabajo precario. De esta manera, los jóvenes de clase media, con mayor nivel educativo, desarrollarían una vinculación con el trabajo precario de forma coyuntural y hasta ligada a ciertos márgenes de elección, en su búsqueda de experiencia. Mientras que los jóvenes de clase sociales más bajas presentarían una vinculación con el trabajo precario de carácter más estable, con menores márgenes de elección estratégica y otorgándole al trabajo un rol fundamental en su reproducción económica y familiar.

Sisto y Fardella (2008) analizan la articulación entre identidad y trabajo en jóvenes profesionales y demuestran, por medio de una tipología, que incluso dentro del mismo estrato social medio los jóvenes construyen sentidos diferentes en relación al trabajo precario. De esta manera encuentra un tipo de joven profesional, al que catalogan “yo soy el autor de mi propia trayectoria”, que se posiciona subjetivamente rechazando la estabilidad y eligiendo la flexibilidad laboral como “condición de libertad” (Sisto y Fardella, 2008). Mientras que el tipo de joven “sujeto doliente” ve a la precariedad como algo angustiante y desalentador, que condiciona su posicionamiento subjetivo como trabajador y sus expectativas respecto a su trayectoria laboral futura.

El supuesto principal del estudio de Sisto y Fardella (2008) es que los jóvenes con estudios superiores son los mejores posicionados para moverse exitosamente en el mercado laboral precarizado, a pesar de reconocer que en los tiempos actuales se torne más difícil el pasaje exitoso de la educación al trabajo. Tomamos este postulado bajo la forma de interrogante en nuestra investigación, cuyo objeto de análisis está constituido por jóvenes de clase media con estudios superiores que trabajan en lugares precarios. Nos preguntamos entonces cómo influye la posesión de este capital educativo en la construcción identitaria que ellos realicen en lugares de trabajo precario, y qué diferencias encontramos al interior de su grupo social. Consideramos que el análisis de la posesión de este capital debe enmarcarse en una perspectiva que incorpore el estudio

de la clase social de los sujetos. Este postulado nos lleva a adoptar una perspectiva clasista en nuestra investigación, que no remita a los jóvenes en forma individual, sino que los piense posicionados en una clase enmarcada en relaciones sociales de poder.

3.4. Herramientas conceptuales de análisis del proceso de construcción identitaria

Retomando los aportes de los autores que hemos ido señalando a lo largo de este capítulo, nos proponemos en este apartado dar cuenta de las herramientas conceptuales que empleamos en el análisis de las identificaciones laborales de los pasantes que componen nuestro objeto de estudio. Definimos así a las identificaciones como el **producto de un proceso de construcción relacional, de carácter dinámico y fragmentario, a través del cual los sujetos (individuales y colectivos) se posicionan subjetivamente en un marco de relaciones sociales de poder**. El carácter **relacional** de este proceso lo tomamos de Dubar (2000), en el sentido que él entiende a la construcción identitaria como resultado de una doble dimensión: biográfica y relacional, en donde se dan actos de *atribución* de “los otros” e *incorporaciones* de los sujetos, en un proceso de transacciones, transitando articulaciones e hibridaciones (Laclau, 1986) en disputa por su propia construcción.

El carácter **dinámico** del proceso identitario lo retomamos de Hall (1997), en su sentido de constante transformación a lo largo de la historia del sujeto. Dicho aspecto es formulado también por Dubar (2000), quien sostiene que la identidad no es dada de una vez para siempre, sino que se construye y reconstruye a lo largo de toda la vida. Por otro lado, el carácter **fragmentario** del proceso identitario lo entendemos en un doble sentido: por un lado, pensando a las identidades como multidimensionales, compuestas por fragmentos que constituyen los diferentes ámbitos del mundo de la vida de los sujetos (Battistini, 2005), y por otro lado, consideramos a la identidad como fragmentaria en el sentido de su carácter incompleto, de la imposibilidad de un cierre definitivo, dado que siempre está en crisis y en amenaza de disputa por su apertura (Laclau y Mouffe, 1987).

Pero a pesar del carácter fluido y en constante transformación que denotan las construcciones identitarias, podemos encontrar en el discurso de los sujetos **posicionamientos subjetivos** significativos que actúan como estabilizaciones

identitarias (transitorias) a través del relato. Esos posicionamientos se dan en el espacio y en el tiempo, a través de “**actos de identificación**”, y consisten en la selección/aprehensión de determinados referenciales identitarios a partir de los cuales se narran como yo/nosotros. Tomamos el concepto de **referenciales identitarios** de Battistini, quien los define como “aquellos hechos, momentos, personas, acciones, que nos sirven como referencias, como marco para mirar y mirarnos” (Battistini, 2007:6).

El autor sostiene que los referenciales pueden serlo por aceptación o por rechazo, como aquello/s parecido/s o diferente/s a quienes aceptamos o rechazamos para identificarnos. Pero no todos los referenciales tienen el mismo peso o importancia para los sujetos, es por eso que para darle una mayor capacidad explicativa al concepto Battistini incorpora dos sub-indicadores del mismo: las *señales* y los *soportes* identitarios. El primero alude a los referenciales identitarios que marcan a las personas a lo largo de su vida, una especie de “mojones en el camino, que nos indican por donde vamos, cuanto recorrimos” (Battistini, 2007: 7). Mientras que los soportes representan aquellos referenciales que cuentan con un mayor peso que las *señales* en la historia del sujeto, habla de *soportes* en tanto apoyos desde donde nos soportamos para decir nuestra pertenencia.

Busso (2011) toma el concepto de referenciales identitarios de Battistini en el sentido que éste le da como *señales*, descartando entonces al sub-indicador *soporte* identitario por considerar que otorga una imagen de fijeza que es contraria al carácter fluido y en movimiento constitutivo del proceso identitario. En nuestra investigación tomamos la interpretación de esta autora sobre los referenciales identitarios como *señales* a partir de las cuales nos reconocemos. Definimos entonces a los **referenciales identitarios como signos en el tiempo y en el espacio a través de los cuales nos definimos como iguales y diferentes**. Siguiendo la teoría del discurso de Saussure (1983) entendemos a los referenciales en tanto **signos**, articulaciones entre significantes y significados en constante disputa por su sentido.

Esos referenciales pueden ser personas, grupos, organizaciones, ideologías, momentos históricos, instituciones, roles y valores, a través de los cuales nos posicionamos subjetivamente. El sujeto accede a ellos a través de las constantes atribuciones en sus socializaciones y con las que despliega transacciones, que cristalizan sus aprensiones mediante sus actos de incorporación identitaria. Consideramos dichas

identificaciones como posicionamientos que son susceptibles de narración, articulados a través del discurso. Siguiendo a Busso (2011) entendemos a estos discursos articuladores de los posicionamientos subjetivos como **formas identitarias**, en tanto redes simbólicas que expresan los referenciales aprehendidos por los sujetos en sus identificaciones.

El sujeto selecciona/aprehende los referenciales en “actos de identificación”, en espacios y tiempos históricos determinados, que se encuentran atravesados por **relaciones sociales de poder**. Comprendemos a éstas en un sentido foucaultiano como “relaciones de fuerza” múltiples (Foucault, 1981:121) que se despliegan en diferentes espacios sociales a través de diversos mecanismos de fuerza y legitimidad. Las relaciones sociales de poder constituyen el marco biográfico y social sobre el que se desarrollan los “actos identitarios” asumiendo un carácter dinámico e histórico. Los cambios en el “contexto de acción” y en la “trayectoria subjetiva” del sujeto modifican la aprehensión de los referenciales, que pueden ir sustituyéndose por nuevos o modificándose en sus propios significados para los sujetos. La legitimidad de las articulaciones entre los significantes y significados, que componen los referenciales identitarios, está condicionada también por el estado de las relaciones de fuerza del espacio social en cada momento histórico.

De esta manera, el proceso de construcción identitario se encuentra condicionado por el contexto de relaciones sociales de poder en donde se despliega el sujeto y “los otros” significativos. Pero el carácter abierto de lo social (Laclau, 2000) habilita en su propio dinamismo histórico la disputa de estas relaciones sociales de poder por parte de los mismos sujetos y sus identificaciones. Las identidades tienen entonces una génesis social, que incluye una estructuración objetiva y subjetiva que es lo que Pierre Bourdieu intenta sintetizar por medio del concepto de “habitus”, al cual define como los “sistemas de disposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructuradas predispuestas a funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y de representaciones” (Bourdieu, 2007: 86).

De esta manera, el habitus da cuenta de las estructuras sociales objetivadas incorporadas por los sujetos, que asumen la forma de representaciones y prácticas unificadas que se acercan, aunque con diferencias, a la noción de identidad. Si bien no

utilizamos en esta investigación la noción de “habitus”, tomamos la perspectiva estructural-constructivista que adopta Bourdieu (2007) a través de este concepto para estudiar la selección de referenciales identitarios de los sujetos, a partir del análisis de la articulación entre las dimensiones objetivas y subjetivas en este proceso.

Nuestro análisis de las identificaciones laborales en el marco de relaciones sociales de poder no implica sólo el estudio de sus condicionamientos objetivos sino también a las posibilidades de su transformación, que se dan por la determinación e indeterminación de las identificaciones de los sujetos a partir de los cierres, en realidad arbitrarios, de universos de sentidos en constante disputa. Consideramos que las relaciones sociales de poder no se reducen a relaciones económicas, políticas y militares sino que se conforman también por relaciones simbólicas. La dominación se completa y sostiene con la hegemonía en el mundo de las representaciones, en los discursos, con la generación de consenso sobre la visión dominante. Y es ese terreno simbólico el que abre la lucha de sentidos sobre las formas identitarias de los sujetos, a partir de las cuales estos se piensan y actúan sobre el mundo social.

3.4.1. Dimensiones de análisis del proceso de construcción identitario

Habiendo explicitado ya nuestra propia definición de la identidad, dedicaremos un espacio a la explicitación de las dimensiones de análisis que utilizamos en la Tercera Parte de esta Tesis para analizarla en tanto producto de un proceso de construcción relacional. Entendemos a este proceso atravesado por una dimensión biográfica y social, que se presentan conjuntamente en los “actos de identificación” laboral a través de las atribuciones, las incorporaciones y sus transacciones identitarias. Los “**actos de identificación**” constituyen entonces el terreno sobre el que indagamos las identificaciones laborales de los pasantes, buscando comprender su proceso de construcción a la luz de la “trayectoria subjetiva” y del “contexto de acción” de estos sujetos, enmarcados en relaciones sociales de poder.

De forma puntual abordamos las identificaciones laborales de los pasantes a través de sus narraciones, desglosando su análisis en las relaciones entre sus cuatro elementos constitutivos: a) identificaciones atribuidas; b) identificaciones incorporadas; c) transacciones identitarias; y d) referenciales identitarios.

3.4.1.1. Las identificaciones como formas identitarias

Señalamos anteriormente que la identidad se torna inaprensible, por su carácter autorreflexivo, su permanente mutación y sus múltiples dimensiones. Sin embargo, siguiendo a Hall (1997) entendemos que las **identificaciones**, como posicionamientos subjetivos transitorios, se procesan en un plano representacional al que podemos acceder a través de las narraciones de los sujetos. De esta manera, nuestra forma de abordarlas es a través de la observación de los posicionamientos subjetivos realizados en los discursos, en donde se expresan y articulan los diferentes referenciales apprehendidos en los “actos de identificación”. Llamamos a este procesamiento simbólico y representacional, que se da a través de la articulación discursiva de los diferentes referenciales incorporados, como **formas identitarias**.

3.4.1.1. a. Identificaciones atribuidas

Entendemos a la construcción identitaria como un proceso que se da en un doble plano: biográfico y social, en la que intervienen no sólo los procesamientos subjetivos que el sujeto realiza sobre sí, sino también la mirada que “los otros” realizan sobre él y que condiciona también su propio posicionamiento. La mirada de “los otros” es abordada en esta investigación a través de la noción de **identificaciones atribuidas**, que consisten en las categorizaciones, descripciones y posiciones que otros sujetos constitutivos del “contexto de acción” atribuyen sobre los pasantes.

Tomamos en cuenta aquellas identificaciones atribuidas por “los otros” sujetos, individuales y colectivos, que resultan significativos en su “contexto de acción”. Se consideran no sólo aquellos que se encuentran en interacción directa en su lugar de trabajo (como sus empleadores, compañeros de trabajo, sindicato y clientes) sino también quienes, sin estar en interacción directa en el lugar de trabajo, forman parte del “contexto de acción” de los pasantes y resultan significativos en su conformación identitaria laboral. En función a ello, organizamos las atribuciones identitarias de los sujetos significativos del “contexto de acción” de los jóvenes trabajadores en tres mundos (Habermas, 1992)²⁰ simbólicos:

²⁰ Tomamos la categoría de “mundo” de Habermas (1992), desde la teoría de la acción socio-comunicativa, en el sentido de la constitución de la experiencia intersubjetiva lingüística en el espacio social.



El acceso a las **identificaciones atribuidas** se realiza a través de los propios relatos de los pasantes, buscando allí los elementos que nos permitan acceder a las actos de atribución identitaria que “los otros” sujetos significativos atribuyen sobre ellos por medio de los referenciales identitarios otorgados. Consideramos que estas identificaciones deben analizarse en el marco de las relaciones sociales de poder que conforman a los pasantes y a “los otros” significativos, en su “contexto de acción”.

3.4.1.1. b. *Identificaciones incorporadas*

Las **identificaciones incorporadas** remiten a los referenciales seleccionados por el sujeto, a través de los cuales se posiciona subjetivamente. Podemos caracterizarlas como la propia mirada que tiene de sí. Sin embargo, esta mirada no es un producto exclusivo de la autorreflexión del sujeto, sino que es producto, también, de la interacción con las miradas y las identificaciones que “los otros” atribuyeron sobre él. El sujeto no aprehende de forma pasiva estas atribuciones identitarias, sino que desarrolla frente a ellas diferentes **transacciones** y negociaciones, que resisten o asimilan las atribuciones recibidas.

Al igual que los actos de atribución identitaria, los actos de **incorporación identitaria**, se procesan en el plano representacional, a través de la selección de ciertos referenciales identitarios cristalizados en sus narraciones. Los discursos de los pasantes constituyen el corpus sobre el cual indagamos las incorporaciones identitarias y las transacciones emprendidas frente a las atribuciones de “los otros”, a la luz de su “trayectoria subjetiva”.

La separación entre los actos de atribución e incorporación identitaria, como dos momentos diferenciados, responde a un interés de claridad analítica. Sin embargo, es necesario señalar que estos se dan en el espacio real de acción de forma articulada y simultánea, a través de las diversas socializaciones que atraviesa el sujeto, expresándose en el discurso. La incorporación identitaria no se genera nunca de forma aislada, sino en interacción y negociación con “los otros”, que están atribuyéndole identificaciones de forma constante. Se tornaría imposible pensar a un sujeto separado de su contexto social. Consideramos que los momentos individuales y sociales del proceso de construcción identitaria se suponen entre sí.

En nuestra investigación, realizamos el análisis de las incorporaciones identitarias de a la luz de su “**trayectoria subjetiva**”. Entendemos a ella como una lectura interpretativa, socialmente construida, que el sujeto realiza de su pasado y de su porvenir (Dubar, 2000). Consideramos que las trayectorias deben analizarse no sólo a partir de la agencia de los sujetos, sino, también, a través de su interjuego con los condicionantes estructurales, que conforman su “contexto de acción” atravesado por relaciones sociales de poder. En esta línea, siguiendo a Bourdieu (1986), consideramos a las trayectorias como aquellas posiciones sucesivamente ocupadas por los sujetos, ancladas en contextos, que se encuentran en constante devenir y abiertas a incesantes transformaciones. El relato de los sujetos constituye también el terreno sobre el cual reconstruimos las articulaciones de las posiciones por ellos ocupadas y proyectadas a través del tiempo.

3.4.1.1. c. Transacciones identitarias: la identidad como campo de disputa

Las **transacciones identitarias** remiten a las negociaciones y disputas de los sujetos, en sus actos de incorporación identitaria, frente a las atribuciones que realizan sobre ellos “los otros” que componen el “contexto de acción”. Esto implica que las

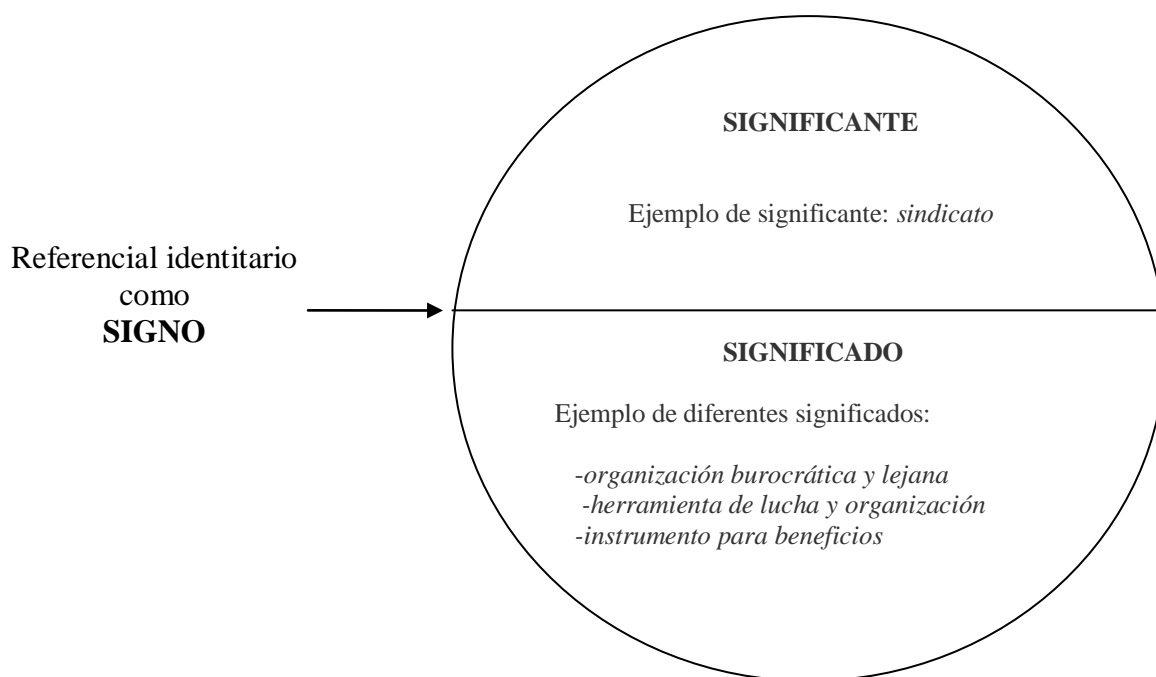
identificaciones atribuidas e incorporadas no siempre coinciden, ya que los sujetos despliegan diferentes estrategias destinadas a reducir o ampliar la distancia entre ambas identificaciones. Siguiendo a Dubar (2000) podemos señalar dos tipos de transacciones identitarias: a) las *transacciones objetivas/externas* y b) las *transacciones subjetivas/internas*.

- a) *Transacciones objetivas/externas*: son las estrategias identitarias desarrolladas por los sujetos para adecuar su identificación incorporada a la identificación que “los otros” atribuyen sobre él. Podemos entender esta transacción como un resultado exitoso del proceso de reproducción social, proclive a la conservación de status quo de las relaciones sociales de poder que conforman el “contexto de acción” y su “trayectoria subjetiva”.
- b) *Transacción subjetiva/interna*: son las estrategias identitarias desarrolladas por los sujetos para conservar sus identificaciones incorporadas anteriormente (*identidades heredadas*) y sus deseos de construir nuevas identificaciones (*identidades deseadas*), de las atribuciones identitarias que “los otros” realizan sobre él. Esta transacción es disruptiva e implica un proceso de conflicto que altera el “contexto de acción” y la propia trayectoria del sujeto, manifestándose, en el plano simbólico, como una resistencia al estado de relaciones sociales de poder.

3.4.1.1. d. *Referenciales identitarios*

Los **referenciales identitarios** son signos, desplegados en el tiempo y el espacio, a partir de cuya selección los sujetos se posicionan subjetivamente en “actos de identificación”. Esos referenciales pueden ser personas, grupos, organizaciones, ideologías, momentos históricos, instituciones, roles, objetos y valores, a través de los cuales el sujeto se identifica y son procesados representacionalmente en sus discursos. Tanto las atribuciones como las incorporaciones identitarias, constitutivas de los “actos de identificación”, se realizan a través de la selección de determinados referenciales identitarios. A través de un proceso de transacción y disputa entre las atribuciones e incorporaciones, las formas identitarias aparecen como instancias discursivas de articulación y sutura de los referenciales a través de los cuales los sujetos se posicionan transitoriamente.

La concepción simbólica de los referenciales nos lleva a pensarlos en tanto signos atravesados por una doble dimensión: *significante* y *significado*. El *significante* es la imagen representativa del signo (su concepto), mientras que el *significado* remite a los diferentes sentidos atribuidos a esa imagen. La asociación de un *significado* a un *significante* es una acción arbitraria y atravesada por relaciones de poder. Los *significados* de los referenciales pueden variar a través del tiempo y de los sujetos, y cada variación es producto de una batalla simbólica en la que entra en disputa la legitimidad de las asociaciones construidas entre los *significantes* y los *significados* que los conforman en tanto signos.



Si bien nuestra observación está focalizada en el mundo laboral, consideramos que los referenciales identitarios a través de los cuales los sujetos se identifican laboralmente no están cercenados a ese ámbito, sino que ellos pueden provenir también de otros campos del espacio social, como el campo político, educativo, legal, familiar, entre otros. Los referenciales son seleccionados por los sujetos a lo largo de su trayectoria y en el marco de su “contexto de acción”, asumiendo diferentes significados en los espacios sociales en los que el sujeto se posiciona. En nuestra tesis focalizamos la mirada en aquellos referenciales que los sujetos aprehenden en su construcción

identitaria como trabajadores, sin limitar el abordaje de esta selección en referenciales exclusivos del campo laboral.

Los “actos de identificación” no se reducen a la construcción identitaria personal, sino que en su terreno simbólico se despliegan también construcciones identitarias colectivas. En este sentido, pensamos las identificaciones como posicionamientos a través de los cuales los sujetos se definen también como iguales y diferentes. Cada sujeto se posiciona a través de su discurso dando cuenta de los referenciales seleccionados. Esta narración permite que otros sujetos se sientan cercanos o lejanos a él por esta selección, permitiendo así el reconocimiento de referenciales compartidos a través del cual se construyen igualdades y alteridades, que promueven su expresión como un sujeto colectivo, como un “nosotros”. Es a través de las narraciones de los pasantes, como aprehendemos los referenciales identitarios de los sujetos y analizamos las estrategias de diferenciación e igualdad que estos despliegan en su relato como trabajadores.

*

El recorrido realizado por los estudios sobre identidad nos permitió posicionarnos teóricamente en una concepción nominalista de la misma, y a partir de ella construir nuestro propio marco conceptual para su aplicación en nuestra investigación. Definimos así a las identificaciones como posicionamientos subjetivos que se dan en los discursos, a partir de la aprehensión de determinados referenciales, que son resultado de un proceso de construcción relacional atravesado por actos de atribución e incorporación identitaria. La “trayectoria subjetiva” y el “contexto de acción” del sujeto resultan las dimensiones biográfica y social en que se da este proceso y que nos permiten comprender los “actos de identificación” laboral de forma contextualizada. En el próximo capítulo se describirán las herramientas metodológicas de recolección y análisis de datos que utilizamos en el abordaje de nuestro estudio de caso.

Segunda Parte

PERSPECTIVA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

Capítulo 4

Principios metodológicos y epistemológicos de la investigación

*“Creándose, la sociedad crea al individuo
y los individuos en y por los cuales sólo puede ser efectivamente”*

Un mundo fragmentado, Cornelius Castoriadis.

Este capítulo tiene como objetivo dar cuenta de los principios metodológicos y epistemológicos desde los cuales partimos en nuestra investigación, y a partir de los cuales abordamos nuestro caso de estudio. Para ello, describiremos nuestra perspectiva epistemológica y ontológica, dando cuenta, de forma precisa, de la adopción de una postura estructural constructivista, que conforma las coordenadas a través de las cuales construimos nuestra mirada y conocimiento del mundo social. Posteriormente, se procederá a la explicitación de nuestros principios metodológicos cualitativos, describiendo, al estudio de caso como estrategia metodológica central. Mientras que, hacia el final del capítulo, daremos cuenta de las herramientas escogidas para la recolección y el análisis de los datos. La información metodológica de este capítulo será complementada con un anexo ubicado al final de la tesis (Ver Anexo metodológico).

4.1. Perspectiva epistemológica

Hablar de la perspectiva epistemológica implica dar cuenta de los principios desde los cuales concebimos el conocimiento en las Ciencias Sociales, de sus límites y potencialidades, sus particularidades como discurso y sus principios de validez. Resultan por tanto *principios* en un doble sentido, en primer lugar, por ser el punto de partida desde el cual nacen nuestras preguntas y son elegidas las herramientas teóricas y metodológicas para dar respuesta a ellas; y en segundo lugar, por tratarse del marco

gnoseológico normativo que atraviesa nuestro trabajo de investigación. Y si bien los mismos resultan puntos de partida y presupuestos que rigen nuestro posicionamiento científico, consideramos fundamental explicitar sus motivos y las implicancias que atañen en las decisiones asumidas a lo largo del camino de nuestra investigación.

La explicitación de los principios epistemológicos y metodológicos será entonces el objetivo de este capítulo. A fin de otorgar mayor claridad explicativa, separamos ambas dimensiones, aunque las consideramos en plena articulación. Es decir, consideramos que las decisiones metodológicas asumidas están atravesadas por nuestro posicionamiento epistemológico. La forma de entender el conocimiento científico del mundo social repercute en las herramientas escogidas para su abordaje. Y ampliando la mirada reflexiva sobre dicho posicionamiento, consideramos también que la epistemología se enraíza en principios ontológicos que definen y conforman nuestra concepción del mundo social. En términos ontológicos, entendemos al mundo social atravesado por la producción de diferentes sentidos por parte de los sujetos, que intervienen en la conformación y transformación de sus estructuras materiales y simbólicas, articuladas dialécticamente. Partimos de una perspectiva *estructural constructivista* desde la cual entendemos que todo lo material tiene resonancia simbólica y todo lo simbólico tiene una base material. Ambas dimensiones deben ser abordadas desde el conocimiento científico social de forma integrada y no como esferas separadas.

Pierre Bourdieu resulta un referente de esta perspectiva, a la cual define como una articulación superadora de las corrientes subjetivista (centradas exclusivamente en las representaciones de los sujetos) y estructuralista (centrada exclusivamente en los condicionamientos objetivos) que engendra una mirada *sui generis*, integrando los elementos particulares de cada una. “Por estructuralismo o estructuralista, quiero decir que existen en el mundo social mismo, y no solamente en los sistemas simbólicos, lenguaje, mito, etc., estructuras objetivas, independientes de la conciencia y de la voluntad de los agentes, que son capaces de orientar o de coaccionar sus prácticas o sus representaciones. Por constructivismo, quiero decir que hay una génesis social de una parte de los esquemas de percepción, de pensamiento y de acción que son constitutivos de lo que llamo *habitus*, y por otra parte, estructuras, y en particular de lo que llamo

campos y grupos, especialmente de lo que llamo clases sociales” (Bourdieu, 1998a: 127)

Siguiendo a Williams (1980) comprendemos al “lenguaje y la significación como elementos indisolubles del proceso material involucrados permanentemente tanto en la producción como en la reproducción” (Williams, 1980:120). De esta manera, entendemos al mundo social como un mundo de sentidos, un mundo material interpretado por los sujetos que lo construyen, y cuyas significaciones se encuentran ancladas en condiciones materiales de producción. El desafío como científicos sociales radica entonces en interpretar esos sentidos de forma contextualizada, estableciendo una vinculación entre los enunciados y prácticas de los sujetos con el “contexto de acción” en el que ellos son producidos. Siguiendo a Schutz (1974), entendemos que la comprensión del mundo social implica abordar a los sujetos y sus producciones de sentidos según las posiciones que ocupan en dicho mundo.

Enfatizamos la correspondencia entre los principios epistemológicos y metodológicos porque, como se evidencia en nuestro posicionamiento ontológico, la concepción *estructural constructivista* del mundo social nos conduce a entender su conocimiento científico a través de la comprensión de sus sentidos de modo contextualizado. Esto implica que el conocimiento del mundo social, si bien cuenta como fuente primaria y enriquecida las propias significaciones de los sujetos, no agota su comprensión en la textualidad de los discursos, sino que, por el contrario, busca aprehender su entramado simbólico a la luz de su contexto material de producción y resonancia. Para lo cual, entendiendo el conocimiento social como comprensión contextualizada de un fenómeno simbólico, creemos imprescindible la aprehensión de perspectivas de diferentes sujetos, en sintonía con su posicionamiento en el espacio social, a fin de no caer en una lectura parcializada del mismo.

Sin embargo, resulta necesario advertir que, en tantos científicos sociales, nosotros también somos sujetos atravesados de sentidos –bajo la forma de teorías, principios ontológicos, hipótesis y preconceptos- que construyen y delimitan nuestra propia mirada del mundo social y de su conocimiento científico. En relación a ello, podemos señalar que la principal y doble dificultad (y desafío) de las Ciencias Sociales es participar del mismo objeto que estudia y que su propio objeto opine sobre su estudio. Esto implica “la intersección de dos marcos de sentido como parte lógicamente

necesaria de una ciencia social, el mundo social provisto de sentido tal como lo constituyen unos actores legos y los metalenguajes inventados por los especialistas en ciencia social; hay un constante ‘deslizamiento’ entre un marco y otro, inherente a la práctica de las ciencias sociales” (Giddens, 1995, 396).

Al respecto, consideramos necesario el ejercicio de autorreconocimiento de nuestras propias valoraciones previas al abordaje del estudio, para asumir una “vigilancia epistemológica” (Bourdieu, Chamboredon y Passeron 2002) sobre ellas, promoviendo una ruptura con el conocimiento espontáneo. Y por otro lado, explicitar de forma precisa las decisiones metodológicas y teóricas asumidas, dando cuenta de los principios ontológicos y epistemológicos desde los cuales éstas parten. Estos últimos principios y posicionamientos operan también como coordenadas que definen (y limitan) nuestros focos y miradas, es por ello que consideramos necesario su explicitación como parte fundante de la investigación realizada, dando cuenta así del paradigma desde el cual construimos nuestra comprensión de la porción del mundo social en estudio.

Si bien consideramos que su explicitación no agota la confiabilidad del mismo, aporta mayor validez a los datos construidos al echar luz al camino de investigación atravesado, otorgando a sus lectores una mayor comprensión de los cimientos y procedimientos atravesados para llegar a él. En pos de ese objetivo, en la Primera Parte de esta tesis, buscamos explicitar nuestros posicionamientos teóricos y conceptuales. A continuación, en los siguientes apartados de este capítulo, daremos cuenta de las *herramientas metodológicas* de recolección y análisis de datos escogidas, las cuales se encuentran enmarcadas en el *posicionamiento epistemológico y ontológico* recientemente explicitado.

4.1.1. Resonancias metodológicas de la asunción de la perspectiva estructural-constructivista

Explicitamos recientemente que concebimos ontológicamente al mundo social como un mundo atravesado por sentidos contextuados. Consideramos necesario ahora dar cuenta también del modo en que entendemos la producción de esos sentidos por parte de los sujetos. Explicitar que los mismos son sentidos anclados en condiciones materiales no implica concebir esta relación de una forma determinista; por el contrario, consideramos, siguiendo a Guber (2001), que “el mundo social no se reproduce por las

normas internalizadas como sugería Talcott Parsons, sino en situaciones de interacción donde los actores lejos de ser meros reproductores de leyes preestablecidas que operan en todo tiempo y lugar, son activos ejecutores y productores de la sociedad a la que pertenecen. Normas, reglas y estructuras no vienen de un mundo significativo exterior e independiente de las interacciones sociales, sino de las interacciones mismas. Los actores no siguen las reglas, las actualizan, y al hacerlo interpretan la realidad social y crean los contextos en los cuales los hechos cobran sentido” (Guber, 2001: 42).

Esta concepción *estructural constructivista* implica una preocupación por el modo en que los sujetos interpretan el mundo social, en un marco de relaciones materiales, y al interpretarlo actúan sobre él. “El constructivismo surge contra el objetivismo, contra el realismo empírico, contra el esencialismo. La realidad, la verdad, no sólo se descubren, sino que se construyen” (Valles, 1997: 59). La realidad social es una red simbólica de sentidos, un mundo pre-interpretado por los sujetos. “Al afirmar que el mundo social está preconstituido por marcos de sentido propios de quienes en ellos se desenvuelven (Schutz, 1974; Weber, 1985), suponemos que ese mundo y esos marcos existen como objetividad social. Pero el investigador accede a ellos a través de la contrastación crítica y permanente entre su bagaje teórico y de sentido común, por un lado, y el mundo empírico de la realidad social, por el otro, focalizando particularmente en la perspectiva del actor. La elaboración teórica no es ni anterior ni posterior a la tarea de recolección de información, sino soporte del conocimiento mismo y, por lo tanto, acompaña todo el proceso” (Guber, 2004: 45).

Focalizando en esta perspectiva, que es ontológicamente relativista y epistemológicamente subjetivista, consideramos a las *herramientas metodológicas de recolección y análisis cualitativo* como las más pertinentes para acceder al universo de significación de los sujetos. Vasilachis de Gialdino (2008) caracteriza el abordaje cualitativo articulando las definiciones realizadas por diferentes autores de las Ciencias Sociales : “La investigación cualitativa se interesa, en especial, por la manera en la que el mundo es comprendido, experimentado, producido (Mason, 1996:4), por la vida de las personas, por sus comportamientos, por sus interacciones (Strauss y Corbin, 1990:17) (...) Por la perspectiva de los participantes sobre sus propios mundos (Marshall y Rossman, 1999:7; Creswell,1998:15) tratando de ver esos mundos a través de tales perspectivas (Savage, 2000:330). Por los sentidos, por los significados (Miles y

Huberman, 1994:10; Maxwell, 1996:17; Silverman, 2000, 2005).” (Vasilachis de Gialdino, 2008:7)

Las *entrevistas en profundidad* comprenden las estrategias centrales de acceso al mundo de sentidos de los sujetos en estudio y de forma particular a sus identificaciones; las cuales, como hemos definido en el capítulo 3, resultan posicionamientos a través de los cuales los sujetos seleccionan determinados referenciales identitarios que les permiten narrarse como un “yo/nosotros”. El discurso constituye el espacio de conformación de esas identificaciones, que se articulan como formas identitarias (Busso, 2011). Si bien el proceso de construcción identitario se presenta inaprensible por su carácter multidimensional y en constante mutación, las identificaciones -en tanto posicionamientos transitorios cristalizados a través de los discursos- resultan terrenos abiertos al abordaje científico a través de las técnicas de *entrevista y análisis del discurso*.

Por otro lado, el carácter contextualizado de esas significaciones, que deriva del carácter estructural del constructivismo asumido, nos llevan a complementar las *entrevistas* con otras herramientas metodológicas que nos permitan reconstruir las condiciones materiales de la producción simbólica. Definimos en el capítulo anterior que el contexto en el que se anclan las identificaciones no se reduce al marco relacional presente, sino que implica también su trayectoria. En este sentido, las relaciones económicas, sociales y políticas que componen el “contexto de acción” de los pasantes en estudio son identificadas a través del *análisis de contenido* de sus entrevistas y reconstruidas, en sintonía al estado de la cuestión construido sobre nuestros nodos teóricos centrales (precarización, jóvenes e identidades laborales) y sociohistóricos (marco político, económico y educativo, mercado laboral), a partir del relevamiento de *fuentes secundarias legales y periodísticas*. Por otra parte, la “trayectoria subjetiva” de los pasantes se aborda a través del *análisis de contenido* de sus relatos, y se analiza a la luz del *relevamiento bibliográfico* centrando en nodos teóricos centrales (como el posicionamiento de clase, inserción laboral, relación entre credenciales educativos y mundo del trabajo, entre otros).

4.2. Perspectiva metodológica cualitativa

A través de lo explicitado a lo largo de este capítulo, reafirmamos que la elección de la *perspectiva cualitativa* se ve condicionada por el problema de investigación y, fundamentalmente, por la forma en que entendemos al mundo social y su conocimiento científico. Desde una perspectiva *estructural constructivista*, consideramos a la realidad social como una red simbólica de sentidos anclada en condiciones materiales, un mundo pre-interpretado (Holy y Stuchlik, 1983) al que se accede focalizando en la perspectiva del actor (Guber, 2004) y reconstruyendo sus condiciones materiales de producción de sentidos. Las herramientas metodológicas de recolección y análisis cualitativo resultan las más pertinentes para acceder a ese universo de sentidos contextualizados desde la propia perspectiva del sujeto (Vasilachis de Gialdino, 1992).

En sintonía con Creswell (1998) consideramos que los investigadores cualitativos abordan sus estudios con determinados paradigmas o cosmovisiones que los diferencia de los cuantitativos, respecto a la naturaleza de la realidad (lo *ontológico*), el conocimiento de la realidad (lo *epistemológico*), el rol de los valores en la investigación (lo *axiológico*) y el proceso de investigación (lo *metodológico*). Respecto a lo *ontológico*, la perspectiva cualitativa entiende la coexistencia intersubjetiva de múltiples realidades (la de los sujetos en estudio, la del investigador, la de los destinatarios de la investigación); *epistemológicamente*, busca comprender los sentidos de las realidades de los sujetos en estudio; *axiológicamente*, reconoce la influencia de sus propios valores en la investigación; mientras que, *metodológicamente*, procede de forma prioritariamente inductiva, mediante la comprensión de particulares ante que la explicación de generalidades, desarrollando categorías a partir de la comprensión de los sujetos en estudio (Creswell, 1998 en Vasilachis de Gialdino, 1992).

Las raíces de la *perspectiva cualitativa* se encuentran en diferentes caminos. Al respecto, podemos señalar, de forma particular, la hermenéutica de Dilthey y Weber y la fenomenología de Schultz. Consideramos que la reconstrucción de algunos cimientos históricos de esta perspectiva contribuyen a la comprensión de sus características particulares, que –huelga decir– aún no encuentran un consenso académico que clausure los debates acerca de su definición como estrategia metodológica. La *interpretación* de los fenómenos sociales frente a la *explicación* de los fenómenos naturales era señalada,

en los momentos iniciáticos del conocimiento social, como principio constitutivo y diferencial de las Ciencias Sociales. En la corriente hermenéutica se destacó Dilthey, quien postuló la comprensión como característica particular de las Ciencias del Hombre, y Weber, quien definió a la Sociología como la ciencia que busca entender, interpretando, la acción social (que resulta un comportamiento significativo). Schutz (1974), por su parte, en sintonía con esta corriente, hacia mitad del siglo XX, buscaba analizar los sentidos que los sujetos construyen sobre la realidad social en su vida cotidiana.

Pero en el propio proceso de consolidación del método cualitativo dentro de las Ciencias Sociales, las principales críticas derivaban fundamentalmente de los criterios de objetividad de las interpretaciones y la incapacidad de generalizar sus resultados. Como reacción a éstas, se han desarrollado criterios alternativos a los estándar, “Guba y Lincoln (1985), por ejemplo, han propuesto las nociones de credibilidad y transferibilidad; Adler y Adler (1994), las de autenticidad y verosimilitud, y con respecto a la posibilidad de generalización, Patton (1986) y Sykes (1991) han defendido la idea de extrapolación razonable” (Archenti y Piovani, 2007: 42).

Muchas veces las críticas hacia la *perspectiva cualitativa* son realizadas a partir de la comparación con las características propias del paradigma cuantitativo, cuyo objeto de estudio y modo de tratamiento resultan totalmente diferentes. En este sentido, resaltando sus particularidades, Taylor y Bogdan (1994), señalan que mientras los investigadores cuantitativos se ven interesados por la *confiabilidad y reproducibilidad* de la investigación, es la *validez* la que emerge como principal preocupación de los cualitativos, buscando un ajuste entre lo que los sujetos manifiestan y sus propios datos. “Esto no significa decir que a los investigadores cualitativos no les preocupa la precisión de sus datos. Un estudio cualitativo no es un análisis impresionista, informal, basado en una mirada superficial a un escenario o a personas. Es una pieza de investigación sistemática conducida con procedimientos rigurosos, aunque no necesariamente estandarizados” (Taylor y Bogdan, 1994:22).

Por otra parte, la expansión de las teorías estructuralistas a lo largo del siglo XX puso en cuestión la preeminencia de la comprensión de los sentidos como estrategia de construcción del conocimiento sobre lo social, criticando la omisión del condicionamiento objetivo sobre las representaciones. Luego de este debate

epistemológico, a partir de los años 80, comenzó la emergencia de perspectivas superadoras del antagonismo entre constructivismo y estructuralismo que buscaban articular ambas perspectivas a través de la integración del análisis de sentido y la reconstrucción de las condiciones objetivas de la producción de los mismos, entre las cuales destacamos anteriormente el enfoque de Bourdieu. En esta línea, en nuestra investigación asumimos la *perspectiva cualitativa* desde un enfoque *estructural constructivista*, buscando analizar los sentidos construidos, en términos de identificaciones laborales, a la luz del contexto biográfico y social de los pasantes en estudio.

La comprensión de la realidad social como una realidad simbólica nos involucra también como investigadores. Es por esto que concebimos al conocimiento cualitativo del mundo social como una forma particular de conocimiento, atravesada por la relación entre el investigador y el objeto de estudio, en donde ambos sujetos involucrados se interpretan, condicionan y modifican. En esta línea, Habermas (1988) sostiene que el diálogo del investigador con los sujetos en estudio implica una instancia de validación de la producción teórica y al mismo tiempo una instancia de emancipación para los sujetos, al echar luz sobre una realidad antes sesgada en la propia naturalización del conocimiento espontáneo.

Si bien consideramos que la función emancipadora que Habermas otorga a las Ciencias Sociales puede parecer auspiciosa, resulta relevante en su planteo la función crítica que otorga a la ciencia, a la hora de pensar en sus propósitos; motivándonos a reflexionar acerca de los fines últimos con los cuales nos comprometimos como investigadores a echar luz sobre los condicionamientos de los sujetos y sus potencialidades de construcción del mundo social. Y en este sentido abre en nosotros inquietudes acerca de la fertilidad política que asume en esta “doble hermenéutica” (Giddens, 1995), particular de la *perspectiva cualitativa*, el conocimiento científico construido y los nuevos sentidos y prácticas que, sobre el mundo social, movilice en los sujetos en estudio.

4.2.1. Estudio de caso

En términos metodológicos, la *perspectiva cualitativa* asumida se centra entonces en la comprensión simbólica contextualizada. Y es la profundidad que esa

comprensión demanda la que conduce a que muchas investigaciones se realicen sobre recortes empíricos de la realidad social, en donde grandes preguntas teóricas son abordadas a través de *casos*. En sintonía con este planteo, nuestra investigación se basa en un *estudio de caso* (Neiman y Quaranta, 2006) sobre pasantes universitarios del call center de ARBA, que fue elegida como estrategia para adentrarnos de forma profunda en sus modos de significación contextualizados. Nuestras unidades de observación resultan pasantes universitarios de las carreras de Contador, Administración, Economía y Abogacía de la UNLP, que realizaron su pasantía en el call center de ARBA, ubicado en la ciudad de La Plata, entre los años 2008 y 2012.

Si bien coincidimos con Stake (1994) en que la elección del *estudio de caso* como estrategia de construcción de conocimiento sobre el mundo social deriva del interés por el objeto más que de una opción metodológica, consideramos que dicho interés está condicionado también por nuestros posicionamientos epistemológicos, ontológicos y teóricos. Esto implica que el recorte empírico de la realidad social, al que construimos como caso, se encuentra atravesado por intereses y posicionamientos. El abordaje de ese recorte del mundo social, al que consideramos atravesado por redes de sentido contextualizadas, exige asumir una mirada profunda sobre lo simbólico y sus anclajes materiales, que resultarían dificultosos (aunque no por ello imposibles) de abordar en un objeto de estudio más amplio. En este sentido, consideramos que el recorte propuesto por el *estudio de caso* contribuye a realizar un análisis profundo y contextualizado del proceso de significación que atraviesan los sujetos en sus espacios de posicionamiento en el espacio social.

Esto implica que la selección de nuestro caso de estudio no deriva de las particularidades que asume el proceso de construcción identitaria en los pasantes de ARBA en el periodo aludido, sino que se trata de un *estudio de caso de carácter instrumental* (Stake, 1994); son nuestras inquietudes teóricas las que nos llevaron a realizar su recorte en un espacio y tiempo determinado para analizar a través de él un fenómeno más amplio y complejo, como es el de la precarización laboral y sus repercusiones en la construcción identitaria de los jóvenes como trabajadores, en el periodo de la post-convertibilidad. ARBA, a pesar de tratarse de un espacio laboral estatal y por tanto caracterizado por la estabilidad y seguridad en sus empleados de planta, cuenta además con características productivas propias de las nuevas formas de

organización del trabajo de la era post-fordista (Antunes, 2005) -como el empleo de nuevas tecnologías de telecomunicación, normas de calidad y gestión continua, y formas contractuales flexibles - que nos permiten abordar allí las nuevas formas de empleo hegemónica bajo las cuales los jóvenes son socializados laboralmente.

Neiman y Quaranta (2007) señalan que, muchas veces, el estudio de caso es juzgado por su debilidad en la generalización y representatividad de los casos. El recorte del fenómeno es indicado como un obstáculo a la hora de la construcción teórica. Frente a esto, existen posturas como la de Stake (1994) que rescatan la efectividad del estudio de caso en la particularización, que reemplaza a la validez de la generalización. Consideramos que el problema consiste en evaluar su efectividad desde la perspectiva propia de otra tradición metodológica. La particularidad y riqueza del estudio de caso reside, justamente, en el análisis profundo (Archenti, 2007). Es esa focalización la que permite el abordaje a fondo requerido para el análisis de los casos seleccionados en su contexto y especificidad.

Por otra parte, no hay una disociación entre la teoría y el caso. Al contrario, el abordaje del caso puede servirse de la teoría para indagarlo y, de forma dialéctica, aportar a la teoría a partir de lo que emerge en su abordaje empírico. En nuestra investigación, estudiamos el caso de pasantes universitarios del call center de ARBA a partir de categorías y discusiones teóricas ligadas a las pasantías, la identidad y la precarización, buscando analizar las repercusiones que el modo hegemónico de empleo precario implica en la construcción de los jóvenes como trabajadores. Pero no es intención de nuestro estudio extrapolar sus resultados a todos los jóvenes, sino aportar a la comprensión del complejo proceso de precarización laboral en el caso de jóvenes insertos en un dispositivo de formación laboral que asume características propias de las nuevas formas contractuales flexibles.

Por último, y retomando la relación dialéctica entre casos y teorías, cabe mencionar que los estudios de caso aparecen como una tradición fértil a la creación de nuevas teorías. Es la observación profunda, holística y contextual de los casos, lo que permite la creación de nuevos conceptos o también la profundización del desarrollo de una determinada teoría (Eisenhardt, 1989; Dooley, 2002). Estas teorías no asumen los rasgos de generalidad que están en las expectativas de los enfoques estandarizados de las Ciencias Sociales, pero contribuyen a un análisis profundo de la realidad social, en

un contexto concreto y con causalidades locales, que se evidencia en el procedimiento de análisis de la información recolectada. Allí lo particular se vuelve relevante para la teoría, y también insumo de nuevas, permitiendo un análisis profundo y contextual, que otorga nuevas perspectivas e interrogantes para continuar investigando.

4.3. Técnicas metodológicas de recolección de datos

A lo largo de nuestra investigación recurrimos a dos técnicas de recolección de datos, la *entrevista en profundidad* y el *relevamiento de documentos secundarios* (*periodísticos, estadísticos y legales*). A continuación explicitaremos cada una de estas herramientas, caracterizándolas a la luz de los objetivos de nuestra investigación y del debate metodológico en que ellas se encuentran insertas.

4.3.1. Entrevistas en profundidad

La realización de *entrevistas en profundidad* resulta una técnica central de recolección de datos en nuestra investigación. Mencionamos anteriormente que las entrevistas nos permiten acceder al universo de significación de los actores (Guber, 2004), y de forma precisa, a sus “formas identitarias” (Busso, 2011), las cuales consisten en una cristalización, transitoria, de las identificaciones que se con-forman a través de sus discursos. Es a través del relato de los pasantes que observamos los referenciales identitarios atribuidos e incorporados a través de los cuales ellos se posicionan subjetivamente en el mundo laboral.

Para la selección de los pasantes entrevistados se procedió a un muestreo de tipo intencional no probabilístico, construyendo una muestra de 25 estudiantes de las carreras de Licenciatura en Administración, Licenciatura en Economía, Contador Público y Abogacía de la UNLP, que desarrollaron su pasantía en el call center de ARBA durante el periodo 2008-2012. Los criterios de esta selección fueron la heterogeneidad respecto a la carrera universitaria, el sexo y el año de realización de la pasantía. El objetivo consistió en construir una muestra de observación heterogénea que incluya pasantes de las cuatro carreras que desarrollaron pasantías en el call center de ARBA, donde estuviera equiparada la presencia de varones y mujeres que hayan sido

pasantes en los años comprendidos en el periodo aludido²¹. La estrategia escogida para contactar a los pasantes fue la “bola de nieve”, de manera que los núcleos de confianza de los pasantes entrevistados fueron empleados para realizar nuevos contactos. En el Anexo Metodológico de la tesis se incluirá un cuadro resumen de los pasantes seleccionados como muestra (Ver cuadro 8).

Retomando la caracterización de la técnica de recolección en cuestión, resulta relevante el aporte de Alonso (1998) quien define a la *entrevista en profundidad* como “una forma especial de conversación entre dos personas (...), dirigida y registrada por el investigador con el propósito de favorecer la producción de un discurso convencional continuo y con cierta línea argumental por parte del entrevistado, acerca de un tema de interés definido en el marco de la investigación” (Piovani, 2007: 216). De esta manera, la *entrevista* resulta una técnica metodológica orientada por el investigador y sus intereses pero abierta al desarrollo que la interacción con el sujeto de estudio genere, propiciando un espacio fértil para la incorporación de nuevas temáticas y para la propia reflexión del investigador. También el propio sujeto en estudio se encuentra asumiendo una práctica profundamente autorreflexiva que puede conducirlo a construir nuevos sentidos sobre él y su contexto, a partir del intercambio generado.

Sin embargo, a pesar de sus potencialidades para el acceso al universo simbólico de los sujetos, la *entrevista en profundidad* presenta ciertas debilidades como técnica de recolección. La primera consiste en que, en la mayoría de las ocasiones, recolecta datos narrados sobre una situación ya acontecida, mediada por el recuerdo y las valoraciones del sujeto, a la que Cicourel (1964) clasificó como “carencia de validez ecológica”. Por otra parte, la reactividad del entrevistado respecto a las características del entrevistador y su posible condicionamiento en sus respuestas, es señalada como otro de los inconvenientes. En función de esto, Piovani sostiene que “la minimización de sus debilidades, queda indefectiblemente condicionada por la capacidad de empatía del entrevistador y su habilidad para crear un clima que favorezca la comunicación” (Piovani, 2007: 220-221).

²¹ Fue la saturación de la información recolectada en función de la heterogeneidad de las características escogidas la que nos condujo a la delimitación de nuestro universo de análisis en 25 pasantes. Realizamos entrevistas y tuvimos charlas informales grupales dentro y en cercanías de su espacio laboral.

Las entrevistas a los pasantes del call center de ARBA se realizaron fuera de su lugar laboral, en confiterías y cafés cercanos al mismo. Si bien el alto ruido sonoro del call center dificultaba el mantenimiento de una conversación, la elección de realizar las entrevistas fuera del espacio laboral respondió fundamentalmente a nuestro interés de generar un ambiente distendido y ajeno a las miradas de “los otros” que pudiera condicionar sus respuestas. A pesar de ello, participamos de charlas informales con algunos pasantes en espacios de descanso del lugar de trabajo como el patio interno, que nutrieron observaciones sobre el lugar laboral y contribuyeron a afianzar nuestra relación y confianza con los sujetos en estudio.

Los ejes temáticos que atravesaron las entrevistas realizadas a los pasantes se basan fundamentalmente en temáticas vinculadas las condiciones laborales y formativas de su pasantía en ARBA, las relaciones laborales al interior de su lugar de trabajo, las acciones colectivas y conflictos desarrollados, la relación entre su condición de trabajador y estudiante, sus experiencias laborales pasadas y sus expectativas de futuro laboral. En el Anexo Metodológico, ubicado al final de esta tesis, se encontrará la descripción detallada del guión de entrevistas aplicado a los pasantes, que clarifica los ejes atravesados en las temáticas señaladas.

Las *entrevistas* aportaron datos referidos al “contexto de acción” y a la trayectoria de los pasantes, y fundamentalmente, sobre el modo en que estos se posicionan identitariamente en el mundo laboral. Por otra parte, en los relatos de los pasantes buscamos también signos de las atribuciones identitarias que “los otros” significativos realizan sobre ellos, a través de las categorizaciones y referenciales identitarios otorgados. Asimismo, para complementar los datos referidos al proceso de atribución identitaria de los pasantes y reconstruir las relaciones laborales y formativas en que estos se insertan, realizamos entrevistas a otros sujetos constitutivos de su contexto: el secretario de la oficina de inserción laboral de la facultad de Ciencias Económicas de la UNLP, el director de Programa de Oportunidades Laborales (PROLAB) de la UNLP, el encargado del análisis y procesamiento de la información estadística universitaria del Ministerio de Educación de la Nación, el secretario de la dirección convenios de la UNLP, una supervisora del call center de ARBA, y representantes sindicales de ATE (Ver cuadro 7 en Anexo metodológico).

Consideramos relevante señalar que si bien las *entrevistas en profundidad* resultan una estrategia efectiva para abordar las formas identitarias de los sujetos, presentan limitaciones para acceder a las dimensiones estructurales del proceso de construcción identitario. Este proceso se enmarca en una dimensión biográfica y social, conformado sincrónica y diacrónicamente, de los cuales las *entrevistas en profundidad* nos permiten identificar elementos significativos pero que son necesarios contextualizar. Para la reconstrucción del “contexto de acción” de los pasantes recurrimos así al complemento del *relevamiento de fuentes bibliográficas, legales y periodísticas* que nos permitieron abordar las relaciones de poder político, económico y cultural que lo conforman. Por otro lado, la trayectoria de los pasantes fue reconstruida a partir de las *entrevistas en profundidad* realizadas a los sujetos y enmarcada contextualmente a través de *relevamiento de datos estadísticos y bibliográficos*, en su posicionamiento en el espacio social atravesado por la clase y la condición de juventud.

4.3.2. Relevamiento de documentos secundarios

4.3.2. a. Relevamiento de documentos legales

Como mencionamos anteriormente, el *relevamiento de documentos legales* vinculados al sistema de pasantías resulta una estrategia central para dar cuenta de las características contractuales en que éstas se desarrollaron en ARBA. El tipo de relación jurídica establecida, carga horaria, duración contractual, asignación, beneficios sociales y organismos de control, fueron las principales dimensiones de abordaje del sistema de pasantías, lo que, en sintonía con el *relevamiento bibliográfico*, nos permitió identificar su carácter flexible, desprotegido y deslaboralizado en la Primera Parte de la tesis. Este relevamiento incluyó las modificaciones legislativas ocurridas en el sistema de pasantías desde su implementación en 1992 hasta la actualidad, dando cuenta de las continuidades y modificaciones entre ellas²². Consideramos que el análisis de dicha información contribuye a la comprensión del el “contexto de acción” legal de las pasantías y a la identificación de las implicaciones de la nueva ley sobre las condiciones laborales de los pasantes.

²² Incluye el Decreto 340/92 de 1992, Decreto 93/1995 de 1995, la Ley 25.165 de 1999, Decreto 487/00 del año 2000, Ley 26.427 del año 2008 y su promulgación del año 2009 (Resolución Conjunta N° 825/2009 y N° 338/2009).

Por otra parte, aunque de forma accesoria y complementaria a los objetivos centrales de nuestra investigación, se relevaron documentos legales que resultaron emblemáticos en el periodo de la convertibilidad y post-convertibilidad, referidos a la flexibilización laboral²³, la administración pública provincial²⁴ y el sistema educativo²⁵. Estos contribuyeron también a la reconstrucción del marco de situación político y legal en donde se inserta el sistema de pasantías, y a la luz de los cuales consideramos necesario analizar sus transformaciones. En el Anexo metodológico de esta tesis se encontrará un cuadro síntesis de los documentos legales laborales y educativos relevados (Ver cuadro 9).

4.3.2. b. Relevamiento de documentos estadísticos

El *relevamiento de datos estadísticos* nos permitió enmarcar, en un registro histórico y nacional, elementos referidos al contexto y la trayectoria de los pasantes que aparecían en sus entrevistas, en complemento con el *relevamiento de documentos legales y periodísticos*. Dichas fuentes cuantitativas y secundarias provienen de la EPH, el Ministerio de Economía de la Nación, la Secretaría de asuntos académicos de la UNLP, y la oficina de inserción laboral de la facultad de Ciencias Económicas de la UNLP. Los mismos fueron obtenidos de forma personal en el caso de la facultad de Ciencias Económicas y de formas virtual en el resto de los organismos, a través de sus páginas de internet, y procesados –a la luz de nuestros objetivos de investigación- a través del software SPSS (Ver fuentes de acceso virtual en el apartado “Datos estadísticos” del Anexo metodológico).

De forma puntual, podemos mencionar como a través de la EPH pudimos reconstruir las tasas de desempleo y no registro (generales y juveniles) a lo largo del periodo de la convertibilidad y la post-convertibilidad. Mientras que los datos estadísticos provistos por la UNLP nos permitieron reconstruir las características laborales de los estudiantes-trabajadores de dicha casa de estudio y, de forma precisa, de

²³ Ley Nacional de Empleo N° 24.013, en la convertibilidad y Ley de ordenamiento del régimen laboral” N° 25.877, en la post-convertibilidad.

²⁴ Ley Régimen para el Personal de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires N°10.430 y Decreto de designaciones de cargo en la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires N°3/12.

²⁵ Ley Federal de Educación N° 24.195 y Ley de Educación Superior 24.521, en la convertibilidad; y Ley de financiamiento educativo N° 26.075, Ley de educación nacional N°26.206 y Ley de Educación Superior N°24.521.

aquellos estudiantes que realizaron pasantías en nuestro periodo de estudio. Por último, el boletín fiscal trimestral del Ministerio de Economía nos otorgó datos referidos a las características contractuales del personal de la administración pública en el periodo 2001-2012.

4.3.2. c. Relevamiento de documentos periodísticos

Finalmente, el tercer tipo de documentos relevados corresponde a *fuentes secundarias periodísticas*, que se utilizaron para reconstruir las acciones colectivas desplegadas por los pasantes de ARBA en el periodo de estudio. Para ello, relevamos los diarios locales *El Día*, *Hoy* y *Diagonales*, el diario nacional *La Nación*, y las páginas virtuales de noticias *Mundo Gremial* y *La Política Online*, entre los años 2008 y 2012, utilizando como descriptor de búsqueda “ARBA” y “pasantías”. En el Anexo metodológico se detallan las fuentes periodísticas consultadas a lo largo de esta tesis.

El eje de tratamiento de los materiales periodísticos referidos a las acciones colectivas de los pasantes del call center de ARBA se encuentra atravesado por el tipo de reclamo, los actores políticos involucrados y la estrategia de lucha desplegada. Buscamos establecer así un cruce analítico entre los datos referidos a las acciones colectivas presentes en los relatos de los pasantes, obtenidos a través de las *entrevistas en profundidad*, y los datos periodísticos recolectados, a fin de construir una sistematización de los tipos de conflicto, formas de acción y organización colectivas, desplegadas por estos en nuestro periodo de estudio.

4.4. Técnicas metodológicas de análisis de datos

Sobre el corpus de datos obtenidos a partir de las herramientas de recolección señaladas, asumimos decisiones metodológicas sobre la forma de abordaje de los mismos. Esto refiere a la asunción de determinadas técnicas metodológicas de análisis de los datos, que en nuestra investigación fueron el *análisis de contenido* y el *análisis del discurso*. Cada una de ellas fue aplicada en diferentes momentos de la investigación y con distinta centralidad respecto a la fuente de tratamiento. Vemos así que mientras el *análisis del discurso* resulta la estrategia de análisis central en el abordaje del corpus de

entrevistas, en el caso de los documentos legales, periodísticos y bibliográficos, prima el *análisis de contenido*.

Por otra parte, resulta relevante señalar que en el caso del corpus de datos obtenidos a través de las entrevistas realizadas a los pasantes de ARBA fueron aplicadas ambas herramientas de análisis de forma consecutiva. Es decir, la aplicación del *análisis de contenido* de los relatos resultó una estrategia analítica previa a la aplicación del *análisis del discurso*, que nos permitió realizar un cuadro semántico sobre los principales referenciales identitarios compartidos por los pasantes. Posteriormente, esos referenciales fueron abordados, a través del *análisis del discurso*, en sus modos de narración y posicionamiento subjetivo contextualizado.

A continuación, daremos cuenta de la forma de aplicación de cada una de estas técnicas, describiendo los aportes y dificultades encontrados a través de las mismas. Buscamos con ello completar el camino iniciado en este capítulo que intentó explicitar de las decisiones y prácticas asumidas a lo largo de nuestra investigación, con el objetivo de clarificar nuestro posicionamiento metodológico, epistemológico y ontológico, que sienta los cimientos de las reflexiones finales a las que arribamos en nuestra tesis.

4.4.1. Análisis de contenido

El *análisis de contenido* resulta una técnica de abordaje de datos cualitativos que busca extraer, a través de procesos de codificación sucesivos, los principales temas o significados presentes en textos y narraciones de sujetos. Prevalece en ella la concepción del lenguaje como expresión o reflejo del mundo social (Stecher, 2009), y por tanto –a diferencia del *análisis del discurso*– no pone su foco en la conformación de los discursos como entidad significativa ni el modo de inscripción que el enunciador realiza en relación a su contexto. Sin embargo, esto no implica que ambas técnicas analíticas sean incompatibles. Muy por el contrario, como señalamos recientemente, a lo largo del tratamiento de las entrevistas realizadas a los pasantes buscamos articular los principales aportes de cada una de ellas, a fin de lograr un abordaje holístico de los discursos que conforman nuestro corpus.

Los procedimientos de descomposición y clasificación del *análisis de contenido* fueron aplicados en el abordaje de los discursos legales, periodísticos, bibliográficos y

narrativos de los sujetos. El objetivo principal fue la identificación de sus núcleos temáticos de forma comparativa al interior de cada uno de los tipos de documentos seleccionados. En el caso del corpus legal, buscamos abordar los aspectos contractuales y laborales del sistema de pasantías a través de sus modificaciones en el tiempo. El abordaje de los discursos periodísticos se realizó en función de la identificación y clasificación de las acciones colectivas desarrolladas por los pasantes de ARBA en el periodo 2008-2012. Por su parte, el análisis bibliográfico se realizó a partir de su sistematización en escuelas teóricas en función de los nodos temáticos de nuestra investigación (pasantías, precarización e identidad) y de la reconstrucción del contexto histórico, social y económico de la misma. Finalmente, el corpus de entrevistas fue abordado a través del *análisis de contenido* como etapa previa al *análisis de su discurso*, indagando las condiciones contextuales, laborales y formativas de la pasantía, el lugar laboral y la trayectoria del pasantes, así como también, y de forma central, los núcleos temáticos recurrentes en su narración identitaria como trabajadores.

Piovani (2007a) señala que las principales críticas realizadas al *análisis de contenido* son la tendencia de los investigadores a imponer categorías que se ajusten a sus hipótesis y presupuestos, y el énfasis puesto en aquello que en el texto aparece como manifiesto. Frente a la primera crítica, la teoría fundamentada, que se encuentra fuertemente vinculada a esta técnica analítica, sugiere asumir una actitud inductiva respecto a los datos, buscando que las categorías y relaciones broten a partir de su lectura, dejando de lado las hipótesis y supuestos previos. Mientras que, respecto a la segunda crítica, el autor señala que el desarrollo del *análisis de contenido* cualitativo, fundamentalmente a partir de los 80, ha incorporado técnicas destinadas a interpretar el contenido oculto de los textos abordados, “o al menos –como sugiere Krippendorff (1980)- del contexto, en cuanto marco de referencia donde se desarrollan los mensajes y los significados” (Andréu Abela, 2001:3 en Piovani, 2007a:291).

Retomando la vinculación entre la teoría fundamentada y el *análisis de contenido*, encontramos que se da una articulación en la forma de tratamiento de los datos empíricos a través de la descomposición, comparación y sistematización de los mismos. La teoría fundamentada fue originada por Glaser y Strauss (1967), en un contexto de reemergencia de los estudios cualitativos, buscando aplicar elementos propios del método cuantitativo en el tratamiento de los datos sociales, como la

cuantificación (de palabras, por ejemplo) y la estandarización del procedimiento. Este método cuenta con cuatro etapas: comparación de fragmentos a través de la identificación de categorías y propiedades, integración de las mismas, delimitación de las categorías y relaciones centrales, y producción de la teoría (Valles, 1997).

Si bien esta teoría, al igual que el *análisis de contenido*, ha sido objeto de críticas por su inductivismo, el poco lugar que se les otorga a la conceptualización previa al trabajo de campo (Jones, Manzelli y Pecheny, 2007) y la ausencia de criterios concretos sobre la implementación del método comparativo constante (Valles, 1997 en Piovani, 2007a), resulta interesante su aporte en el tratamiento de un gran número de datos a partir de la comparación y generación de redes semánticas. Dicho aporte fue aplicado en nuestra investigación al momento de buscar los referenciales identitarios de los pasantes universitarios, mediante la comparación de sus narraciones y la construcción de categorías. Sin embargo, a diferencia del enfoque más ortodoxo de la teoría fundamentada, no partimos de un tratamiento a “tabla rasa” de dichos datos, sino que incorporamos también nuestras hipótesis y nodos teóricos centrales en la selección de los mismos. Esto implica que *leímos* las entrevistas buscando los rasgos de precarización laboral en las relaciones laborales de estos jóvenes y sus identificaciones en el mundo laboral, atendiendo a las dimensiones teóricas de cada uno de estos nodos.

Por otra parte, la teoría fundamentada ha inspirado la realización de softwares de tratamiento de datos sociales, conocidos con la sigla CAQDAS (Computer Assited Qualitative Data Analysis Software), dentro de los cuales podemos señalar el Atlas.ti, que fue el programa informático que empleamos para realizar el *análisis de contenido* de los datos. Éste resulta un programa de tratamiento textual de datos cualitativos que facilita el trabajo de análisis con grandes cantidades de información, a través de herramientas de codificación y construcción de relaciones conceptuales. A lo largo de nuestra investigación, el corpus de documentos legales, periodísticos y entrevistas fueron analizados en su contenido a partir de Atlas.ti. Consideramos que la utilización del software resulta de gran utilidad en el análisis del conjunto total de información textual recogida a lo largo de una investigación, dadas sus herramientas de codificación que sirven para “resumir, sintetizar y clasificar muchas observaciones realizadas desde los datos” (Bryman y Burgess, 1999: 5).

A continuación explicitaremos las dimensiones comprendidas en el *análisis de contenido* realizado, así como también las categorías centrales a partir de los cuales fueron codificados los discursos bibliográficos, legales y periodísticos con el software Atlas.ti. Las dimensiones y categorías de análisis de los enunciados de las entrevistas a los pasantes serán expuestas posteriormente en un apartado específico, por la centralidad que asume en nuestra investigación dicho corpus y por su conexión con la otra técnica de análisis aplicada, que corresponde al *análisis del discurso*.

4.4.2. Utilización del software Atlas.ti

El empleo del software Atlas.ti estuvo orientado a la organización, sistematización y comparación de los datos cualitativos construidos a partir de las *entrevistas* y el *relevamiento de documentos secundarios*. Cada uno de estos tipos de datos fueron analizados, en un primer momento, de forma independiente, para posteriormente, y a partir del proceso de codificación realizado sobre los mismos, integrarlos en redes semánticas conceptuales que resultaron insumos de muchas de las reflexiones teóricas que atraviesan la Tercera Parte de esta tesis.

Sin intentar realizar una descripción detallada del uso de esta herramienta informática, buscamos describir algunos de sus procedimientos principales, con el objetivo de dar cuenta del camino recorrido para arribar a las reflexiones antes mencionadas. En ese sentido, resulta relevante señalar que la primera acción de trabajo sobre los documentos a través del uso del Atlas.ti consistió en la *codificación*. Esta tarea iniciática, recurrente en todos los CAQDAS, consiste en “adosar códigos a segmentos de textos, identificando y diferenciando así unidades de significado” (Chernobilsky, 2006: 252). De esta manera, a través de un proceso de lectura conjunta de todos los materiales que componen nuestros corpus, diferenciados por su tipo, realizamos una primera segmentación según los *códigos* asignados a los diferentes fragmentos seleccionados. En algunos casos, los fragmentos eran una palabra, en otros una frase o varios párrafos. Más allá de su longitud, resulta interesante señalar que utilizamos tres mecanismos, estandarizados por el software, para la creación de los mismos: *codificación abierta, en vivo y por lista*.

La *codificación abierta* resulta la forma más recurrente en el inicio del tratamiento de los documentos y consiste en la asignación de un código nuevo a

determinados fragmentos, mientras que la *codificación por lista* permite asignar un código activo, creado previamente; por su parte, la *codificación en vivo* permite asignar como código una frase textual del documento. En el abordaje de nuestro corpus documental resultó prioritario el uso de la *codificación por lista*, cuyos códigos fueron creados en su mayoría antes del empleo del software, utilizando como insumo los nodos teóricos centrales de nuestra investigación (pasantías, precarización e identidad) y sus principales dimensiones analíticas. Por otro lado, la *codificación abierta* resultó una herramienta muy útil para modificar y articular algunas de las dimensiones analíticas construidas previamente, generándose una articulación entre las categorías teóricas previamente generadas y las nuevas que emergieron de nuestra lectura del campo. La *codificación en vivo* resultó escasamente utilizada, a excepción del tratamiento del corpus de entrevistas, donde algunas frases²⁶ fueron rescatadas como códigos y utilizadas como metáforas explicativas de otros.

A través de este proceso creamos 303 códigos, cuya transcripción resultaría extensiva y aportaría poca claridad a este apartado. Es por ello que, continuando con la explicitación del procedimiento analítico aplicado a través del uso del software Atlas.ti, consideramos relevante dar cuenta de la segunda etapa de dicho procedimiento que consistió en la organización de los códigos a través de la creación de familias vinculadas al contexto laboral-formativo y la trayectoria de los pasantes. Dicha primera división de los códigos resultó un insumo fundamental para la posterior creación de las *categorías teóricas*, como el “contexto de acción” y la “trayectoria subjetiva” de los pasantes. Siguiendo a Soneira (2006), entendemos a las categorías como una clasificación de los códigos, realizada a partir de su comparación e integración en un orden más elevado. En función a ese mayor nivel de abstracción, a continuación presentaremos un cuadro resumen (Ver cuadro 3) de algunas de las principales categorías y dimensiones que atravesaron el análisis del contexto social y personal en que se desarrollan las identificaciones de los pasantes.

²⁶ Tal es el caso de “No somos pasantes, somos trabajadores”, “No te olvides, no te olvides, fuiste pasante alguna vez”, “El Estado, es el Estado”, entre otras.

Cuadro 3: Categorías de abordaje del contexto laboral-formativo y la trayectoria de los pasantes

Categorías			Fuente documental
Dimensión social CONTEXTO DE ACCIÓN	PRECARIZACIÓN LABORAL	<i>ofensiva</i>	
		<i>Desprotección contractual</i>	entrevistas
			Marco regulatorio
			Bibliografía específica
		<i>Insatisfacción material y simbólica</i>	entrevistas
		<i>Fragmentación laboral</i>	entrevistas
			Bibliografía específica
		<i>resistencias</i>	
		<i>Acciones colectivas</i>	Información periodística
			Entrevistas
		<i>Organizaciones colectivas</i>	Información periodística
			Entrevistas
	PASANTÍA COMO DISPOSITIVO PEDAGÓGICO LABORAL	<i>Saber ser laboral</i>	Entrevistas
			Marco regulatorio
		<i>Saber hacer laboral</i>	Entrevistas
			Marco regulatorio
	<i>Formas de control</i>	Entrevistas	
		Marco regulatorio	
LUGAR DE TRABAJO	<i>Empleo público</i>	Entrevistas	
		Bibliografía específica	
		Marco regulatorio	
	<i>ARBA como organismo provincial moderno y profesional</i>	Entrevistas	
		Marco regulatorio	
	<i>Call center</i>	Entrevistas	
Marco regulatorio			
Dimensión biográfica TRAYECTORIA	CLASE	TRABAJADORES	<i>Sin/poca experiencia laboral</i>
			Entrevistas
	JÓVENES	<i>No-vive-de-su-trabajo</i>	
		Entrevistas	
	PASANTES	UNIVERSITARIOS	<i>Antigua ley/Nueva ley</i>
			Entrevistas
	FUTUROS PROFESIONALES	FUTUROS PROFESIONALES	<i>Centralidad del Capital educativo</i>
			Entrevistas
FUTUROS PROFESIONALES	FUTUROS PROFESIONALES	<i>Proyectos futuros lejanos</i>	
		Entrevistas	
FUTUROS PROFESIONALES	FUTUROS PROFESIONALES	<i>Proyectos futuros cercanos</i>	
		Entrevistas	

Si bien en el cuadro 3 indicamos que cada una de las *categorías* construidas tuvieron como insumo central el análisis de alguna/s fuente/s documental/es específica/s, resulta necesario aclarar que, más allá de la fuente en cuestión, su construcción se realizó a través de una lectura transversal de todas ellas. Por ejemplo, si bien las acciones colectivas se señalan reconstruidas a través del *análisis de contenido* de las fuentes periodísticas y entrevistas a los pasantes, esto no implica que no se hayan utilizado también otras fuentes complementarias, como bibliográficas y legales, que contribuyeron en la comprensión del sentido contextual de las mismas. Por otro lado, cada una de las categorías presenta sub-categorías que por una cuestión de claridad explicativa no fueron transcriptas. Al respecto consideramos de mayor utilidad explicitarlas en su aplicación puntual en el caso de estudio a lo largo de la Tercera Parte de la tesis.

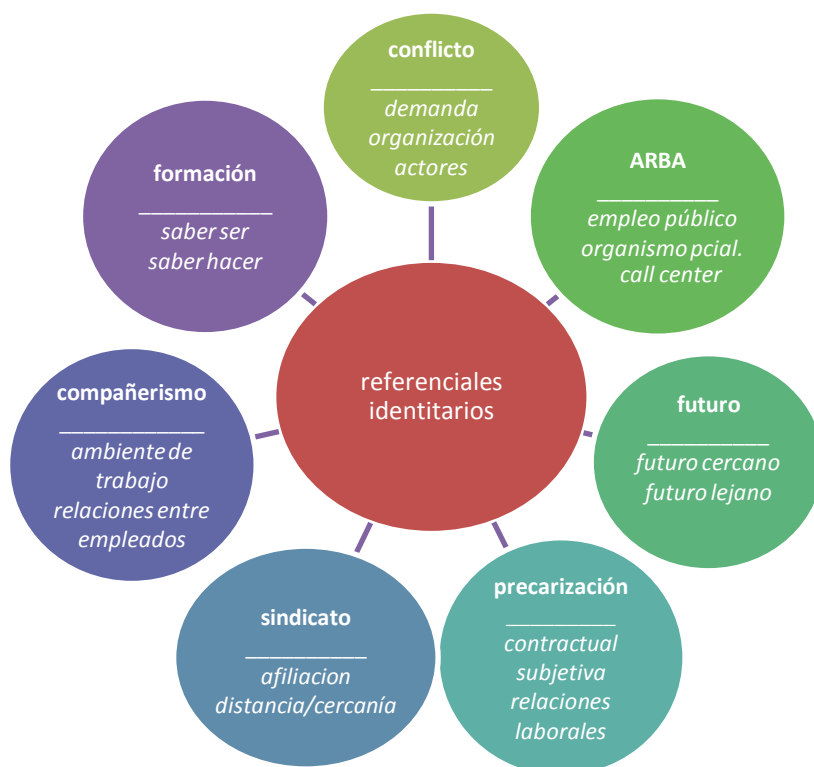
Finalmente, luego de haber realizado (y explicitado) el campo categórico de los elementos contextuales y de la trayectoria de los sujetos de estudio, se dio inicio a la tercera etapa analítica que consistió en establecer relaciones entre las categorías y sus dimensiones, lo cual se vio facilitado por la herramienta de construcción de *redes semánticas* que ofrece el software Atlas.ti. Dichas redes se construyeron a través de la vinculación entre los códigos y categorías creados a través de *relaciones de asociación, pertenencia, causalidad, contradicción y definición*; las cuales resultaron insumos de muchas de nuestras reflexiones teóricas.

De esta manera, el *análisis de contenido* de los documentos legales, bibliográficos, periodísticos, y de las propias narraciones de los pasantes, nos permitieron reconstruir el “contexto de acción” laboral, histórico y social en que se emplazan sus identificaciones laborales, así como también su trayectoria como jóvenes universitarios que *no-viven-de-su-trabajo* y se proyectan en el futuro como profesionales. Mencionamos también que, si bien nuestras preguntas de investigación y marco conceptual fueron los lentes a través de los cuales codificamos e integramos semánticamente los códigos en categorías y relaciones de categorías, la propia lectura del material fue insumo de nuevos códigos, categorías y relaciones, así como de nuevas hipótesis. Se estableció de esta manera una relación dialéctica entre nuestro bagaje teórico y el propio trabajo de campo, generando revisiones y transformaciones en ambos, que habilitaron nuevas miradas.

A continuación, y luego de haber presentado la categorización del contexto social y biográfico, explicitaremos de forma puntual la red semántica construida a través del abordaje de las entrevistas de los pasantes bajo el nodo teórico de sus *identificaciones laborales*. Dicha explicitación no la realizamos únicamente por la centralidad que asume la identidad en nuestra investigación, sino también- y en función de ello- porque dicho *análisis de contenido* fue sometido a un segundo tratamiento a través de la aplicación del *análisis del discurso*.

Tal como manifestamos en el capítulo 3, las identificaciones de los pasantes fueron observadas a través de los referenciales con los que se posicionan en sus narraciones. El primer paso para la identificación de estos consistió en la aplicación de la técnica del *análisis de contenido*, por medio de la comparación constante de los discursos de los pasantes, buscando aquellos códigos recurrentes a la hora de *posicionarse como trabajadores*. Luego estos fueron integrados como categorías, a los que llamamos referenciales identitarios. Dichos referenciales, en tanto entidades simbólicas, varían en sus significados según los grupos de pasantes en estudio. Sin embargo, presentan en común, además de su recurrencia narrativa, las dimensiones analíticas construidas para su abordaje, que se encuentran señaladas en el presente gráfico (ver gráfico 1) de forma *cursiva* junto al referencial en cuestión.

Gráfico 1: Dimensiones analíticas de los referenciales identitarios



La observación de esta red semántica de categorías recurrentes construidas a través del *análisis de contenido*, nos advirtió sobre la necesidad de profundizar el abordaje sobre el modo en que los pasantes *se narraban* a través de ellas, cómo se inscribían en sus discursos en relación a su contexto, y las distancias y cercanías que establecían con “los otros” en sus posicionamientos. Fueron estas necesidades las que nos condujeron a acercarnos a herramientas de la sociolingüística para profundizar nuestro abordaje. De esta manera, los fragmentos de entrevistas codificados a partir de los referenciales identitarios fueron sometidos posteriormente al *análisis del discurso* para observar las “modalidades subjetivas” a través de los cuales los pasantes se conforman en relación a su contexto de enunciación. Un contexto que atraviesa e integra a su marco de acción social y biográfico, y cuyos datos (construidos a partir del *análisis de contenido* de los relatos, documentos legales, bibliográficos y periodísticos) fueron insumos que contribuyeron al análisis de los posicionamientos subjetivos de los pasantes cristalizados en sus discursos.

4.4.3. Análisis del discurso

Es nuestro interés por el estudio de las identificaciones el que nos lleva a encontrar en el discurso un terreno de análisis privilegiado para acceder al universo simbólico de los pasantes, y de forma precisa a sus posicionamientos subjetivos en tanto “actos de identificación”. Mencionamos anteriormente que es a través de las narraciones que los sujetos se construyen identitariamente ante “los otros”, cristalizando y articulando discursivamente sus identificaciones en formas identitarias (Busso, 2011). Este posicionamiento teórico nos conduce a adoptar como principal herramienta metodológica de construcción de datos a la *entrevista en profundidad*, por medio de la cual buscamos acceder al universo de sentidos de los sujetos desde su propia perspectiva (Vasilachis de Gialdino, 1992), indagando en sus narraciones los referenciales identitarios atribuidos e incorporados a través de los cuales se posicionan subjetivamente en lugares de trabajo atravesados por la precarización laboral.

Consideramos que la elección de las estrategias analíticas de los datos recogidos a través de las entrevistas se ve permeada por la propia concepción que, como investigadores, tenemos de los discursos. En este sentido, y buscando explicitar el camino por el cual llegamos a la elección de la técnica de *análisis del discurso*, como estrategia complementaria del *análisis de contenido*, se torna necesario advertir que entendemos al lenguaje como territorio de acceso al universo simbólico de los sujetos, pero no en un sentido reflejo, sino en un sentido constitutivo y articulado al mundo material. Siguiendo a Hall (1997), consideramos que los discursos son un espacio simbólico en el que los sujetos se construyen al narrarse, y con-forman y trans-forman también al mundo sobre el que se posicionan. Los enunciados discursivos se anclan en existencias materiales, lugares y momentos determinados, que los condicionan y que ellos también conforman. “La realidad se construye a partir de las prácticas discursivas, que generan los sentidos colectivamente mediante el lenguaje y la interacción social” (Kornblit, 2007:10).

En un sentido foucaultiano, entendemos a las prácticas discursivas como conformadoras de los objetos que hablan. “Es indudable que los discursos están formados por signos; pero lo que hacen es más que utilizar signos para indicar cosas” (Foucault, 1985:81). En nuestro caso de estudio, los pasantes se identifican al narrarse. Y esa formación discursiva está atravesada por relaciones sociales de poder que

condicionan, en cada acto de identificación, la relación entre los significantes y significados a partir de la cual los jóvenes trabajadores se posicionan subjetivamente. Pero también sus identificaciones repercuten sobre ese mundo material a través de los sentidos y prácticas, individuales y colectivos, que engendran. Siguiendo esta concepción *estructural constructiva* nos interesan los discursos como entidades significativas a través de las cuales abordamos las identificaciones laborales aplicando la técnica de *análisis del discurso*. De esta manera, las narraciones no representan sólo una fuente de información y datos contextuales sobre nuestro caso de estudio, sino la “materia prima” (Lulo, 2002) sobre la que analizamos los posicionamientos identitarios de los pasantes en relación al contexto, biográfico y social, de su producción.

El *análisis del discurso* resulta una herramienta de origen lingüístico incorporada por las Ciencias Sociales, a mediados del siglo XX, para el análisis de datos cualitativos a partir de “los tipos de lenguaje que los sujetos usan, de sus opciones semánticas y sintácticas en términos de las interacciones estratégicas de individuos, grupos y clases” (Vasilachis de Gialdino, 1992: 16) en relación a sus condiciones materiales de enunciación. De esta manera, articula en su análisis principios de la lingüística con la sociología, al vincular y comprender los enunciados al calor del espacio social desde donde estos emergen. La amplitud o cerrazón en la consideración de lo que representa el contexto de la enunciación marcan los límites del análisis: posiciones más ligadas a la lingüística reducen ese contexto al marco comunicacional más inmediato, mientras que perspectivas ligadas a la filosofía y la sociología analizan ese contexto de una forma más amplia y atravesado por relaciones sociales de poder que lo condicionan. En nuestro caso el contexto de enunciación abarca, de forma diacrónica y sincrónica, la “trayectoria subjetiva” del pasante y su “contexto de acción”, que incluye el lugar laboral pero también las relaciones de fuerza del mercado laboral y el contexto político, económico e histórico en el se inserta.

Kornblit (2007) en su libro “Metodologías cualitativas en Ciencias Sociales” plantea cómo la búsqueda de nuevas herramientas y modelos de análisis ha conducido a incorporar en las Ciencias Sociales desarrollos de la lingüística, la semiótica y la hermenéutica, enriqueciéndolas. Su desarrollo como estrategia de análisis se dio fuertemente a partir de los años 70 y puede ser entendido desde dos puntos de vista diferentes: como una tentativa de subsanar las deficiencias del tradicional *análisis de*

contenido, pero también como síntoma y consecuencia de la crisis del estructuralismo en las Ciencias Sociales (Maingueneau, 1989). De esta manera, el “redescubrimiento del sujeto” abrió el espacio para el despliegue de investigaciones centradas en la *teoría de la enunciación*, como las de Benveniste (1966), Van Dijk (1992) y Ducrot (1972), en donde el discurso aparece como el terreno donde encontrar las marcas subjetivas de los sujetos y su relación con el contexto de enunciación. Es a partir de esta teoría del *análisis del discurso* que abordamos los relatos de los pasantes, por considerarla una herramienta precisa y adecuada al objetivo de nuestra investigación.

“La importancia de la Teoría de la enunciación para el análisis del discurso reside justamente en que nos permite encontrar dentro del discurso signos específicos que señalan de diversas maneras la actitud subjetiva que adopta el locutor en relación a la situación en la que se produce ese discurso. Lo que posibilita la práctica del análisis es el hecho de que por lo menos una parte de la subjetividad de los individuos está codificada en determinados signos de la lengua (...) La teoría de la enunciación intenta registrar aquellos signos que la lengua brinda a cada individuo para que inscriba su subjetividad en el discurso. De acuerdo a esto, el análisis del discurso consiste básicamente en una puesta en relación de los elementos del discurso con la situación en la que fue producido” (Palací, 1997:93).

El “discurso” como campo de análisis se diferencia del “lenguaje” en su inscripción material a un contexto de producción, del cual como investigadores buscamos dar cuenta. “Todo discurso está sometido a condiciones de producción determinadas” (Verón, 1993:22). La *teoría de la enunciación* nos aporta herramientas para encontrar las marcas subjetivas desde donde el sujeto se inscribe en los enunciados que emite. En este sentido incorpora a los “deícticos” como referencias de esas huellas subjetivas. Los deícticos son categorías como verbos, pronombres y adverbios que hacen referencia en los discursos a las personas, los lugares y los tiempos que componen el contexto de la enunciación. Su interpretación depende del conocimiento del investigador sobre el contexto y no hay un consenso académico sobre los límites y alcances que este análisis debe comprender.

De esta manera, la *teoría de la enunciación* constituye una herramienta central, dentro del *análisis del discurso* como abordaje, que nos permitió ubicar en las

narraciones de los pasantes las estrategias enunciativas de posicionamiento subjetivo, a través de las marcas deícticas personales, espaciales y temporales asociadas a sus referenciales identitarios (ver cuadro 4). Una vez que dichos referenciales fueron identificados en los discursos de los pasantes, procedimos a vincularlos analíticamente con las condiciones materiales de su enunciación; lo cual consistió en observar la apropiación del sistema deíctico a la luz del “contexto de acción” y de la “trayectoria subjetiva” del pasante, a los cuales consideramos enmarcados en relaciones sociales de poder.

Cuadro 4: Referencias deícticas de los elementos constitutivos del proceso de construcción identitario

ELEMENTOS DEL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN IDENTITARIO	TIPO DE DEÍCTICO	REFERENCIA DEÍCTICA
CONTEXTO DE ACCIÓN	<i>temporal y espacial</i>	-Adverbios de tiempo (pasado, presente, futuro) -Adverbios de lugar (acá, allá)
TRAYECTORIA SUBJETIVA	<i>temporal y espacial</i>	-Adverbios de tiempo (pasado, presente, futuro) -Adverbios de lugar (acá, allá) -Verbos (pasado, presente, futuro)
ATRIBUCIONES IDENTITARIAS	<i>personal</i>	-Pronombres personales (él, ellos, me) -Verbos (conjugación en referencia a la tercera persona)
INCORPORACIONES IDENTITARIAS	<i>personal</i>	-Pronombres personales (yo, nosotros, me) -Verbos (conjugación con la primera y segunda persona)
TRANSACCIONES IDENTITARIAS	<i>personal</i>	-Pronombres personales (yo, nosotros, ellos, él, me) -Verbos (en conjugación a la tercera y primera persona)

Fuente: elaboración propia utilizando como insumo la Teoría de la enunciación (Romero, 1997)

Reconociendo la ausencia de una postura hegemónica en las Ciencias Sociales acerca de los pasos a seguir en la aplicación de la técnica de *análisis del discurso*, creemos relevante ilustrar un protocolo de análisis propuesto por Palací (1997) que resume, de forma general, los pasos seguidos en nuestra investigación para su

aplicación. El autor señala que el análisis está compuesto por dos grandes etapas: 1) la identificación de aquellos elementos con los que el sujeto se inscribe e inscribe la situación de enunciación de su discurso (presentación de sí mismo como individual o como parte de un grupo; relación con alocutarios; relación con el espacio y el tiempo; etc.) –a los cuales identificamos por deícticos personales, espaciales y temporales - y 2) la articulación de los elementos identificados en el discurso con la situación concreta de enunciación, es decir, “establecer el sentido particular que cada elemento cobra en el discurso en relación al contexto extralingüístico”(Palací, 1997:99).

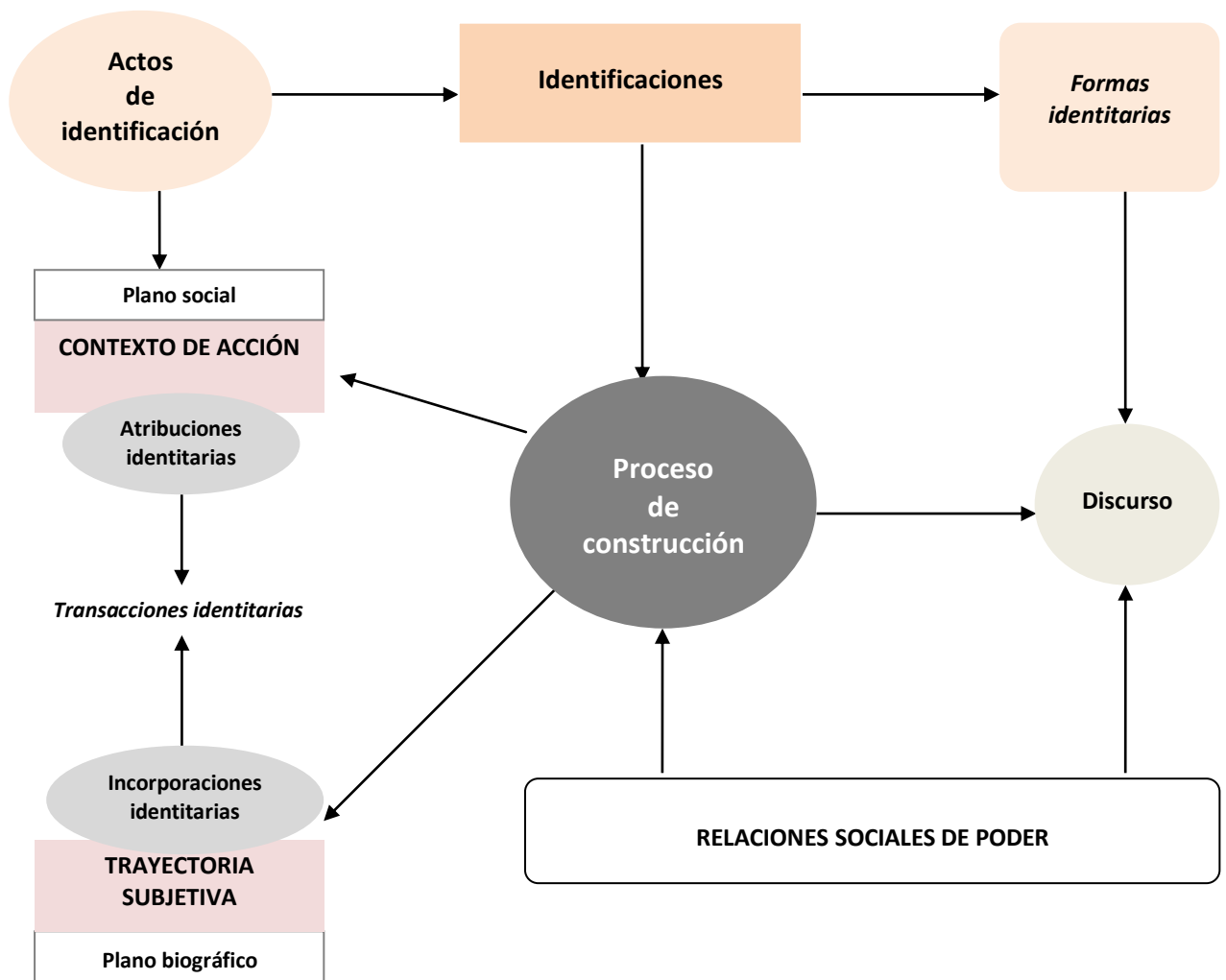
De esta manera, el *análisis del discurso*, y de forma concreta la *teoría de la enunciación*, brindan herramientas útiles para la búsqueda de las marcas subjetivas contextualizadas de los sujetos en sus discursos. Pero también nos permite ver el juego *polifónico* que se da en sus incorporaciones identitarias, al visualizar en los propios discursos la presencia de “otras voces” pertenecientes a “los otros” significativos del “contexto de acción” y de su propia trayectoria. En este sentido, el aporte de la teoría de Batjin (1982) y su concepto de “polifonía”, resulta un insumo vital para analizar en los propios discursos de los sujetos las transacciones entre sus incorporaciones y las atribuciones que “los otros” realizan sobre ellos. Las mismas fueron identificadas a través de los deícticos personales (pronombres y verbos) y referencias textuales directas que marcan la presencia de terceras personas en la propia voz de los pasantes. La centralidad de esas “otras voces” en el discurso propio depende de las relaciones de poder y resistencias construidas entre el sujeto y “los otros” que sobre él enuncian, y en consecuencia, atribuyen identificaciones.

Sin embargo, esto no implica que el análisis del proceso de construcción identitario, se limite a la búsqueda de huellas ligadas al contexto de enunciación inmediato; sino que éste se articula con la reconstrucción del contexto histórico de relaciones sociales de poder en que se inscriben los sujetos y “los otros” significativos. La reducción del *análisis del discurso* al contexto de enunciación pierde de vista al contexto social, económico y político en el que los discursos y los sujetos se conforman históricamente (Adamini, 2013). En este sentido, consideramos necesario incorporar la perspectiva del análisis crítico del discurso (ACD), basado en la teoría foucaultiana, que incluye en su abordaje de los discursos el análisis de los dispositivos de poder que los construyen. El ACD busca analizar la relación entre discurso y poder.

De esta manera, la tarea analítica no se agota en rastrear las huellas a través de las cuales el texto exhibe su refracción respecto a su contexto de producción, sino que también busca “describir y evaluar las huellas del texto y las condiciones interaccionales y sociales de su producción – (...) su dimensión ideológica en la jerga de Verón, o su inserción en un dispositivo en la de Foucault-. En definitiva, analizar el modo en que las prácticas discursivas contribuyen a la formación y reproducción de estructuras de dominación, o bien manifiestan formas y estrategias de resistencia y transformación” (Pérez, 2004:175).

En el caso de la aplicación del ACD en nuestra investigación, concebimos a las identificaciones laborales como resultado de un proceso de construcción enmarcado en relaciones sociales de poder, determinadas espacial y temporalmente. De esta manera, siguiendo la perspectiva de Dubar (2000), analizamos los posicionamientos subjetivos de los pasantes en relación a ese marco que compone y atraviesa al “contexto de acción” laboral precario y su “trayectoria subjetiva” como jóvenes, estudiantes-trabajadores. Las huellas deícticas de sus narraciones ofrecen elementos para su abordaje, pero no agotan su análisis; es por ello que proponemos analizar las formas identitarias, cristalizadas en los discursos, en relación al marco de las relaciones sociales de poder que las conforman y que en muchas ocasiones se encuentran tácitamente escondidas en sus narraciones (Ver esquema 1). En ese sentido, el *análisis del discurso* contribuye a echar luz sobre esas marcas de poder y otredad que preñan las propias narraciones de los sujetos y que muchas veces resultan invisibilizadas en la incorporación de éstas como su propia voz.

Esquema 1: El proceso de construcción identitario y sus elementos constitutivos



*

Las estrategias metodológicas de recolección y análisis de datos cualitativos presentadas a lo largo de este capítulo resultan las herramientas con las que abordaremos nuestro caso de estudio en la Tercera Parte de la tesis. La explicitación del posicionamiento ontológico y epistemológico asumido sienta sus bases en el recorte empírico de la realidad social que conforma nuestro caso. De esta manera, la interpretación contextualizada del universo simbólico, propuesta a través de nuestro posicionamiento *estructural constructivista*, se cristaliza en el estudio de las identificaciones laborales de los pasantes de ARBA como resultado de un proceso de construcción atravesado por dimensiones biográficas y sociales. En los próximos capítulos, analizaremos de forma

detallada cada una de estas dimensiones -compuestas por el “contexto de acción” y “la trayectoria subjetiva”-.

Tercera Parte

NUESTRO CASO DE ESTUDIO

Capítulo 5

El “contexto de acción”: pasantías universitarias en ARBA, una forma de precarización laboral encubierta

“El Estado, su política, sus formas, sus estructuras traducen, por tanto, los intereses de la clase dominante no de manera mecánica sino a través de una relación de fuerzas que hace de él una expresión condensada de la lucha de clases en desarrollo”

Les communistes et l'Etat, Jean Fabre, François Hincker y Lucien Sève

En este capítulo nos proponemos analizar la aplicación del sistema de pasantías universitarias en el call center de ARBA, en tanto lugar de trabajo precario. Éste resulta el “contexto de acción” en donde abordamos en esta tesis las identificaciones laborales de los pasantes. Para ello describiremos, en primer lugar, a ARBA como su lugar de trabajo, atendiendo a las especificidades que adopta en tanto espacio laboral público. Mientras que, en segundo lugar, analizaremos la aplicación del sistema de pasantías en el call center del organismo, atendiendo a sus *dimensiones laborales y formativas*, a la luz del proceso de precarización laboral. La *dimensión laboral* será analizada, a partir de sus aspectos jurídicos-contractuales, los sentidos y relaciones laborales desplegadas por los pasantes. Por otro lado, la *dimensión formativa* será abordada desde dos perspectivas: en su sentido estricto, en tanto dispositivo de formación referido al campo de estudios del pasante, y en un sentido ampliado, como dispositivo de socialización laboral referido al mundo del trabajo. Consideramos que ambas dimensiones se encuentran condicionadas en el proceso de construcción identitaria de los pasantes como trabajadores, en un “contexto de acción” atravesado por el proceso de precarización laboral.

5.1. ARBA como lugar de trabajo

5.1.1. Particularidades del trabajo en el Estado

Analizar el proceso de precarización laboral en ARBA requiere atender a las particularidades que éste asume al tratarse de un lugar laboral público. Particularidades que lo distinguen del sector de trabajo privado y que, en el análisis de las formaciones identitarias de los pasantes, nos llevan a contextualizar los “actos de identificación” laboral en este marco laboral específico. Desde la Sociología del Trabajo, el Estado ha sido estudiado principalmente en su rol de artífice del sistema legal que legitima a la precariedad como forma-empleo, pero pocos estudios se han dedicado al análisis del Estado como empleador (Diana Menéndez, 2007; 2009; Orlansky, 2001; Zeller y Rivkin, 2005; Oszlak, 2003). Dicha área de vacancia, aumenta nuestro interés por describir y caracterizar a este sector que constituye, en términos de empleo, uno de los principales espacios de inserción laboral²⁷.

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. La representación liberal del Estado como figura autónoma de las relaciones de fuerzas sociales que encarna el “interés general” dificulta, en muchas ocasiones, la construcción de una otredad por parte de los trabajadores y, en muchas ocasiones, es utilizado como argumento para deslegitimar las medidas de fuerza aplicadas por trabajadores de servicios públicos considerados esenciales, como es el caso de la salud y la educación (Diana Menéndez, 2007).

Nicos Poulantzas critica esta visión liberal del Estado como entidad neutral y autónoma que “impone su política a los intereses divergentes y competitivos de la sociedad civil” (Poulantzas, 1980: 158), señalando que, por el contrario, el Estado lejos de tener una posición de exterioridad respecto a la sociedad, forma parte de esta y de sus disputas de poder. Pero no realiza esta afirmación para caer en una visión

²⁷ Al 2° Trimestre de 2012, el sector público representaba el 17,6 % de la ocupación total del país, con 2.800.000 trabajadores ocupados. Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en base a datos de la EPH (2° Trimestre del año 2012).

instrumentalista del Estado como herramienta de la clase dominante, sino que destaca cierta “autonomía relativa”, ya que lo considera una instancia más de condensación de las relaciones de fuerza del sistema social capitalista. Estas relaciones asumen en términos laborales, en el actual sistema histórico, la forma de una ofensiva del capital sobre el trabajo que se cristaliza en el proceso de precarización laboral.

“El Estado no es neutral. No es ni una arena que facilita la negociación entre grupos antagónicos ni un árbitro imparcial. Su propia estructura institucional se despliega a partir de los resultados de los conflictos estructurales y, a su vez, da forma a posteriores conflictos” (Thwaites Rey, 2005: 6). La materialización de la relación de poder ofensiva del capital sobre el trabajo no aparece expresada de forma directa en el Estado sino de forma mediada, por un lado, en su rol de artesano de reglas jurídicas que organizan las relaciones laborales precarizadas, y por otro, en su rol de empleador, aplicando las formas de organización y contratación laboral que legitiman a estas relaciones de fuerza en el contexto de organización productiva post-fordista.

En la década del 90 el Estado argentino sufrió una de sus más grandes modificaciones, al profundizarse la aplicación del modelo de valorización financiera instaurado por la dictadura militar en los años 70. Con un marco regional proclive al consenso neoliberal, se aplicaron un conjunto de reformas estructurales que transformaron la relación del Estado con la sociedad, a través de la privatización de servicios públicos, la desregulación de protecciones a las fronteras comerciales y la aplicación de leyes laborales flexibles que modificaron de forma sustancial la relación entre el capital y el trabajo. El Estado, como parte de la sociedad salarial capitalista neoliberal, se vio atravesado por esta nueva relación de fuerza en el mundo del trabajo, cristalizándolo no sólo a partir de la legalización de formas laborales flexibles, sino también en su propia transformación como empleador de fuerza de trabajo precarizada.

Al respecto, Camou y Mateo (2008) sostienen que las reformas del Estado se dan en su doble rol como relación social de dominación y como conjunto de aparatos institucionales, “en un caso, redefiniendo la matriz de relaciones entre esferas sociales y actores socioeconómicos y políticos estratégicos, en otro, transformando la estructura y la dinámica organizativa y de gestión de aparatos donde se cristalizan visiones, rutinas organizacionales y estrategias de intervención” (Camou y Mateo, 2008:141). En sintonía a esta doble lectura, Diana Menéndez (2007) sostiene que el proceso de ajuste en el

Estado argentino, llevado a cabo en la década del 90, estuvo atravesado por dos etapas diferenciadas, tanto en sus objetivos como en sus tiempos de aplicación. En primer lugar, el Estado modificó su relación con la sociedad, reduciendo de forma drástica su injerencia en la esfera económica y social, a través de la privatización de empresas de servicios públicos y desregulaciones que modificaron la relación de la esfera pública y privada; para, posteriormente, y en segundo lugar, aplicar modificaciones al interior del propio Estado, buscando su modernización a través del empleo de nuevas formas laborales flexibles, que reforzaban su carácter novedoso al incorporarse a un espacio laboral caracterizado por trabajadores con contrato de duración indeterminada, conocidos como “empleados de planta”.

En esta segunda etapa se buscó modernizar al Estado aplicando dos elementos nodales de las nuevas formas de organización del trabajo post-fordistas: la *flexibilización laboral* y las *nuevas gestiones de calidad* en el trabajo. El primer nodo fue oficiado a partir de las nuevas formas de contratación (contratos de locación de servicios, pasantías, consultorías y tercerizaciones) que emergieron luego del congelamiento de las vacantes de planta permanente en la administración pública nacional, sancionado a través del decreto número 1545/94 en 1994. Mientras que las nuevas gestiones de calidad en el trabajo se aplicaron, siguiendo la doctrina de la “New Public Management”, a través del uso de nuevas tecnologías y formas de organización productivas características del sector privado (López, 2005). De esta manera, se buscaba “des-politizar” al empleo público incorporando gestiones, controles y objetivos propios de las empresas del sector privado (Diana Menéndez y Míguez, 2009). Esta operación fue legitimada discursivamente utilizando como argumento la representación del Estado como un servidor público ineficaz con un personal desprofesionalizado, que se reprodujo de forma contundente en el imaginario social como significado del empleo público.

La aplicación de estas medidas transformó las relaciones laborales en la administración pública, en términos de contratos, tareas y formas de organización política, generando un proceso de fragmentación entre los trabajadores contratados y los empleados de planta. La promoción de nuevas y heterogéneas formas contractuales no sólo diferenciaba e individualizaba condiciones de protección laboral, salarios y tareas de estos nuevos trabajadores, sino que también diferenciaba los intereses, angustias y

demandas como colectivo de trabajadores públicos, dificultando su organización colectiva.

Por otra parte, la deslaboralización de gran parte de las nuevas formas de contratación negaba la relación de dependencia de un importante número de trabajadores frente al Estado, esfumando su rol como destinatario de las demandas. Por último y, asumiendo un papel central en la disputa de las relaciones de fuerza, la promoción de nuevas formas contractuales deslaboralizadas iba acompañada también por la ausencia del derecho sindical, privando a los trabajadores contratados de una de las herramientas fundamentales para la lucha por sus demandas. Consideramos así que a través de la promoción de formas laborales individualizantes, deslaboralizadas y desprotegidas, se desarrolló el proceso de precarización laboral en el Estado como lugar de trabajo, en sintonía con las relaciones de fuerza hegemónicas en el mundo laboral.

Si bien la mayoría de estas nuevas relaciones laborales precarias actualmente siguen en vigencia, diversos autores (Asinelli, Álvarez Travieso y Yodert, 2008; Bruno, 2008) señalan que tras la crisis del modelo neoliberal (2001-2003) se produjo una redefinición de la administración pública. Ésta consistió fundamentalmente en una nueva modernización del Estado que, a diferencia del achicamiento sufrido en la década del 90, buscó fortalecer su relación con la sociedad civil, vinculando la administración, la política y la ciudadanía (Amorebieta y Vera, 2012). En este marco se desarrolló una actualización de la “Nueva Gestión Pública”, que otorgó una mayor centralidad a los trabajadores estatales en la gestión de la modernización productiva y organizacional del Estado como lugar de trabajo.

Entre las medidas aplicadas se destaca la incorporación de nuevas tecnologías y redes sociales en la gestión productiva, la creación de secretarías de modernización estatal y la incorporación a planta permanente de trabajadores vinculados con contratos temporales, de prestación de servicios y de formación. Pero si bien el Estado continúa representando uno de los lugares laborales con mayoría de empleados en relación de dependencia (con contratos estables, seguros y protegidos), cabe mencionar que un

número importante de empleados públicos permanece aún trabajando en condiciones contractuales precarias²⁸.

En el caso de la provincia de Buenos Aires (que constituye el ámbito en donde se inserta nuestro caso de estudio) y en consonancia con lo ocurrido en la administración pública nacional, a partir de la post-convertibilidad comenzó a desarrollarse un proceso de re-modernización estatal. En ese marco se conformó la Secretaría de Modernización del Estado, que buscaba “abrir nuevos espacios de encuentro entre gobierno y ciudadanía para promover la participación y transparencia a lo largo del proceso de formulación e implementación de las políticas públicas”, así como “fortalecer el rol del Estado en materia de sistemas de información y tecnologías, de estándares de calidad y de desempeño en la gestión pública” (Página web de la Subsecretaría de Modernización de la Provincia de Buenos Aires)²⁹.

Por otra parte, si bien la Provincia de Buenos Aires cuenta desde 1994, y por mandato constitucional, con la garantía de realización de negociaciones colectivas, fue recién a partir de la post-convertibilidad que éstas comenzaron a efectivizarse como mecanismo de disputa y negociación de las condiciones laborales de los trabajadores públicos provinciales. En el año 2006 se institucionalizaron las negociaciones colectivas en la administración pública provincial, a partir de la sanción de la Ley 13.453 que reglamentó la representación del Estado como empleador por parte del Ministerio de Economía (y en ámbitos sectoriales por los funcionarios de mayor rango del organismo o jurisdicción) y de los trabajadores por parte de alguna de las 29 asociaciones sindicales³⁰ con personería gremial habilitadas para participar, instaló comisiones

²⁸ Al tercer trimestre del año 2012, el 15,64% de los trabajadores de la administración pública se encontraban bajo un contrato temporal, mientras que en el año 2001 la proporción era del 6,38%. Si bien el número de trabajadores públicos aumentó un 20,55% en el periodo 2001-2012, se dio un aumento mayor del personal contratado por sobre el personal de planta permanente y temporal. Fuente: Base de datos del Boletín Fiscal Trimestral del Ministerio de Economía.

²⁹ Fuente: www.tus.gba.gov.ar/index.php/institucional/autoridades/34-institucional/282-estrategia.

³⁰ A.T.E. (Asociación de Trabajadores del Estado), U.P.C.N. (Unión Personal Civil de la Nación), Sindicato de la Salud Pública de la Provincia de Bs. As., C.I.C.O.P. (Asociación Sindical de Profesionales de la Salud de la Provincia Bs.As.), A.M.R.A. (Asociación de Médicos de la República Argentina), S.O.E.M.E. (Sindicato de Obreros y Empleados de la Educación y la Minoridad), A.E.R.I. (Asociación Empleados de Rentas e Inmobiliario del Ministerio de Economía de la Provincia de Bs. As.), A.P.O.C. (Asociación del Personal de Organismos de Control), A.J.A.M.O.P. (Asociación de Obreros y Empleados de la Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas), A.E.M.O.P.B.A. (Asociación Empleados del Ministerio de Obras Públicas de la Provincia de Bs. As.), A.E.C.N. (Asociación Empleados de Casinos Nacionales), A.M.S. (Asociación Gremial de Empleados de Administración, Maestranza y servicios de los Casinos Nacionales), Sindicato del personal Mensual del Hipódromo de La

negociadoras de ambas partes (Estado-empleador y sindicatos) bajo coordinación del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, y por último, estableció la creación de un órgano imparcial para sustanciar los conflictos colectivos entre el Estado y los trabajadores.

Si bien esta institucionalización generó una ampliación de las negociaciones colectivas en el Estado provincial, la inexistencia de una ley marco del empleo público provincial impidió su generalización a todos los sectores y organismos de gobierno, ya que algunos mantienen estatutos laborales previos a la legislación del 2006 y no contemplan la negociación colectiva como instrumento. Por otra parte, el órgano imparcial de negociación, que debía crearse por ley, permanece pendiente y es una demanda reiterada por parte de los representantes sindicales que participan en las negociaciones colectivas. Ambas situaciones impiden la materialización definitiva de las modificaciones de derecho que, en materia de negociación colectiva, sancionó el Gobierno de la provincia de Buenos Aires en el periodo de la post-convertibilidad.

Por otra parte, en enero de 2012 el gobernador provincial Daniel Scioli sancionó un decreto, con el apoyo de todos sus ministros, en donde recuperó algunos de los mecanismos de reducción de gasto público aplicados en la primera “modernización” del Estado de los años 90. Este decreto (3/12) buscó limitar las vacantes de pase a planta permanente de los trabajadores contratados de la provincia de Buenos Aires con el objetivo de preservar el equilibrio presupuestario, en un contexto de crisis financiera global. De esta manera se estableció que, a partir de ese momento, cualquier trámite de incorporación de personal a la planta de la administración pública provincial debía

Plata, Agreración Bonaerense empleados por Reunión del Hipódromo de La Plata e Interior, Asociación de Señaleros Ferroviarios, La Fraternidad, Unión Ferroviaria, A.P.D.F.A. (Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos y Puertos Argentinos), A.P.V. (Asociación del Personal de Vialidad de la Provincia de Bs. As.), Asociación Profesional de Músicos, Asociación Argentina de Actores, Unión de Maquinistas Teatro y Televisión de la República Argentina, Sindicato Único de Trabajadores de Espectáculo y Afines, FATL y Federación Argentina Trabajadores Luz y Fuerza, S.G.P. (Sindicato Gráfico Platense), S.O.S.B.A. (Sindicato de Obreros Sanitarios de la Provincia Bs. As.), A.A.T.R.A.C. (Asociación de Trabajadores de la Comunicación), Sindicato de Prensa Bonaerense, Sociedad Argentina de Locutores. Cabe destacar que F.E.G.E.P.B.A. (Federación de Gremios Estatales de la Provincia de Bs. As.) se integra como tal al obtener la personería gremial conformada por los siguientes sindicatos: Sindicato de la Salud Pública de la Provincia de Bs. As., S.O.E.M.E. (Sindicato de Obreros y Empleados de la Educación y la Minoridad), A.E.R.I. (Asociación Empleados de Rentas e Inmobiliario del Ministerio de Economía de la Provincia de Bs. As.), A.P.O.C. (Asociación del Personal de Organismos de Control), Agreración Bonaerense empleados por Reunión del Hipódromo de La Plata e Interior, S.G.P. (Sindicato Gráfico Platense), S.O.S.B.A. (Sindicato de Obreros Sanitarios de la Provincia Bs. As.), A.A.T.R.A.C. (Asociación de Trabajadores de la Comunicación) y Sindicato de Prensa Bonaerense.

contar con la autorización de la dirección de Personal y del Ministerio de Economía, cuya aprobación estaría ligada a la situación presupuestaria provincial. Esto repercutió negativamente entre los trabajadores contratados de la provincia, al reducir sus posibilidades de pasar a planta temporal y permanente.

Consideramos que este decreto junto con la permanencia de contratos laborales flexibles en el Estado provincial resultan signos que marcan límites a la proposición discursiva de la actual gestión pública bonaerense, que sostiene atravesar una nueva etapa de modernización diferente a la aplicada en los años 90. A pesar de la institucionalización de espacios de negociación colectiva y la derogación de algunas leyes laborales flexibles, el proceso de precarización laboral permanece vigente en la mantención de formas laborales desprotegidas, que promueven la fragmentación del colectivo de trabajadores del Estado de la provincia de Buenos Aires y debilitan su posicionamiento en término de relaciones de fuerza y disputa.

Por último, señalamos anteriormente que el abordaje del Estado como lugar de trabajo resulta una temática de investigación soslayada ante la preeminencia de estudios referidos a sus transformaciones estructurales y normativas. Esta situación de vacancia se profundiza en el caso de los estados provinciales, que resultan un objeto poco frecuente en las investigaciones sociales (Camou, 2004). Ante este marco académico, nuestro estudio de caso, localizado en un organismo público de la provincia de Buenos Aires, busca contribuir en el análisis de las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo contemporáneo en un espacio laboral poco explorado por las Ciencias Sociales del Trabajo.

5.1.2. ARBA como lugar de trabajo de pasantes

La Agencia de Recaudación de la Provincia de Buenos Aires (ARBA) resulta el lugar laboral donde se inserta nuestra investigación sobre las formaciones identitarias en lugares de trabajo precario. Consideramos que éste resulta un espacio laboral interesante para su abordaje por tratarse de un organismo provincial que, siguiendo los lineamientos de la nueva modernización estatal, asumió en su organización laboral formas productivas post-fordistas, como la gestión de calidad total (bajo las normas ISO 9001), la flexibilidad contractual y la utilización de nuevas tecnologías. El caso de ARBA resulta entonces un espacio de visualización de las profundas modificaciones

ocurridas en el papel del Estado que, bajo el criterio de la modernización productiva, incorporó en su rol de empleador nuevas formas de organización y de gestión de la fuerza de trabajo características del sector privado.

ARBA fue creado en el año 2007 como ente autárquico de la Provincia de Buenos Aires, fusionando la Subsecretaría de Ingresos Públicos, la Dirección Provincial de Rentas y la Dirección Provincial de Catastro. Dejó así de depender del Ministerio de Economía de la Provincia de Bs.As. para pasar a hacerlo del poder ejecutivo provincial. Dicho traspaso fue transmitido institucionalmente como una “modernización” que permitiría la adquisición de novedosos mecanismos de organización laboral para operar con mayor autonomía, agilidad y recursos. “Así, ARBA cuenta con mayor capacidad operativa, tecnológica y presupuestaria para mejorar la eficiencia tributaria” (Página web ARBA, sección “Quiénes Somos”, 2011). Entre las nuevas herramientas de gestión se destacó la creación del departamento de atención remota, que opera como un call center de consulta e información a los contribuyentes bonaerenses y en donde pasantes de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) trabajaban como operadores telefónicos.

El ingreso de los pasantes al call center de ARBA se dio a partir de un convenio de pasantías firmado entre el organismo provincial y las facultades de Ciencias Económicas y Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNLP. A partir de ello, entre 2008 y 2012, estudiantes de las carreras de Abogacía, Contador Público, Licenciatura en Administración y en Economía, trabajaron como operadores telefónicos, atendiendo consultas referidas a los impuestos provinciales inmobiliarios, automotor y embarcaciones, e ingresos brutos, y ofreciendo planes de pago y moratorias. El call center cuenta con un edificio propio ubicado en el centro de la ciudad de La Plata³¹, a tres cuadras del resto de las dependencias centrales del organismo (que tienen sus oficinas en la intersección de las calles 7 y 46) (Ver Plano 1).

La organización del trabajo en el call center está atravesada por los nuevos patrones de gestión de calidad, basados en las normas ISO 9001. Siguiendo sus normas, ARBA dispuso un conjunto de controles sobre el tiempo de trabajo, la duración de las

³¹ Originalmente el call center funcionaba en las oficinas del Ministerio de Economía, junto al resto de las dependencias de ARBA. En el año 2009 el call center se mudó al edificio de la ex Cruz Roja, ubicado en la calle 47 entre 9 y 8, a 3 cuadras de las oficinas centrales de ARBA (Ver plano 1).

llamadas y la disposición de los recreos de los pasantes, ligados a la obtención de una mayor productividad en el menor tiempo. El propósito era lograr la eficiencia en los resultados de trabajo, que consistía en resolver la mayor cantidad de demandas de los contribuyentes y lograr la inserción de los deudores en planes de financiación. Su supervisión estaba a cargo de coordinadores, que grababan las llamadas y controlan el tiempo y la calidad de la atención.

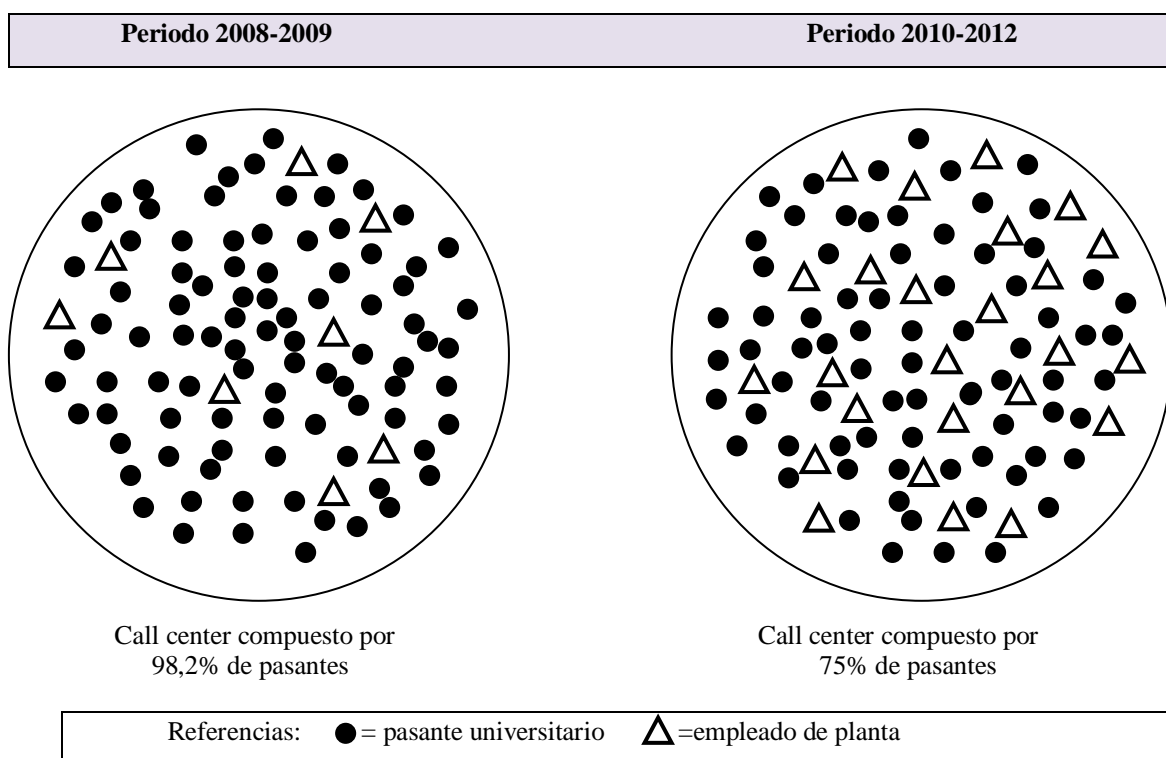
En sus primeros meses de apertura, el call center era atendido por empleados de la planta de ARBA, quienes realizaban allí sus horas extras. Sin embargo, la aplicación de las normas de calidad ISO 9001, ligadas a la búsqueda de una mayor productividad y eficiencia, exigieron la aplicación de mecanismos de control sobre el trabajo que se mostraron incompatibles con las protecciones del empleo público, que garantizan al trabajador su estabilidad en la zona de desempeño y en las funciones asignadas por contrato (Ley N°10.430). Frente a ello, **la pasantía universitaria aparecía como una figura contractual más flexible para el desarrollo del call center**. En primer lugar, se presentaba como un *contrato temporal*. En segundo lugar, resultaba legal y monetariamente *menos costoso*, por tratarse de un contrato de tipo no laboral eximido de beneficios sociales como aportes jubilatorios, aguinaldo, derechos sindicales, indemnización por despido y licencias prolongadas. Finalmente, ofrecía una fuerza laboral *con capacitación universitaria*, compuesta mayoritariamente por jóvenes estudiantes que habían tenido escasa experiencia en empleos de carácter formal y que por lo tanto ofrecían una mayor fertilidad a la inducción de saberes y normas del “ser trabajador” dentro de ese espacio laboral, legitimado además por el objetivo formativo de la pasantía.

En el año 2008, ARBA firmó un primer convenio de pasantías con la facultad de Ciencias Económicas de la UNLP, por medio del cual incorporó estudiantes universitarios de las carreras de Contador Público y de las licenciaturas en Administración y Economía. Estos pasantes se encontraban regidos por la “antigua ley de pasantías” (Decreto N° 487/00) y trabajaban en turnos de 6 horas diarias y bajo un contrato que podía prolongarse por más de 4 años. A partir de la sanción de la nueva ley de pasantías (N° 26.427), que redujo el límite temporal de los contratos a un año y medio de duración, ARBA decidió firmar un nuevo convenio de pasantías, pero esta vez con la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNLP. De esta manera, a partir del

año 2010 ingresaron al call center estudiantes de la carrera de Abogacía, que trabajaban como pasantes en turnos de 4 horas diarias.

De esta manera, encontramos que la aplicación del sistema de pasantías en el call center de ARBA se rige por diferentes normativas que repercuten sobre las características contractuales y relaciones laborales de los pasantes. 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** (Ver gráfico 2). La baja en el porcentaje de pasantes se dio a partir de la aplicación de la nueva ley de pasantías que limitó la duración de los contratos, y a partir de la cual comenzaron a darse los primeros pases de pasantes a la planta del organismo, donde muchos continuaban trabajando como operadores del call.

Gráfico 2: Formas contractuales de los pasantes call center de ARBA



5.2. Dimensión laboral de las pasantías en el call center de ARBA

Tomando en cuenta los diferentes marcos regulatorios de pasantías, y las diferentes relaciones laborales que estos implicaron, nos proponemos en este apartado analizar el proceso de precarización laboral en el call center ARBA, durante el periodo 2008-2012. Dicho análisis lo realizaremos a través del abordaje de *sus dimensiones jurídico-contractuales, subjetivas y relacionales*. Definimos en el capítulo 2 a la precarización laboral como una materialización de la relación de poder capital-trabajo que fragmenta y debilita al colectivo de trabajadores, en su situación contractual, en sus intereses, y en sus herramientas de lucha, conformando lugares de trabajo precarios. Retomaremos aquí las particularidades del Estado como empleador a la hora de analizar allí la materialización de esta forma-empleo hegemónica.

5.2.1. Dimensión jurídica-contractual de la precariedad laboral en las pasantías universitarias en ARBA

La caracterización de la *dimensión jurídica-contractual* de la precariedad laboral en las pasantías del call center de ARBA demanda su contextualización en relación a las variaciones que sufrió en el organismo. Mencionamos recientemente que el sistema de pasantías comenzó a aplicarse en el call center a partir del año 2008, bajo la antigua ley de pasantías, con pasantes provenientes de las carreras de Contador, Economía y Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP. A finales del año 2008 se aprobó una nueva ley nacional para su regulación (N° 26.427), que comenzó a aplicarse en el organismo recién a principios del año 2010, coincidiendo con la incorporación de pasantes de la carrera de Abogacía de la UNLP.

Tomando en consideración estas modificaciones en el marco legal, señalamos que en el periodo 2008-2012 hay en ARBA, en términos contractuales, *dos grupos de pasantes*: aquellos que trabajaron bajo la antigua ley de pasantías (entre 2008-2009) y aquellos que lo hicieron bajo la nueva ley (entre 2010-2012). Buscando reconstruir la *dimensión jurídica-contractual* de la precariedad, nos proponemos en este apartado analizar de qué modo estas legislaciones se cristalizaron en la propia materialidad del trabajo en el call center de ARBA. Indagaremos de forma específica hasta qué punto la nueva ley de pasantías, que amplió formalmente los derechos laborales de los pasantes, representó una mejora en sus condiciones materiales de trabajo. Para ello dividiremos el

análisis de la *dimensión jurídica-contractual* de la precariedad laboral en tres apartados: 1) *tipo de contrato*, 2) *tiempo de trabajo* y 3) *beneficios sociales*.

5.2.1. a. *Tipo de contrato*

Como mencionamos recientemente, el tipo de contrato de los pasantes del call center de ARBA está determinado por el sistema legal de pasantías que se encuentra en vigencia a nivel nacional. Observamos así la aplicación de dos tipos contractuales de pasantías en esta oficina del organismo provincial: en el periodo que se inicia en el año 2008 y termina a finales del 2009, los pasantes se encontraban regidos por el decreto 487/00³², 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 (junto con la finalización de los contratos de pasantías en el call center de ARBA), se encuentra regido por la última ley de pasantías (N°26.427), 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. A pesar de ello, señalamos en otros trabajos académicos (Adamini, 2012b, 2013) la presencia de una tensión entre los *postulados formales* de las pasantías y su concreción en los *hechos*, al encontrar que gran parte de las nuevas condiciones legales no se materializan en las condiciones de trabajo efectivas de los pasantes. Esto lo observamos en la persistencia de pasantes trabajando por jornadas superiores a las 6 horas diarias

³² 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).

estipuladas, de forma gratuita (ad honorem) y desconociendo el tiempo de finalización de su pasantía³³.

Buscamos ahora realizar dicho puente analítico, entre las condiciones de *derecho* y las condiciones de *hecho*, en el caso de los pasantes del call center de ARBA, indagando las repercusiones que el nuevo sistema legal de pasantías tiene sobre la propia materialidad de su trabajo en el periodo comprendido entre los años 2008-2012.

Al observar, en primer lugar, la figura contractual aplicada efectivamente en ARBA, notamos que los *pasantes de la antigua ley* se encontraban adheridos a un “contrato de prestación de servicios” con la UNLP. Esta forma contractual llevaba a que los pasantes no tuvieran ningún tipo de vinculación con ARBA, sino que ésta se daba exclusivamente con la universidad, que era quien proveía al organismo provincial de sus servicios y fuerza de trabajo. Esta triangulación contractual entre los pasantes, la UNLP y ARBA dilataba el cobro de las asignaciones estímulo, ya que estos debían esperar que el organismo provincial deposite sus asignaciones a la universidad y se los transfiriera a ellos, por medio de cheques que debían retirar y cobrar personalmente³⁴. Por otro lado, la triangulación dificultaba también la identificación del actor responsable de su situación laboral y del objeto de sus demandas.

“Es que no sabíamos a quién reclamarle. Por ese tema que te contaba que el convenio lo hacíamos con la facultad... En realidad no era una pasantía propiamente dicha (...) Dicho por ellos, extraoficialmente. Bah, no extraoficialmente, face to face, pero no lo hacían público. Porque era un contrato de prestación de servicios. Por lo tanto nosotros éramos contratados por la facultad y en el contrato prestábamos un servicio para ARBA.” (Atilio, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

Al respecto, Abarzúa (2008) sostiene que bajo las nuevas formas de contrato post-fordistas, deslaborizadas y terciarizadas, las acciones colectivas de los trabajadores se diferencian de las acciones sindicales tradicionales por la amplitud e indefinición de los sujetos destinatarios de sus demandas, llevando a una interpelación

³³ Dicho diagnóstico se realizó a partir del procesamiento de datos de la EPH, que a partir del año 2003 incorporó en su cuestionario una nueva pregunta que permite identificar a la población que realiza pasantías y becas de experiencia laboral. Utilizando dicho “filtro” analizamos las condiciones de contratación, tiempo de trabajo, asignaciones y protecciones laborales de pasantes de los 31 conglomerados en estudio, durante el periodo 2003-2011 (Adamini, 2012b, 2013).

³⁴ Los mayores retrasos en el cobro se daban durante el verano, cuando la facultad se encontraba cerrada y los pasantes no podían retirar los cheques para su cobro.

múltiple que incluye no sólo al propio empleador de su lugar de trabajo, sino también a la empresa u organismo que los subcontrata e incluso a instituciones reguladoras como el Ministerio de Trabajo.

La aplicación de la nueva ley de pasantías, en el año 2010, regularizó la relación contractual entre los pasantes y ARBA, terminando de forma definitiva con los “contratos de prestación de servicios” mediados por la UNLP. Si bien esto no implicó un reconocimiento de la relación de dependencia entre los pasantes y ARBA, el organismo provincial cobraba a partir de entonces una relevancia similar a la de la universidad en el contrato de pasantías.

Esta regularización contractual fue acompañada por una estabilización salarial en el monto y fecha de cobro de la asignación estímulo, que aparece señalada por los pasantes como uno de los aspectos más positivos de la nueva ley. En términos nominales, la asignación estímulo de los *pasantes de la antigua ley*, entre 2008 y 2009, oscilaba entre \$450 y \$560, recibiendo variaciones según el “desempeño del pasante”. Existían entonces tres categorías de pasantes con diferentes escalas salariales, basadas en el presentismo, el nivel de conocimientos teóricos y técnicos, y el rendimiento en el teléfono. Por su parte, los *pasantes de la nueva ley* cobraban, entre 2010 y 2012, un salario fijo de \$2000.

Pero si bien la aplicación de la nueva ley de pasantías terminó con la variabilidad en las asignaciones estímulos de los pasantes del call center de ARBA, las evaluaciones continuaron siendo aplicadas a través del sistema de escuchas y de exámenes teórico-prácticos; y junto a ello, continuaron circulando también los rumores sobre posibilidades de pasar a planta permanente en función a sus resultados. Esta “pedagogización del espacio laboral” (Figari, 2011: 105) desplegada en el call center de ARBA a través de un sistema de evaluación y calificación constante, operaba en tanto dispositivo de control como una forma de encauzar la relación laboral y, de forma precisa, la subjetividad de los jóvenes trabajadores a los objetivos laborales del organismo.

5.2.1. b. *Tiempo de trabajo*

Consideramos que el tiempo de trabajo de los pasantes se encuentra atravesado por dos dimensiones, por un lado a) la *jornada laboral*, y por el otro, b) la *duración*

contractual. Ambas dimensiones temporales se vieron reducidas por la aplicación de la nueva ley de pasantías en el call center de ARBA, a partir de 2010. En el caso de la *jornada laboral*, pasó de 6 a 4 horas de trabajo diarias. Esta transformación en la jornada laboral fue vivenciada positivamente por los *pasantes de la antigua ley* que experimentaron esta reducción horaria de forma correlativa al incremento de su asignación estímulo, por lo cual trabajaban menos horas y cobraban más.

“Yo cuando empecé en la pasantía cobrábamos por cheque en el banco Nación. Ahora, que sí firmamos un contrato de pasantía con ARBA y en ARBA, tenemos tarjeta de débito, nos depositan todos los meses en el cajero. O sea, cambió sustancialmente. Por otro lado la ley de pasantías establece que es el 50% del sueldo de planta, entonces nos cuadruplicó el sueldo. De cobrar \$500 pasamos a casi \$2000.” (Rosa, estudiante de Contador, pasante de la antigua ley)

La *duración contractual* también se vio reducida, al pasar de cuatro años a uno, con posibilidades de extensión por 6 meses más. Pero más allá del carácter temporal de la pasantía, y de sus reducciones temporales, observamos que, tanto los *pasantes de la antigua ley* como los *de la nueva ley*, sostienen sentir que su trabajo en call center de ARBA es de carácter transitorio. En sintonía con la atribución legal de la pasantía, se narran como trabajadores en tránsito que, al avanzar o terminar su carrera universitaria, tendrán posibilidades de obtener otro trabajo con mayor vinculación a su profesión. El autorreconocimiento de su capital educativo -en formación- es la herramienta fundamental a la que recurren para proyectar su “futuro laboral lejano” en un campo amplio de posibilidades.

5.2.1. c. Beneficios sociales

Entendemos por *beneficios sociales* a aquellas protecciones laborales otorgadas en forma de salario indirecto a los trabajadores, como obra social, aportes jubilatorios, aguinaldo, licencias y vacaciones. La pasantía, al no ser reconocida legalmente como una relación laboral, se encuentra excluida de la mayoría de estos beneficios. Sin embargo, señalamos anteriormente como la sanción de su nueva ley reconoció algunos de estos derechos laborales (como obra social, vacaciones, licencias, ART), tornando la pasantía como un contrato más protegido que el vigente bajo el anterior marco legal.

Notamos así que, en términos de beneficios sociales, los pasantes del call center de ARBA atraviesan dos situaciones: por un lado, los *pasantes de la antigua ley* contaban solamente con vacaciones y licencias, que eran arregladas informalmente con

sus supervisores. No existía un marco legal que regulase estas condiciones, y por lo tanto su disposición dependía de la discrecionalidad del lugar de trabajo. Este grupo de pasantes relata que si bien contaban con la posibilidad de pedir licencias por día de estudio, su asunción implicaba la pérdida del presentismo, que repercutía de forma directa en la reducción de su asignación salarial.

“Si vos te desempeñabas mal, cobrabas menos. Era un básico y si te portabas bien, por así decirlo, cumplías con alguna burocracia, que hoy siguen estando pero que no inciden en el sueldo, tenías dos incentivos, y los podías cobrar como no los podías cobrar. Y beneficios, como un pre-examen o examen, dependía. Porque si vos no ibas a trabajar después o no recuperabas en el mismo día, ya tomando un día de examen o pre-examen, perdías el presentismo y perdías como \$150.” (Lucio, estudiante de Economía, pasante de la antigua ley)

La aplicación de la nueva ley de pasantías, en el año 2010, regularizó el otorgamiento de vacaciones y licencias en el call center de ARBA, estableciendo seis días de vacaciones por año de trabajo y otorgando días de examen, pre-examen y licencias por enfermedad. La única excepción a estas licencias eran aquellas que implicaban una duración mayor a 30 días, situación en la que el pasante mantenía su puesto pero no cobraba la asignación estímulo durante su ausencia laboral. Esta misma medida se aplicaba también con las pasantes embarazadas, que podían tomarse licencia 45 días antes y después del parto, pero durante ese periodo no percibirían la asignación estímulo de parte de su empleador. Esta situación generó malestar en los *pasantes de la nueva ley* y fue motivo de reclamos a fines del año 2011, a pesar de encontrarse legitimado legalmente.

“Cuando lees el contrato la primera vez, firmás re chocho. Después te lo ponés a leer y decís, ¿cómo firmé esto? ¡Por Dios! Tres artículos hablando de que si quedás embarazada podés tomarte 45 días antes y 45 días después, pero no vas a cobrar. Y hay dos artículos más con el tema de las embarazadas, y vos decís tiene 20 artículos y 3 de las embarazadas, ¡que no van a cobrar! Qué locura. Y en el momento lo firmas, y después caes.” (Mariano, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

La obra social fue otro de los beneficios sociales que incorporaron los pasantes de ARBA a partir de la aplicación de la nueva ley de pasantías. Fueron adheridos a IOMA, la obra social de los *empleados* de la provincia de Buenos Aires. Al indagar sus representaciones respecto a esta incorporación, notamos que ella no resulta sobrevalorada por los pasantes, ya que la mayoría contaba con una obra social provista

por el trabajo de sus padres. Sin embargo, a finales del año 2011, cuando un atraso en el pago de ARBA a la obra social ocasionó su suspensión por tres meses, esto fue motivo de organización y de reclamo por parte de los *pasantes de la nueva ley*. En el marco del conflicto de diciembre de 2011, ellos se organizaron reclamando el restablecimiento de la obra social y la incorporación a ella de los hijos de las pasantes embarazadas.

Notamos así como, a pesar de los avances que implicó la nueva ley de pasantías, en términos de beneficios y protecciones sociales, 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 y de Educación de la Nación.

5.2.2. Dimensión subjetiva de la precariedad laboral en las pasantías universitarias en ARBA

Consideramos que si bien los aspectos jurídicos-contractuales repercuten sobre las condiciones laborales de los trabajadores, no agotan su abordaje, al no tomar en cuenta otros factores ligados a la subjetividad y las relaciones laborales, que también las conforman. En función a ello, y siguiendo los postulados teóricos de Paugam (2009), consideramos relevante incorporar la *dimensión subjetiva* en el análisis de la precariedad laboral en las pasantías de ARBA, ligada a la insatisfacción de los pasantes respecto a sus tareas y condiciones de trabajo. Al respecto, este autor francés postula que la dimensión ligada al *trabajo* debe analizarse en forma conjunta con la situación del *empleo*, ya que tanto la protección en el empleo como la satisfacción en el trabajo constituyen los mecanismos fundamentales de integración laboral en la sociedad salarial.

Luego de haber desarrollado en el aparatado anterior la dimensión jurídica-contractual, referida al *empleo*, nos abocaremos ahora al abordaje de la dimensión subjetiva, referida al *trabajo*. Señalaremos aquellos signos que refieran a las

insatisfacciones de los pasantes del call center de ARBA respecto a la ausencia del *reconocimiento material y subjetivo* en su lugar de trabajo.

5.2.2. a. Reconocimiento material del trabajo

Entendemos el reconocimiento material del trabajo a partir de la satisfacción percibida por el trabajador respecto a la *retribución económica* y las *condiciones laborales* en que desempeña sus tareas. Las asignaciones y condiciones ambientales de trabajo son los terrenos sobre los que abordamos estas dos dimensiones, a través de la indagación de las significaciones construidas por los pasantes.

Respecto a la *retribución económica*, encontramos que 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. Es a partir del año 1999, mediante la Ley 25.165, cuando se estipuló el carácter obligatorio de esta asignación, y recién en el año 2008, con la sanción de la nueva ley de pasantías, cuando se estableció que el monto de la misma debe calcularse proporcionalmente en función al convenio colectivo del lugar de trabajo de los pasantes.

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*. Tal como mencionamos anteriormente, la asignación de los pasantes de la primera etapa oscilaba entre los \$450 y \$560 mensuales, mientras que el salario de los pasantes de la segunda etapa era de \$2000. 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 otra 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, estos 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 estos 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”.

Los *pasantes de la nueva ley*, en cambio, no atravesaron por situaciones de inestabilidad y atraso en el cobro. Sin embargo, a partir de sus discursos, observamos que la experiencia pasada por los *pasantes de la antigua ley* se encuentra presente en su imaginario respecto a las condiciones de trabajo en ARBA. Esa “experiencia” de inestabilidad salarial, construida a través de los relatos de sus compañeros, los lleva a valorar su retribución económica como uno de los aspectos más positivos de su pasantía. Por otro lado, el paso de algunos de ellos por otros empleos y pasantías con menores retribuciones salariales, también repercute positivamente en la valoración de su situación salarial en ARBA. En este sentido, consideramos que los sentidos del trabajo construidos por los jóvenes trabajadores se encuentran atravesados por su trayectoria laboral (Longo, 2011), pero también por las representaciones de sus compañeros de trabajo y su propia familia, que atribuyen y nutren su imaginario sobre el campo de posibilidades en el mundo del trabajo.

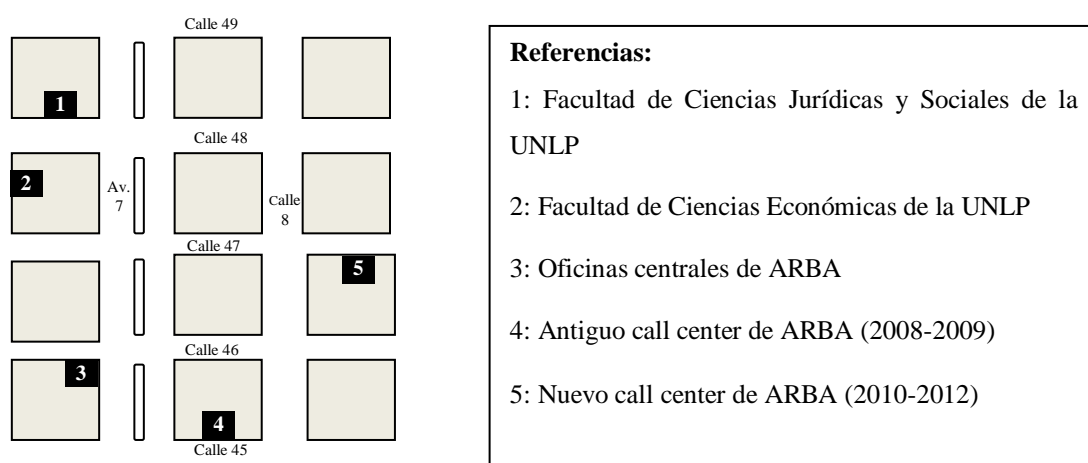
Respecto a las *condiciones de trabajo*, al igual que lo sucedido con la retribución económica, vemos que los *pasantes de la antigua ley* estaban mucho más insatisfechos que los *de la nueva ley*. Su insatisfacción se basaba fundamentalmente en las condiciones ambientales del antiguo edificio del call 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.

“Más que nada era por el tema de que en ese momento la Organización Mundial de la Salud [OMS] había decretado la alerta roja y lo que pedían era justamente que reduzcan lo que eran concentraciones de gente. Nuestra protesta inicial es cuando la OMS decreta la alerta roja a nivel mundial y nosotros veíamos que nuestras condiciones higiénicas en la oficina eran exactamente idénticas a las condiciones en que trabajábamos antes, no había ni desconcentración de gente, ni nada. O sea cuidados, ninguno. Estaba sucio, era

una mugre. Imaginate 200 personas circulando permanentemente.” (Federico, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

Luego de este conflicto, el call center de ARBA fue trasladado a un nuevo edificio dedicado exclusivamente al área de atención remota. Allí los pasantes se incorporaron a un espacio de trabajo más amplio, distribuido en diferentes salas con un máximo de 6 boxes con computadoras (Ver foto 1 y 2 en Anexo fotográfico). 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. Además, el nuevo lugar cuenta con un gran patio ubicado en el medio de todas las salas, al que los pasantes podían salir a despejarse. En términos de ubicación, continua en una zona céntrica, a tres cuadras de las facultades de Económicas y Ciencias Jurídicas (Ver plano 1), lo cual es señalado por los pasantes de forma satisfactoria como “una comodidad”.

Plano 1: Zona de trabajo de los pasantes del call center de ARBA en la ciudad de La Plata



Otro elemento común entre los *pasantes de la antigua y nueva ley* es la valoración positiva que realizan respecto al clima social de trabajo. El hecho de trabajar en un lugar de trabajo conformado casi exclusivamente por pasantes conlleva una composición homogénea de la fuerza de trabajo, en su condición juvenil y estudiantil, que repercute en intereses, organización de tiempos y cotidianidades compartidas. Esto generaba al interior del call center un “buen clima laboral”, en el que se desarrollaban relaciones de amistad, muchas de las cuales continuaban una vez finalizada la pasantía.

Sin embargo, un elemento disruptivo respecto a este “buen clima laboral” fueron los conflictos protagonizados por los pasantes en 2008, 2009 y 2011-12. Por un lado, durante el desarrollo de estos conflictos se generó un clima de tensión y oposición entre aquellos pasantes que se encontraban a favor de la aplicación de las medidas de fuerza y aquellos que las rechazaban. Aunque, por otro lado, los conflictos también generaron una mayor integración entre aquellos pasantes que se encontraban participando, al permitirles compartir más tiempo juntos. La experiencia común de lucha fortaleció su identidad colectiva como compañeros y trabajadores. Al respecto diversos estudios (Melucci, 2002; Pizzorno, 1989; Giménez, 1994) señalan que las acciones colectivas constituyen en sí mismas un proceso de producción y reproducción de la identidad colectiva de los grupos sociales que en ella participan.

“El grupo se unió, todos los que estábamos a favor del conflicto, se unió más que nunca. Que vos vas y son tus compañeros de oficina, pero teníamos 10 minutos para el recreo, te llegabas a conocer, a tomar unos mates, pero no es lo que es ahora. Se unió bastante el grupo, eso sí.” (Mariano, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

5.2.2. b. Reconocimiento simbólico del trabajo

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 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.

“Hoy me preguntabas por la tarea y lo que tiene realmente es que es monótona la tarea. Es decir, <<hola, mi nombre es..., hola mi nombre es..., hola mi

nombre es...>> cuarenta veces por días y bueno <<chau, hasta luego>>.”
(Atilio, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

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. Para estos trabajadores, la única modificación respecto a su situación como pasantes eran sus condiciones de contratación: trabajaban dos horas más que antes³⁵, percibían el doble de asignación salarial y contaban con todas las protecciones de una relación de empleo estable en el Estado.

La convivencia de los *pasantes de la nueva ley* con empleados de planta que realizaban la misma actividad que ellos, y recibían una mayor retribución salarial y protección laboral, constituye otra de sus principales fuentes de insatisfacción. Al respecto, los *pasantes de la nueva ley* manifiestan como un aspecto negativo el carácter no accesorio de su tarea. Vemos así como en el call center de ARBA, entre 2010 y 2012, se dio una convivencia de pasantes y empleados realizando la misma tarea como operadores telefónicos, a pesar de que la nueva ley, 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).

Esta situación de insatisfacción respecto al carácter no accesorio de su tarea comienza a darse en ARBA a partir del año 2010, con los primeros pases a planta de *pasantes de la antigua ley*. Muchos de estos flamantes empleados provinciales continuaban trabajando en el mismo puesto laboral de cuando eran pasantes, respondiendo telefónicamente consultas tributarias. Anteriormente, en el periodo 2008-2009, esta situación no se daba, ya que el call estaba compuesto casi en su totalidad por pasantes universitarios, y los únicos empleados con contrato de planta eran los

³⁵ Al pasar a planta permanente los pasantes pasan de trabajar 4 horas a trabajar 6. Si bien el horario determinado para los empleados de planta es de 8 horas diarias, el carácter insalubre de la tarea del call center, regulado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, conduce a que trabajen dos horas menos que el resto de los empleados de ARBA.

supervisores (Ver gráfico 2). Esta situación dificulta que los pasantes comparen el carácter laboral de su tarea con la de otros empleados. Y en ese marco, los *pasantes de la antigua ley* no protagonizaron reclamos ni denuncias respecto al incumplimiento del porcentaje máximo de pasantes por cantidad de empleados³⁶.

Por otra parte, algunas de las actividades desarrolladas por los empleados de planta en el call center de ARBA eran percibidas por los pasantes como más atractivas, fundamentalmente, por el mayor control que ellos tenían sobre la actividad laboral y sus tiempos, pudiendo realizar recreos más largos, decidir cuándo realizan llamadas o demorar la respuesta en el servicio de chat. Esto sucedía porque, como empleados públicos provinciales, se encontraban protegidos por la Ley 10.430, que impide la aplicación en sus tareas de mecanismos de gestión de calidad total en función del aumento de la productividad laboral, como el control del ritmo de trabajo. Los pasantes, en cambio, se encontraban expuestos a evaluaciones constantes regidas por las reglas ISO 9001, en donde se medía el tiempo y ritmo de trabajo. Ellos no controlaban el inicio o finalización de su actividad, sino que eran las llamadas entrantes quienes marcaban su ritmo de trabajo y los supervisores quienes establecían el tiempo de recreo.

La organización productiva del trabajo de los pasantes de ARBA responde a los lineamientos estandarizados de trabajo de los call centers. Montarcé (2011) identifica un sistema común de operaciones en estos espacios laborales atravesados por tareas de “inbound” (entrada de llamadas) y “outbound” (salida de llamadas), que se aplican de forma estandarizada desde los años 90 en diversos espacios laborales de la región³⁷. La organización del trabajo en los call centers se caracteriza por el procesamiento de las llamadas de forma automatizada, a través de un sistema de distribución entre los operadores telefónicos, que responden al flujo de llamadas sentados frente a

³⁶ Según el artículo 14 de la promulgación de la Ley 26.427 “cuando las pasantías se realicen en organismos o entidades de la Administración Pública nacional, provincial o municipal, el número de pasantes o practicantes por cada una no podrá exceder el siete por ciento (7%) de la planta de personal financiada y aprobada en la respectiva normativa presupuestaria.” El call center de ARBA contaba en el periodo 2008-2009 con un 92,8% de su personal bajo el contrato de pasantía. Sin embargo, la ley no especifica que el 7% de pasantes debe serlo en relación al área de trabajo o del organismo. Vemos así que en relación con el total de empleados del organismo, el porcentaje de pasantes representa sólo el 2,7% del mismo. Esta indeterminación permite a ARBA justificar el cumplimiento de este porcentaje en su relación con el total de empleados de planta contratados en las demás áreas del organismo.

³⁷ La desregulación de las condiciones de trabajo, junto con la devaluación a partir de los 2000, tornó a Argentina un espacio laboral atractivo para la instalación de call centers de empresas multinacionales, por su bajo costo salarial y legal.

computadoras ubicadas en boxes separados. La importancia de los sistemas automáticos de distribución y predicción de llamadas es que estos no sólo llevan un control, vigilancia y monitoreo de las llamadas, sino también marcan el ritmo de las mismas, maximizando y reduciendo los tiempos “muertos” e intensificando el ritmo de la jornada laboral (Micheli, 2005).

Pero a pesar del carácter estandarizado de su tarea como operadores del call center, notamos algunas resistencias laborales³⁸ “cotidianas”, en términos de De Certeau (2007), buscando ganar un mayor control sobre su tiempo de trabajo, extendiendo llamadas de baja dificultad o demorando respuestas al aplicar el tiempo de espera en el teléfono.

“Yo cuando veía que tenía muchos llamados, iba regulando. Agarraba y le ponía mute, lo dejaba un ratito más, para tranquilizarme yo. Si era alguien que le tenía que decir una deuda nada más, agarraba y se la decía rápido. Pero si veía que era algo complicado le decía aguárdeme en línea. Y bueno, me tranquilizaba, me tomaba unos mates y le volvía a decir, aguárdeme un minuto. Porque la persona sabía que era complicado lo que me preguntaba, para mí no, buscarlo era fácil. Pero si la persona veía que me preguntaba todo complicado, yo decía listo, sabe que voy a tardar, sabe que no me está preguntando una boludez. Si alguien me pregunta una deuda, no puedo tardar mucho en decir una deuda es hacer enter, enter, 3 veces. Entonces eso sí le respondía rápido para tampoco boludearlo y que se caliente.” (Fermín, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

Estas resistencias aparecen también como formas recurrentes en las prácticas cotidianas de los jóvenes trabajadores de call center del sector privado. La búsqueda de extender el tiempo sin conexión, la detección de los momentos de escucha por parte de los supervisores, la prolongación de llamadas y la mantención de “conversaciones gestuales” paralelas con compañeros al momento de atención al cliente/contribuyente, aparecen señaladas como las prácticas de resistencia a la monotonía más frecuentes en los estudios de call center (Montes Cató, 2007; Abal Medina, 2011; Del Bono y Bulloni, 2008), replicándose también en el caso de ARBA. Al respecto, Montes Cató (2007), en su estudio sobre trabajadores de call center de empresas de telecomunicaciones, señala

³⁸ Entendemos las resistencias desde una concepción microfísica foucaultiana, como formas de respuesta a la ofensiva de poder. Indagando, desde esta perspectiva, “las tramas cotidianas en las que se constituye esa relación laboral como relación de poder en los propios espacios de trabajo.” (Abal Medina, 2008: 1) Desarrollaremos de forma más profunda un análisis sobre las resistencias de los pasantes de ARBA en el capítulo 7 de la tesis.

que estas resistencias, en su mayoría, se reducen a ser claramente defensivas, desarticuladas y con nula incidencia en las condiciones en que opera el servicio.

Por otro lado encontramos que, frente a la monotonía, los pasantes del call center de ARBA buscaban incorporar en sus tareas variaciones o desafíos que les permitieran aplicar conocimientos de su carrera universitaria. Dicha práctica la reconocemos como específica de los operadores-pasantes, y no como un rasgo propio y general de los trabajadores de call centers. Un indicador de la misma resulta su preferencia por responder llamadas vinculadas a ingresos brutos. Este impuesto era considerado por los pasantes como el de mayor complejidad, por las variaciones que adoptaba respecto a cada caso y por el mayor conocimiento del entramado legal que exigía para dar respuesta a los contribuyentes.

“Entonces, ingresos brutos te permitía eso, hablar sobre lo que sabés y a veces te presentaba algún desafío en el hecho de muchos casos son particulares. En los otros impuestos no existen casos particulares. Aunque todo está escrito en el Estado.

¿LA PARTICULARIDAD EN QUÉ ESTABA?

En buscarlo. Es buscar la veta de la ley que te permita adecuar el caso que te están planteando, que muchas veces en lo que respecta a ingresos brutos o los impuestos autodeclarados en general, lo que declare el contribuyente era lo que por ahí puede llegar a tener algún tipo de inconveniente al momento de alguna presentación o modificación de datos o lo que fuere” (Carla, estudiante de Contador, pasante de la antigua ley)

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 centers³⁹ denuncian los riesgos psico-sociales que la realización prolongada de tareas telefónicas genera sobre la salud de los operadores. Muchos señalan que la atención telefónica prolongada genera un desgaste físico y mental conocido como “burn out” (quemarse en inglés), el cual metaforiza el cansancio y hastío que, como un fuego interno, provoca el carácter monótono y repetitivo de la tarea de los operadores, consumiendo las energías de sus jóvenes trabajadores. Algunos

³⁹ 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.

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. Dicha percepción resulta más recurrente en aquellos pasantes que se encontraban trabajando en el call por un periodo superior a un año.

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. Si bien la insalubridad de esta tarea no fue reconocida por la OMS, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación cuenta con un código de buenas prácticas de trabajo en los call centers, en donde estableció limitaciones horarias y protecciones sanitarias⁴⁰, reconociendo el riesgo que la realización prolongada de la tarea tiene sobre la mente, la voz, los oídos y la espalda de los trabajadores.

“Te sirve porque son pocas horas. Pero ya te digo, te quema mucho la cabeza. Llegas a tu casa y no tenés ganas de leer. Yo no sé como la pilotea el resto, pero a mí me pasa eso. No quiero leer nada.” (Luana, estudiante de Economía, pasante de la nueva ley)

La combinación del trabajo y el estudio aparece muchas veces escindida en las representaciones de los pasantes, no sólo por las repercusiones que el desgaste físico y mental tiene sobre su concentración en el estudio, sino también por la distancia entre su tarea y su carrera universitaria. Marcan al respecto, y de forma negativa, una escasa vinculación entre lo aprendido en la universidad y lo aplicado en su tarea como pasante. De esta manera, la formación y su puesto laboral aparecen fragmentados en los relatos de su experiencia como pasantes.

Sin embargo, consideramos necesario evaluar la vinculación entre el campo de estudios y la tarea laboral según cada una de las carreras de los pasantes del call de ARBA. Vemos así que los pasantes provenientes de las carreras de Administración y Economía resultan quienes manifiestan una mayor distancia entre los conocimientos aprehendidos sobre impuestos provinciales en ARBA y su campo de conocimientos

⁴⁰ Al momento de redacción de esta tesis se espera la aprobación definitiva de La ley del teleoperador que regulariza este código, impulsada por legisladores del Frente para la Victoria. La misma fue aprobada en noviembre de 2013 en la Comisión de legislación del trabajo y de comunicaciones e informática, y se espera su sanción definitiva en la Cámara de Diputados en 2014.

disciplinar. Los estudiantes de Abogacía, si bien insisten en que la tarea de atención telefónica de impuestos no era una práctica ideal para su formación como futuros abogados, mencionan también que a partir de esta experiencia se informaron sobre leyes provinciales que no estudiaron en su carrera. Los pasantes de la carrera de Contador Público son los que, en mayor medida, manifiestan encontrar una vinculación con su campo de estudios, aunque referida exclusivamente al impuesto de ingresos brutos (uno de los cuatro impuestos con los que trabajaban como operadores).

“Entonces tenés impuesto automotor, inmobiliario, los impuestos de la provincia de Buenos Aires que recauda ARBA. Automotor, inmobiliario, para contador no te sirve nada, eso es para cultura general de uno, para tener idea de los impuestos que tenés que pagar después en un futuro. Pero tenés ingresos brutos y ya eso es directo como contador, ingresos brutos, sí. Vos cuando sos contador tenés que liquidar ingresos brutos, es uno de los trabajos que podés hacer, liquidar ingresos brutos.” (Fermín, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

Si bien la vinculación entre el campo de estudios de los pasantes y su tarea como operadores se ve condicionada por la carrera universitaria, notamos que en call center de ARBA también se daba también, de forma general y menos visible, otro tipo de formación ligada ya no al “saber hacer” disciplinar sino al “saber ser” en el trabajo. Siguiendo a Spinosa (2011:71), entendemos por “saber hacer” al tipo de conocimiento técnico (en el sentido instrumental) que resulta de la experiencia particular del trabajo, mientras que el “saber ser”, refiere a las actitudes, valores, expectativas y comportamientos esperados de los individuos en el espacio laboral.

Los pasantes manifiestan positivamente haber incorporado a través de su práctica en el call center de ARBA hábitos y comportamientos vinculados al “ser trabajador”. Una gran mayoría de ellos no habían tenido experiencias laborales previas y esta pasantía resultó su ingreso al mundo laboral, operando como un mecanismo de socialización laboral en el aprendizaje del cumplimiento de horarios, la exposición a la evaluación de tareas, los modos de vincularse con clientes, compañeros y superiores, las formas de hablar, de vestirse, de *ser trabajador*.

“Mirá no creo que sea muy distinto al aporte que puede llegar hecho otro tipo de pasantía. A mí básicamente lo que más noto que me ha aportado la pasantía es el hecho de entender lo que es una relación laboral, horarios, relaciones con la jerarquía.” (Fausto, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

Pero dentro de esta formación general respecto al mundo del trabajo, identificamos una formación específica ligada al “saber ser” en el trabajo que es menos visible y resulta ajena a los objetivos pedagógicos propuestos por el sistema legal de pasantías. Nos referimos a la *formación política* atravesada en las acciones y organizaciones colectivas desarrolladas. Vemos así que los diferentes conflictos laborales constituyen también un espacio de formación laboral, en donde se incorporan conocimientos sobre derechos laborales, herramientas de lucha y mecanismos de organización laboral, que contribuyen en la construcción de estos jóvenes como trabajadores.

“Fue mi bautismo, sí. Antes, el primer día de paro, yo llegué y me cagaba de risa. Me parecía una joda, como cuando estábamos en el colegio que hacíamos quilombo. El primer día me parecía una joda. El segundo día ya decía bueno, ya no me reía tanto. El tercer día, no me reía, me cayó la ficha. El primer día les conté a mis amigos << ahora soy sindicalista >>, me cagaba de risa. Y ya el tercer día me cayó la ficha, no flaco, esto es la vida real, date cuenta de la situación donde estás parado, vos podés perder tu trabajo. Y ahí empezás a reflexionar, empezás a hablar con tus compañeros, te das cuenta de que sos un trabajador, de que no se cumple esto, no se cumple la ley de pasantía”. (Mariano, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

La mayoría de los pasantes del call center de ARBA no había trabajado anteriormente y, por lo tanto, no contaba con experiencia en conflictos laborales. Sólo unos pocos pasantes habían tenido experiencia militante a nivel universitario, y sus acciones colectivas se retrotraían al mundo estudiantil. La participación de los pasantes en los conflictos laborales de 2008, 2009 y 2011-12 representó un espacio fértil para su *formación política* como trabajadores, a pesar de que el sistema legal desconozca su derecho a la afiliación sindical.

5.2.3. Dimensión relacional de la precariedad laboral en las pasantías universitarias en ARBA

El abordaje de la *dimensión relacional* de la precarización laboral implica ampliar nuestra unidad de observación, pasando de una mirada focalizada en contratos e insatisfacciones individuales a una mirada colectiva, en donde abordamos a los pasantes a partir de su inserción en las relaciones laborales en su lugar de trabajo. Esto implica pensarlos como parte de un colectivo de trabajadores, que a pesar de sus diferentes contratos, intereses y herramientas de lucha, comparten la otredad frente al Estado - como representante patronal- en sus relaciones de fuerza laborales. De esta manera, el

abordaje desarrollado sobre las dimensiones contractuales y subjetivas del proceso de precarización será integrado en el análisis de las relaciones laborales que conforman a ARBA como un lugar de trabajo precario, atravesado por relaciones de poder y disputa.

De esta manera, analizamos la precariedad laboral de los pasantes de ARBA, comprendiéndolos como parte de un colectivo de trabajadores que disputa la conformación de las relaciones laborales en dicho lugar de trabajo. Esta disputa la da frente a la ofensiva capitalista, cristalizada en el Estado mediante la aplicación de formas contractuales y de organización laboral flexibles. Consideramos que la precarización de las condiciones contractuales no sólo afecta el empleo de los pasantes, sino que también atraviesa su subjetividad y relaciones laborales, diferenciándolos del resto de los trabajadores y dificultando su organización como colectivo. La precarización de las relaciones laborales se manifiesta así en la fragmentación del colectivo de trabajadores, cuyos indicadores están constituidos por la *deslaborización contractual* y la *falta de representación sindical*.

Diana Menéndez (2007) relata en su tesis de maestría que las transformaciones contractuales aplicadas por el Estado, desde su modernización, operan diferenciando las condiciones laborales de los colectivos de trabajo y alterando dos pilares fundamentales de la acción sindical: la estabilidad en el empleo y la homogeneidad de intereses. 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 deslaborizadas 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 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.

A continuación analizaremos la precarización de las relaciones laborales de los pasantes del call center de ARBA, a partir del abordaje de la *deslaborización* y de la *débil aplicación del derecho sindical* en su lugar de trabajo.

5.2.3. a. *Deslaboralización contractual y falta de aplicación del derecho sindical, dimensiones articuladas de la precarización de las relaciones laborales*

Entendemos la *deslaboralización* como el no reconocimiento de la relación de trabajo entre el trabajador y su empleador. Este desconocimiento se encuentra, en muchas ocasiones, avalado legalmente por nuevas formas de contratación y subcontratación de la fuerza de trabajo instauradas en la década del 90 y mantenidas en el periodo de la post-convertibilidad. Entre ellas podemos encontrar la figura del monotributista, cliente interno (Battistini, 2004), consultor (Diana Menéndez, 2007), prestador de servicios, beneficiario, cooperativista, asociado, becario y *pasante*. Más allá de sus diferencias, el punto común entre ellas es el encubrimiento de una relación de dependencia laboral a través de un eufemismo, legitimado legalmente, y su consecuente privación de derechos laborales correspondientes a una relación asalariada.

En este sentido entendemos a la figura del pasante en ARBA como una forma de *deslaboralización*, 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 para la demanda, defensa y transformación de sus condiciones laborales. En el caso de los pasantes del call center ARBA, notamos que la ausencia del derecho a la afiliación sindical, amparado legalmente, es percibida por ellos como una desventaja que los diferencia y distancia del resto de los empleados de planta del organismo.

“Con el tema del sindicato es difícil, porque nosotros no somos trabajadores. Además en el contrato te deja claro que no podés tener actividad legal sindical.” (Inés, estudiante de Contador, pasante de la antigua ley)

La *ausencia del derecho a la afiliación sindical* 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 (-ex *pasantes de la antigua ley* que habían pasado a planta, muchos de ellos en junio de 2011) 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-).

Esta distancia respecto a los sindicatos no se nutre solamente por la *ausencia del derecho a la afiliación sindical* sino también por el carácter negativo que los pasantes atribuyen a los sindicatos como referenciales de organización colectiva.

“Porque muchos que estaban en el conflicto nos decían que la cabeza del sindicato son burócratas, todos defienden sus intereses. Y a ellos no les gusta, como que arreglan todo. Los de ATE, un grupito elige a quién va ir a hablar a la paritaria. Y terminan cerrando al final lo que les conviene a los que están en esa mesa, que capaz no representa al conjunto de los trabajadores que están afiliados a ATE.” (Atilio, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

Sin embargo, a pesar de este distanciamiento respecto al sindicato como órgano de representación, observamos que en todas acciones colectivas realizadas por los *pasantes de la antigua y la nueva ley* utilizaron repertorios propios del sindicalismo, como el paro de actividades, las manifestaciones públicas y el envío de petitorios a las autoridades. La experiencia de lucha de los trabajadores sindicalizados era continuada así por los pasantes, a pesar de no encontrarse afiliados a ningún sindicato, ni haber compartido con ellos conflictos anteriores. Al respecto, Bouffartigue (2009) señala que, sin negar los efectos regresivos de la precarización, ésta no anula la herencia social

asociada a conquistas históricas anteriores del mundo del trabajo. “Esas herencias trabajan en la experiencia de nuevas generaciones de asalariados precarios, sobre sus rostros como un *a priori* inesperado” (Bouffartigue, 2009: 2).

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 entre 2010 y 2011, 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.

“Lo que pasa es como ellos (...) dicen <<bueno, pero yo pasé sin molestar a nadie, tus métodos no los comparto. Además, su pasantía está bien, yo me lo merecía porque mi contrato era más precario. Eso era que nos negreen, a ustedes no los negreen>>”. (Luana, estudiante de Economía, pasante de la nueva ley)

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 deslaboralizadas. La *deslaboralización* 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.

5.3. Dimensión formativa de las pasantías en el call center de ARBA

Si bien a fines de otorgar claridad explicativa dividimos el análisis de las pasantías en su *dimensión laboral y formativa*, consideramos que ambas se encuentran

condicionadas en el proceso de formación de los pasantes como trabajadores, en un contexto atravesado por el proceso de precarización laboral. Desde su propio marco legal, esa vinculación se explicita al considerar las pasantías como un mecanismo de inserción laboral-formativo que otorga a los estudiantes una experiencia de trabajo relacionada a sus áreas de estudio. Sin embargo, a lo largo del capítulo 1 y 2, observamos que el objetivo formativo de las pasantías era en muchas ocasiones utilizado como argumento para encubrir los rasgos laborales de las mismas y, fundamentalmente, su utilización fraudulenta para cubrir puestos laborales.

Por otro lado, otro lazo de vinculación entre la *dimensión laboral y formativa*, no explicitada en su discurso legal, está dado por las repercusiones que las condiciones laborales generan sobre el modo en que los pasantes son formados como trabajadores. En este sentido, consideramos que el proceso de precarización condiciona los saberes del “ser trabajador” y “hacer en el trabajo” que los pasantes incorporan por medio de este mecanismo de socialización laboral. A partir de ello, el objetivo de este apartado consiste en analizar la pasantía como un dispositivo pedagógico a la luz del proceso de precarización laboral, poniendo el foco en sus repercusiones sobre la formación laboral de los pasantes del call center de ARBA en el periodo 2008-2012.

5.3.1. La pasantía como dispositivo pedagógico (de control)

La aplicación de *normas de calidad* en la producción y de *flexibilidad laboral* en la contratación y organización del trabajo constituyen “dispositivos de control” (Figari, 2009) que buscan mantener la hegemonía de la patronal sobre los trabajadores. Estos dispositivos no sólo operan sobre la materialidad del proceso de trabajo, organizándolo en función del aumento de su productividad, sino que también operan sobre la subjetividad de los jóvenes trabajadores, ajustando sus comportamientos al mismo objetivo. En este sentido, la pasantía constituye en sí misma una herramienta para dar forma al “saber ser” y “saber hacer” requerido para incrementar la productividad laboral. Su carácter formativo, preestablecido legalmente, otorga un terreno fértil a la evaluación que permite medir los alcances de la formación otorgada y seleccionar a aquellos pasantes que han adecuado su comportamiento laboral a los requerimientos del empleador.

En el proceso productivo del call center de ARBA los pasantes eran evaluados en su rendimiento a través de un sistema de monitoreo de las llamadas realizadas y recibidas, evaluando la cantidad de contribuyentes con los que se contactaron, la calidad de la atención efectuada, la duración de la llamada, el tiempo de logueo⁴¹ y la cantidad de llamadas transferidas. Todas estas variables resultaban auditadas por los supervisores, que construían a partir de ellas un “porcentaje de eficiencia” que ordenaba a los pasantes en un ranking. Durante el periodo 2008-2009, en vigencia de la antigua ley de pasantías, esa medición era utilizada para otorgar incentivos salariales a quienes contaban con un alto rendimiento. Estas variaciones dejaron de aplicarse a partir de la aplicación de la nueva ley de pasantías en el año 2010, que estabilizó y regularizó el cálculo del monto fijo de la asignación de los pasantes en función al convenio colectivo del lugar de trabajo. Pero, a pesar de ello, los mecanismos de evaluación y medición de eficiencia continuaron realizándose, ligados a la aplicación de las normas de calidad que regulaban el proceso de trabajo.

La realización de controles y evaluaciones en las tareas laborales se encontraba legitimada por el carácter formativo de su condición de pasantes. Sin embargo, esos porcentajes de eficiencia eran también utilizados como indicadores para identificar a aquellos pasantes con mejor rendimiento y colaboración con el organismo. Esto se observa en los relatos de los pasantes en relación a las promesas, que recibían de sus supervisores, de pasar a planta si obtenían buenos resultados. Si bien no había una disposición oficial que señalara que aquellos pasantes con mejor “porcentaje de eficiencia” serían pasados a la planta del organismo, esa información circulaba como rumor en charlas informales con los encargados de sus evaluaciones, generando expectativas en los pasantes.

“La temporalidad es relativa, porque se nos dijo siempre que los mejor puntuados podían pasar a un nivel superior y luego a planta temporaria en el organismo. Todos trabajamos y continuamos en la pasantía con esperanzas de poder quedar en la planta de ARBA.” (Ignacio, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

⁴¹ Tiempo que el pasante permanece conectado al sistema. Se inicia cuando éste se conecta a la computadora para comenzar a trabajar y finaliza cuando se desconecta al finalizar su turno. Su medición permite establecer cálculos en relación a las llamadas y comparaciones, para conocer el nivel de productividad del trabajador.

En este sentido, la temporalidad del contrato de pasantía era utilizada informalmente como un periodo de prueba encubierto en el que se seleccionaban a aquellos trabajadores que demostraban su adhesión a la forma laboral esperada por el organismo. Las promesas de pase a planta nunca se esbozaban formalmente, pero construían un imaginario de posibilidad que influía sobre las expectativas de los pasantes y en su propio comportamiento laboral. En cierta manera, actuaban como mecanismos de control, ya que el pase a planta se ataba al buen desempeño del pasante, generando por un lado, una individualización de la responsabilidad en su continuidad laboral; y por el otro, un disciplinamiento por medio del autocontrol del pasante, quien se consideraba en un estado de permanente evaluación por parte de quienes decidirán su futuro laboral.

Siguiendo a Bernstein (1998), entendemos a la pasantía como un “dispositivo pedagógico” de control, que permite la edificación de un conjunto de “saberes” considerados legítimos en el mundo del trabajo. De esta manera, moldea una serie de competencias, formas de relación y autocontrol, que son evaluadas y señaladas positivamente en el proceso de formación representado por la pasantía. El carácter “educativo” de la misma es así capitalizado y redoblado: los pasantes no sólo incorporan saberes “del hacer” y “ser trabajador” en esta experiencia de socialización laboral primaria, sino que también son inducidos por las formas laborales en que estos saberes se despliegan.

Los dispositivos pedagógicos de control construyen un imaginario sobre lo legítimo en el mundo del trabajo que aspira a su naturalización por parte del trabajador. De esta manera, se despliegan una serie de saberes que tienen amplios anclajes institucionales dentro y fuera del espacio laboral. En el caso de las pasantías universitarias, existe una articulación entre los saberes desplegados por los agentes formadores dentro del organismo con la universidad. De esta manera, los saberes del “hacer en el trabajo” y “ser trabajador”, basados en la Teoría del Capital Humano, son señalados y valorados positivamente. Encontramos así que la individualización, flexibilidad y participación constituyen una triada de competencias post-fordistas valoradas positivamente en el proceso de trabajo de los pasantes del call de ARBA.

Autores como Frigotto (1988), Dreben (1968) y Gintis (1971), señalan la articulación que se produce entre las instituciones educativas y los espacios laborales en

la formación de una fuerza de trabajo respetuosa de los tiempos, reglas y controles. “En realidad la escuela contribuye a formar una fuerza de trabajo socialmente requerida inculcando una mentalidad burocrática a los estudiantes” (Gintis, 1971 en Frigotto, 1988: 55). Desde la Teoría del Capital Humano, la educación es pensada como un capital que el trabajador cuenta para lograr una mayor empleabilidad y un mejor salario, y son valorados positivamente aquellos saberes que resulten funcionales a los requerimientos productivos del mercado. “El componente de la producción, recurrente de la instrucción, es una inversión en habilidades y conocimientos que aumenta futuras rentas y, de ese modo, se asemeja a una inversión en [otros] bienes de producción” (Schultz, 1962).

Desde el punto de vista de los empleadores, esta teoría opera en la valorización que se realiza de cierto “saber hacer” y, fundamentalmente, de cierto “saber ser” en el trabajo. Mencionamos anteriormente que el “saber hacer” se vincula a conocimientos profesionales y técnicos, mientras que el “saber ser” es de carácter menos específico y está vinculado a los valores, comportamientos y actitudes esperados de un trabajador. Vemos así que, bajo la forma de organización del trabajo post-fordista, “el saber ser” adquiere un lugar de mayor relevancia frente a los demás saberes, por la valorización que aporta al proceso productivo el comportamiento participativo, individual y flexible de los trabajadores.

5.3.2. La reificación de la educación como nodo hegemónico

El éxito de la hegemonía patronal en el mundo laboral consiste en trasponer como sentido común su propia ideología y como competencias necesarias aquellos saberes requeridos para la reproducción de sus ganancias. Esta articulación entre la estructura productiva y el imaginario social remite a la noción gramsciana de “bloque histórico”, que nos permite analizar en forma conjunta el nivel estructural y superestructural en que se lleva a cabo la hegemonía. La clase dominante en el plano económico, sostiene Portelli (1974), dirige la sociedad por el consenso que obtiene gracias al control de la sociedad civil, control que se caracteriza por la difusión de su concepción del mundo entre los grupos sociales.

El despliegue que los sectores dominantes realizan de su andamiaje hegemónico se materializa en determinadas prácticas y discursos. El procedimiento consiste en

mostrar como universal y necesario a los particulares que configuran la ideología dominante. Dicha transmisión se realiza dentro y fuera del espacio laboral por medio de diferentes agentes transmisores. No se trata sólo del despliegue discursivo efectuado por las agencias de recursos humanos y supervisores en los lugares de trabajo, sino también de los sentidos manifiestos por el sistema legal de regulación laboral, las instituciones educativas y las propias organizaciones de trabajadores.

La trasposición de sentidos constituye una de las herramientas discursivas recurrentes en los dispositivos de construcción hegemónica. En el caso de las pasantías universitarias observamos una reificación de la relación laboral que ésta implica, mediante su representación legal como una relación de carácter exclusivamente formativo, sostenida por los empleadores y la Universidad. Presentar a la pasantía como una relación no laboral implica la exclusión de los pasantes del colectivo de trabajadores y su privación de derechos laborales. Esta fragmentación en el plano de la sociabilidad y legalidad laboral constituye una herramienta de aplicación ideológica desplegada bajo el actual paradigma productivo “por medio del culto de un subjetivismo y un ideario fragmentador que hace apología del individualismo exacerbado, contra las formas de solidaridad y de actuación colectiva y social” (Antunes, 2005:34).

No es casual la exacerbación de la dimensión formativa en la construcción del imaginario que atraviesa al sistema de pasantías universitarias. La educación constituye un valor que construye legitimidad en su despliegue como objetivo. Señalamos en el primer capítulo de esta tesis como las condiciones laborales precarias en que se desarrollan las pasantías aparecen vedadas frente a la primacía del objetivo formativo que estas prácticas aspiran a tener. La Teoría del Capital Humano, cristalizada en el sentido común, opera rescatando la inversión en este valor educativo que será amortizado en la obtención de un mejor empleo futuro. La deslaboralización de la relación contractual del pasante será, según este discurso, compensada en su trayectoria laboral futura a través de la capitalización de los modos de “saber hacer” y “saber ser” incorporados a lo largo de la pasantía en forma de competencias valoradas por el mercado de trabajo.

El valor de la experiencia y la formación constituyen elementos del andamiaje que la Teoría del Capital Humano despliega en el sentido común a través de una visión

meritocrática e individualizante de la sociedad. Frigotto (1988) señala que esta teoría se encuentra fundada en supuestos de la economía neoclásica, derivada de una postura metodológica de análisis económico burgués centrado en una visión atomística de la sociedad, a la cual se piensa como resultado de una construcción del comportamiento individual. “Si todos los individuos son libres, si todos en el mercado de cambio pueden vender y comprar lo que quieren, el problema de la desigualdad es culpa del individuo. O sea, si existen aquellos que tienen capital es porque se esfuerzan más, trabajan más, sacrifican ocio y ahorran para invertir (...) Los individuos ganan su lugar en la jerarquía de estratificación según el criterio de mérito.” (Frigotto, 1988: 69)

La construcción de la figura de la pasantía universitaria como una relación formativa de carácter no laboral conduce también y fundamentalmente a un proceso de reificación de la relación conflictiva entre empleadores y trabajadores, en la cual ésta se inserta. El pasante es representado como un estudiante antes que como un trabajador, a pesar de realizar las mismas tareas laborales que los empleados, cumplir horarios, recibir una asignación monetaria, algunos beneficios sociales, encontrarse regulado en sus tareas y condiciones de empleo por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. La tríada contractual entre la Universidad, el pasante y el empleador, desdibuja la relación laboral existente entre estos últimos dos agentes, mediante la exacerbación del carácter educativo de la misma.

Sin embargo, en la materialidad del trabajo, observamos que la ausencia de vinculación entre las tareas y la formación universitaria, presente en la mayoría de los discursos de los pasantes del call center de ARBA, refuerza el carácter laboral de la pasantía y desdibuja su propósito educativo. Al respecto, los pasantes en estudio relatan realizar tareas monótonas y mecánicas, ajenas a su formación en Derecho y Economía. Sólo algunos de los pasantes de la carrera de Contador encuentran vinculación entre su formación universitaria y el “saber hacer” incorporado en el call center, fundamentalmente en aquellas tareas laborales vinculadas estrictamente con el impuesto provincial de ingresos brutos.

Al respecto, sostenemos que si bien el “saber hacer” vinculado a la carrera universitaria aparece vacante para una gran parte de los pasantes de ARBA, consideramos de otro tipo la formación predominante en el call center. Nos referimos a una formación tácita, mayormente ligada al “saber ser” en el trabajo, vinculada a

comportamientos, competencias y formas de autocontrol que los pasantes han ido internalizando a lo largo de esta experiencia. La pasantía, como figura contractual heredada del conjunto de leyes laborales flexibles de la década del 90, despliega un proceso de formación e inducción en los nuevos trabajadores coherente con el modelo de trabajador requerido por el modelo productivo post-fordista. El carácter desprotegido y fragmentado de la pasantía conjuga algunas de las características que asume la relación capital-trabajo actualmente.

Sin embargo, señalamos también el despliegue de otra formación tácita, constitutiva del “saber ser” en el trabajo, que se da de forma inesperada en los procesos de acción colectiva desarrollados por los pasantes del call center de ARBA. Allí reconocemos también un proceso de *formación política*, en el que los pasantes incorporaron herramientas, lenguajes y formas de vinculación propios de las acciones y organizaciones colectivas de trabajadores, que implican una continuidad con muchos de los repertorios de lucha de la tradición sindical. El desarrollo de este otro proceso formativo, junto con el “saber ser” y “hacer tradicional”, nos advierte acerca del carácter político que asumen las formaciones laborales, al tratarse de un proceso de construcción de subjetividades atravesado por relaciones ofensivas de poder pero también de resistencias.

5.4. ARBA como lugar de trabajo precario de jóvenes trabajadores en formación

Pensar a ARBA como lugar de trabajo precario de pasantes universitarios implica asumir una mirada holística de la precarización laboral, incorporando y articulando sus dimensiones contractuales, subjetivas y relacionales. De esta manera, entendemos a la precarización como una materialización de la relación de poder ofensiva sobre los trabajadores, que se despliega en los espacios laborales desprotegiéndolos y fragmentándolos en sus contratos, intereses y herramientas de lucha. Esta fragmentación dificulta la organización de los trabajadores en tanto colectivo, que se ve debilitada también por la deslaboralización y consecuente ausencia del derecho a la afiliación sindical, que constituye una herramienta tradicional de lucha y organización en los trabajadores asalariados.

La pregunta por la precariedad laboral en las pasantías universitarias aparece en nosotros resaltada por el rol educativo que estas prácticas aspiran a tener; llevándonos a

preguntarnos por las repercusiones que sus condiciones laborales tienen en la construcción identitaria de estos jóvenes como trabajadores. Consideramos que la formación laboral que reciben los pasantes a través de este dispositivo de inserción está atravesada por las condiciones de trabajo y empleo en que se lleve a cabo la pasantía. Las desprotecciones e insatisfacciones en un lugar de trabajo fragmentado asumen la forma de un proceso ofensivo que condiciona y moldea los saberes del “ser trabajador” y “hacer en el trabajo” que los pasantes incorporan.

Desde nuestra conceptualización ampliada de la precarización, observamos que ésta más que un estado resulta un proceso que atraviesa al organismo provincial, en tanto lugar de trabajo, y a los pasantes, en tanto colectivo de trabajadores, fragmentándolos y debilitando su posición en un marco de relaciones de fuerza frente a la ofensiva patronal. Dicho proceso atraviesa también la subjetividad de los pasantes, volviéndolos trabajadores insatisfechos en sus tareas y condiciones de trabajo. El proceso formativo implícito y esperado en la figura de la pasantía refuerza las expectativas de realizar una tarea significativa en su retribución simbólica. En función a ello, aparece la monotonía, el carácter no accesorio de sus tareas, y su escasa relación con el campo de estudio, como los principales campos de insatisfacción de los pasantes del call center de ARBA.

Consideramos fundamental enmarcar la insatisfacción de los pasantes, junto con la desprotección de su contrato, en el marco de las relaciones laborales que constituyen a ARBA como un lugar de trabajo precario. En ese sentido, señalamos que la insatisfacción de los pasantes como grupo particular resultó incomprensible para algunos de los trabajadores de planta del organismo, que contaban no sólo con otro marco contractual (más protegido) sino también, y en relación a ello, otros intereses y otras fuentes de insatisfacción. La precarización como proceso afecta y fragmenta las subjetividades de los trabajadores, generando diversos intereses y angustias, que dificultan también su organización colectiva en la disputa por mejores condiciones laborales.

De esta manera observamos que la precarización laboral se manifiesta en ARBA, como lugar de trabajo, como un proceso que atraviesa y debilita al colectivo de trabajadores a través de la fragmentación y desprotección de sus condiciones contractuales, sus intereses y demandas, y de sus propias herramientas de lucha. Sin

embargo, las acciones colectivas protagonizadas por los *pasantes de la antigua y de la nueva ley* nos advierten que se trata de un proceso de poder que implica también resistencias, en términos laborales y formativos. Éstas nos permiten encontrar en su propio dinamismo vestigios que posibiliten pensar en la transformación de las relaciones de fuerza al interior del campo laboral. Encontramos estos vestigios en las organizaciones y acciones desplegadas por los pasantes de ARBA para luchar por la mejora de sus condiciones laborales, y en el empleo de herramientas y demandas propias de la experiencia sindical, que marcan sus hilos de continuidad con el imaginario y las prácticas de una sociedad salarial pasada.

En conclusión, consideramos que la formación laboral no se despliega únicamente a partir de lo prescripto por la ley, los empleadores y las universidades, sino que ella constituye también un espacio de disputa y apropiación por parte de los pasantes, en donde las condiciones de precariedad en el empleo, la falta de reconocimiento en las tareas, la falta de vinculación con su formación, pueden llevar a la naturalización de algunas de esas condiciones pero también a la reacción y organización para su transformación. La precarización laboral como proceso condiciona las relaciones de fuerza entre el capital, el Estado y el trabajo pero también se encuentra condicionado por ellas; conformando imaginarios de inseguridad y de luchas que influirán en su propio desarrollo histórico como relación de poder pero también de resistencias.

*

La reconstrucción realizada en este capítulo de ARBA como lugar de trabajo precario nos otorgó herramientas para la comprensión del “contexto de acción” en el que se desarrollan las identificaciones laborales de los pasantes. En su recorrido pudimos observar las relaciones de poder y resistencia que atraviesan allí las relaciones formativas y laborales que constituyen a las pasantías, e identificar a partir de ellas a los sujetos significativos que las conforman. En el próximo capítulo, incorporaremos el análisis del segundo elemento marco del proceso de construcción identitaria: las “trayectorias subjetivas” de los pasantes. A la luz de ellas podremos sumar nuevas herramientas para comprender las transacciones e incorporaciones identitarias que estos realizan frente a las atribuciones identitarias de “los otros” significativos que componen su “contexto de acción”.

Capítulo 6

Trayectorias subjetivas de pasantes universitarios de ARBA

“Lo difícil de explicar en cuanto a cómo los chicos de clase media consiguen trabajos de clase media, es por qué los demás les dejan. Lo difícil de explicar respecto a cómo los chicos de la clase obrera consiguen trabajo de clase obrera, es por qué ellos mismos lo consienten”

Aprendiendo a trabajar, Paul Willis.

Este capítulo se propone caracterizar a los pasantes universitarios del call center de ARBA a partir de su “trayectoria subjetiva”, la cual constituye -junto con el “contexto de acción”- otro componente marco del proceso de construcción identitario. Entendemos a ésta como una lectura interpretativa, socialmente construida, que los sujetos realizan de su pasado y porvenir, y que nos permite pensar a los pasantes en términos diacrónicos. Consideramos que la reconstrucción de las “trayectorias subjetivas” resulta un insumo fundamental para analizar las transacciones e incorporaciones identitarias de los pasantes, en el marco de su historia pasada, su contexto (presente) de acción y sus deseos futuros, en el campo laboral y educativo. Para ello, tomamos como dimensiones de análisis sus experiencias laborales, su formación educativa, sus expectativas de futuro profesional y, de forma puntual, el régimen de pasantías bajo el cual ingresaron a ARBA. A la luz de lo cual, en el próximo capítulo, analizaremos las especificidades que asumen sus formas identitarias.

6.1. Pasantes de ARBA: jóvenes “en transición” al futuro (profesional)

Los pasantes universitarios del call center de ARBA constituyen la unidad de observación de nuestra tesis, sobre la cual desplegamos el análisis de sus identificaciones laborales en tanto jóvenes trabajadores de lugares de trabajo precario. A lo largo de este capítulo buscaremos caracterizarlos tomando en consideración su “trayectoria subjetiva”, focalizándonos en la dimensión laboral y educativa de la misma.

Consideramos que dichas dimensiones resultan rasgos característicos de identificación de los pasantes, por tratarse de estudiantes-trabajadores que buscan a través de este “dispositivo pedagógico” obtener una experiencia laboral que contribuya a su formación profesional. Los pasantes se posicionan así como jóvenes, trabajadores, en-formación y con-formación.

Elegimos abordar las trayectorias por considerar que aportan una mirada diacrónica y dinámica de la constitución laboral y formativa de los trabajadores, articulando factores biográficos y estructurales. Si bien realizamos una reconstrucción “subjética” de la trayectoria, consideramos que ésta se conforma a través de la articulación de condicionamientos estructurales del espacio social junto con los sentidos y prácticas de los propios sujetos. Proponemos, por lo tanto, una mirada relacional y dialéctica entre ambos planos, biográficos y estructurales, aún cuando la fuente primaria de los mismos sea, en nuestra investigación, sus relatos.

Retomando las discusiones teóricas realizadas en el capítulo 1, consideramos relevante señalar que si bien esta tesis se propone contribuir al análisis del proceso de precarización laboral y sus repercusiones sobre las identificaciones de los jóvenes trabajadores, focalizamos nuestro estudio en un caso específico: pasantes universitarios. El mismo resulta relevante para el abordaje de nuestra pregunta de investigación por tratarse la pasantía de un “dispositivo pedagógico” de inserción laboral. Sin embargo, ésta no representa en sí misma una forma hegemónica de inserción laboral de los jóvenes trabajadores, sino de un grupo particular caracterizado por su condición de estudiante universitario. Entendemos al carácter universitario de los pasantes, como rasgo característico y signo de otros capitales de posicionamiento en el espacio social, cuyas vinculaciones iremos desarrollando a lo largo de este capítulo.

Sostuvimos también, en el primer capítulo de esta tesis, el carácter heterogéneo del ser juvenil, condicionado fundamentalmente por el origen social, pero también por el lugar y momento histórico en que se desarrolla. Estas diversidades nos advirtieron la necesidad de caracterizar de forma específica a qué nos referimos cuando consideramos **jóvenes** a los pasantes universitarios. Definimos a la juventud como una etapa vital construida socialmente, relativa en el tiempo, el espacio y la clase social. Y fueron esas variaciones propias de su relatividad como categoría etaria en función a las culturas, los tiempos históricos y las clases, las que nos llevaron a aplicar el concepto de juventudes

(Bourdieu, 1990a) frente al de juventud, buscando resaltar así las diversidades implícitas en su interior.

Los pasantes universitarios del call center de ARBA resultan jóvenes que provienen, mayoritariamente, de los **sectores medios**, lo cual implica un posicionamiento de clase que repercute en el lugar que estos le dan al trabajo, al estudio y a su propia condición juvenil. Señalábamos al respecto que la centralidad de la *formación* resultaba un eje fundamental como organizador de su mundo de la vida, en función a la cual postergan el ingreso al mundo laboral y se proyectan a futuro. Observamos así, que en su posicionamiento como *trabajadores*, los pasantes del call center de ARBA establecen una relación instrumental con lo laboral, buscando con ello aprehender experiencia y formación vinculada a su campo profesional y obtener ingresos para sus gastos/gustos personales, pero no-viven-de-su-trabajo⁴². Esta situación de dependencia económica familiar y la centralidad del estudio en la organización del mundo de la vida, genera una prolongación de su condición juvenil. Al respecto, Margulis y Urresti (2008) sostienen como los jóvenes de sectores medios y altos, cuentan con una “moratoria social” que les permite postergar su ingreso a la vida adulta y sus responsabilidades, desarrollando en ese “mientras tanto” experiencias educativas y de búsqueda de su vocación.

Destacamos también que la *formación* constituye un eje central del mundo de la vida de los pasantes, aunque en una zona gris con el trabajo por su carácter de **estudiantes-trabajadores**. Entre ambas dimensiones, es la formación quien gana centralidad en su posicionamiento y otorga sentido al carácter laboral de su práctica, ya que es en función a ella que, la mayoría de los pasantes del call, *eligen trabajar*. En esta línea, diversos estudios centrados en juventud y trabajo (Pérez, 2008; Jacinto y Chitarroni, 2011) sostienen que aquellos jóvenes con mayores credenciales educativas cuentan con “márgenes de libertad” más amplios para poder optar en el marco de sus trayectorias de inserción laboral. Y señalan, por otro lado, que esos márgenes de libertad dependen de las condiciones familiares y socioeconómicas en las que viven los jóvenes y sus expectativas iniciales y futuras (Jacinto, Wolf, Bessega y Longo, 2005).

⁴² Utilizamos así la categorización marxista de Antunes (1999), incorporándole el adjetivo posesivo “su” para explicitar el hecho de que los pasantes no viven de la asignación de *su* trabajo, pero *sí* del trabajo de sus familias (diferenciándose así de la clase-que-no-vive-del-trabajo).

A partir de la centralidad que asume la *formación* como eje organizador del mundo de su vida, observamos que los pasantes de ARBA se posicionan a través de ella en un doble sentido: en primer lugar como **jóvenes con-formación**, en tanto *estudiantes universitarios*, portadores de capitales educativos valorados en el mercado laboral; pero también, y en esto se aplica el objetivo formal pretendido por la pasantía, como **jóvenes en-formación**, por encontrarse insertos en un proceso de aprendizaje educativo y laboral en su construcción como *futuros profesionales*. Dichos posicionamientos se encuentran entrelazados, pero adquieren diferentes connotaciones en el espacio laboral, que serán analizadas a lo largo de este capítulo.

Consideramos que la caracterización de los pasantes de ARBA como jóvenes, trabajadores, **en-formación** y **con-formación**, a la luz de sus “trayectorias subjetivas”, contribuye a la comprensión de sus incorporaciones identitarias desde una perspectiva ampliada. Esto implica considerar la incidencia del capital educativo y laboral en su posicionamiento en el mundo laboral, a través del abordaje de la construcción a lo largo de su historia, como producto del pasaje por diversos campos y de la interacción con diversos sujetos sociales. Los posicionamientos identitarios no son solamente transacciones que los pasantes realizan en función a las atribuciones de “los otros” sujetos de su “contexto de acción”, sino que están permeadas también por las socializaciones pasadas y las proyecciones aspiradas, que abren un campo de posibilidades sobre los cuales los sujetos realizan sus incorporaciones identitarias.

Tanto los campos sociales como los sujetos están atravesados por una historia, es por eso que, siguiendo la teoría de Dubar (2000), consideramos que las incorporaciones identitarias de los pasantes deben ser analizadas en el plano sincrónico y diacrónico, en su con-formación como estudiantes y trabajadores. De esta manera, integramos al análisis realizado sobre el contexto de acción de los pasantes del call center de ARBA, el estudio de su “trayectoria subjetiva”, a la luz del cual abordaremos sus transacciones e incorporaciones identitarias en el próximo capítulo de la tesis.

6.2. “Trayectorias subjetivas” de pasantes del call center de ARBA: pasados, presentes y futuros de trabajo y formación entramados

El análisis de las trayectorias de los pasantes implica asumir un posicionamiento en la perspectiva biográfica de las Ciencias Sociales, a partir de la cual el estudio de los recorridos vitales de los sujetos resulta un espacio de observación de los fenómenos contextuales, de carácter histórico y estructural, que los conforman y que son transformados por estos. Muñiz Terra (2012), buscando organizar el complejo y heterogéneo campo de estudio de las trayectorias laborales, realiza un detallado estado de la cuestión donde propone diferentes formas de clasificación, a partir de su inscripción en una perspectiva cuantitativa o cualitativa, un método de análisis temporal continuo (presente, pasado y futuro) o de momentos de ruptura e inflexión (bifurcaciones), focalizado en estructuras que normatizan los recorridos vitales o estrategias biográficas de los sujetos, entre otras. En el medio de dichos tipos y límites ideales de clasificación se dan articulaciones aplicadas en investigaciones concretas que son valoradas por la autora, al señalar que “en la reconstrucción de las trayectorias se debe aprehender la particular combinación y/o tensión de elementos objetivos y subjetivos a lo largo del tiempo y del espacio” (Muñiz Terra, 2012:57), otorgando especial relevancia a la voz del sujeto.

Nuestra indagación sobre las trayectorias de los pasantes se inscribe en una perspectiva metodológica cualitativa, en donde la reconstrucción discursiva de su recorrido vital es considerada un espacio de construcción de la misma por parte de los sujetos en estudio, como una práctica de hilvanado de sus propias linealidades e inflexiones. Esto no implica que el relato de los sujetos sea reproducido de forma mecánica como su trayectoria, sino que se parte del mismo para analizar de forma contextualizada sus significaciones acerca de su recorrido en el mundo laboral. Hablamos de “trayectorias subjetivas” como la lectura interpretativa que el sujeto realiza de su pasado y sus proyecciones anticipadas de porvenir (Dubar, 2000). Es a la luz de ella que analizaremos en el próximo capítulo las incorporaciones identitarias de los pasantes y sus transacciones respecto a las atribuciones de “los otros” significativos de su “contexto de acción”. Esto implica que el sujeto no se posiciona identitariamente sólo en función de su campo de prácticas actuales, sino que también se define por sus experiencias y socializaciones pasadas, y por sus expectativas de porvenir.

Dubar (1998) caracteriza a la “trayectoria subjetiva” resaltando su anclaje en la narración del sujeto, que conforma el terreno simbólico sobre el cual éste construye su historia de vida a través del relato. La diferencia así de la “trayectoria objetiva”, que es definida como la sucesión de las posiciones ocupadas por el sujeto durante su recorrido de vida, apta de categorizaciones estadísticas y de adoptar una forma general de ascensos y descensos. Pero a pesar de sus diferencias, el autor señala también que es posible articular los insumos de ambos tipos de trayectorias aplicando una perspectiva “relacional” sobre las mismas. “Si se toman en serio las exigencias empíricas de la Sociología y se niega a privilegiar las categorías oficiales e <<institucionales>> sobre las categorías <<lingüísticas>> (...), no hay otra vía para avanzar en la elucidación de la dinámica social que la de poner en contacto el análisis (...) que permite reconstruir <<trayectorias objetivas>> con el análisis comprensivo de las "formas de discursos biográficos ", (...) que son expresiones personales de <<mundos vividos>>(…) y <<temporalidades subjetivas>>” (Dubar, 1998:82-83).

La peculiaridad de las “trayectorias subjetivas” es su formación discursiva a través del relato de la historia de vida del sujeto. Una historia que no remite sólo a la experiencia pasada, sino que se encuentra enlazada con el presente y los deseos de futuro. Y más allá de la mayor o menor cercanía de este discurso con las posiciones material y efectivamente ocupadas, lo interesante de esa narración son las *formas enunciativas* a través de las cuales el sujeto se construye en el relato de su historia. Emergen a través de sus discursos una conformación de su pasado, su presente y su porvenir, dando cuenta de su “verdad subjetiva”. “Su punto de partida está en el relato de su <<trayectoria>> (...). La hipótesis principal que dirige el análisis es que la puesta en palabras de este recorrido, en una situación de entrevista considerada como un diálogo centrado sobre el sujeto, permite la construcción lingüística de un <<orden categorial>> (...), que organiza el discurso biográfico y le da un significado social.” (Dubar, 1998:78).

Si bien en nuestra investigación focalizamos el análisis de la “trayectoria subjetiva” en los relatos de los pasantes, esto no invalida la reconstrucción de sus posicionamientos objetivos, que serán integrados relacionamente con sus posicionamiento subjetivos a lo largo del capítulo. Fundamentalmente nos referimos con ello a la edad, el origen social y las credenciales educativas de los pasantes.

Proponemos así una observación relacional entre las variables estructurales (que los definen como jóvenes, que-no-viven-de-su-trabajo, con-formación y en-formación) y las narraciones que sobre ellas realicen, en función a la reconstrucción de sus experiencias laborales pasadas, actuales, y sus proyectos de futuro. De esta manera, dentro de las diferentes dimensiones de la “trayectoria subjetiva”, focalizamos nuestro análisis en la dimensión laboral y educativa de la misma. Pero asumimos una mirada abierta a la incidencia que sobre ellas tienen otros campos del espacio social transitados por el sujeto, como el campo político, legal y familiar.

Por otro lado, y siguiendo a Longo (2012), consideramos que el abordaje de los sentidos construidos por los sujetos en relación a su trayectoria contribuyen a la comprensión de muchas de las decisiones que estos han asumido a lo largo de su historia y de la forma en que se proyectan a futuro. Las variables simbólicas asumen para la autora un rol explicativo de las trayectorias de los sujetos, demostrando como - de forma específica- los campos laborales proyectados por los jóvenes condicionan muchas de las decisiones laborales asumidas en su presente laboral. Se establece así una relación dialéctica entre los sentidos construidos sobre su realidad y su propia materialidad, ya que si bien sus representaciones laborales están condicionadas por la posición social ocupada, ellas también condicionan las decisiones y prácticas que estos construyen sobre el espacio social.

“El posicionamiento de los jóvenes respecto a la actividad laboral (incluyendo sus distintas formas: empleo, trabajo, actividad) y las formas de anticiparse al futuro (mediante anhelos, proyectos, planes...) parecen tener un rol clave debido a que vuelven explícitos los campos de posibles imaginables por los sujetos en su contexto. Esos campos de posibles condicionan las acciones de los jóvenes, a la vez que están condicionados por las desigualdades sociales de origen de las trayectorias” (Longo, 2012: 332).

Consideramos que las expectativas de futuro constituyen un elemento central en el análisis de las trayectorias laborales, asumiendo un rol explicativo de las orientaciones de las mismas (Kornblit, 1995; Longo 2006, 2007). La forma en que los jóvenes se proyectan cristaliza en ese deseo la propia representación de su presente, anclado en su historia y en el campo de posibilidades que ésta habilita. Ese futuro no asume un rol cerrado como significante e imaginario de proyección, sino que tiene

diversos sentidos y temporalidades (Longo, 2012) atravesados por la subjetividad del sujeto en proyección. En este capítulo dedicaremos un apartado específico a las expectativas de futuro profesional de los pasantes, estableciendo una mirada relacional respecto a los márgenes y libertades en sus proyecciones.

Las consideraciones anteriormente señaladas orientan nuestro abordaje de las “trayectorias subjetivas” de los pasantes a partir de sus relatos, analizando los “ingredientes” (Bidart, 2006) con los cuales estos construyen su historia de vida. Si bien, a fines analíticos, diferenciamos los elementos temporales pasados, presentes y futuros, entendemos que las trayectorias no son recorridos lineales y consecutivos, sino entramados de tiempos que por momentos se superponen y condicionan, a través de un proceso complejo de construcción y reconstrucción en constante devenir (Bourdieu, 1986). Tomando en consideración sus relatos, desde la *perspectiva estructural-constructivista* asumida, en los próximos apartados analizaremos las “trayectorias subjetivas” de pasantes del call center ARBA a la luz de su capital educativo, experiencias laborales, formas de inserción en el sistema de pasantías y expectativas futuras.

6.3. Los pasantes de ARBA como jóvenes con-formación

Observar a los pasantes de ARBA como **jóvenes con-formación** implica pensarlos como estudiantes con credenciales educativas que, si bien aún no se cristalizaron institucionalmente, otorgan un posicionamiento diferencial en el mercado laboral respecto a aquellos jóvenes que no han accedido al nivel universitario. Por otro lado, su posicionamiento como estudiantes implica particularidades en la organización del mundo de su vida, respecto a la centralidad otorgada a la formación y a la relación que establecen con su trabajo. De esta manera, analizaremos el posicionamiento de pasantes de ARBA como **jóvenes con-formación** tomando en consideración las particularidades que asume la posesión del capital educativo universitario en su “trayectoria subjetiva” y las repercusiones que esto implica en su inserción en el mercado laboral.

6.3.1. Capital educativo. Signo de otros capitales

Consideramos que si bien el capital educativo resulta específico en el posicionamiento de los trabajadores en el *campo laboral*, adquiere diferencias en su vinculación con otros capitales, como el social, cultural y económico. Su propia construcción a lo largo de la trayectoria de los sujetos está condicionada por esos otros capitales y por la estructura de relaciones de fuerza que atraviesa las relaciones educativas, fundamentalmente a nivel estatal. En este sentido entendemos al capital educativo como signo de otros capitales del espacio social. A lo largo de este apartado, focalizamos el análisis de los pasantes de ARBA a la luz de su capital educativo, en relación a su posicionamiento de clase y a la estructura de relaciones de fuerza que constituyen y condicionan el *campo educativo*, y su vinculación con otros campos del espacio social.

Respecto a la relación del *campo educativo* con el *campo laboral*, diferentes estudios en Ciencias Sociales han resaltado la incidencia positiva que tiene la educación en la inserción laboral, señalando que aquellos jóvenes con mayores credenciales educativas cuentan con más posibilidades de obtener un empleo. De esta manera, el posicionamiento de los pasantes como **jóvenes con-formación** universitaria los posicionaría en el mercado laboral con mayores posibilidades de obtener un empleo que quienes no la tienen. Sin embargo, retomando los debates señalados en el capítulo 1, observamos que, en los últimos 20 años, si bien la educación aparece como un requisito para la inclusión laboral, ya no es garantía de la calidad de los mismos (Gallart, 1998; Filmus, Miranda y Zelarayan, 2001; Jacinto, 2008, 2010). Es decir, a diferencia de la norma vigente en la sociedad salarial fordista, donde aquellos trabajadores con mayores credenciales educativas alcanzaban los mejores empleos, en la actual estructura productiva ésta deja de ser garantía para pasar a ser una condición. Tres factores intervienen en ello: la *expansión de la matrícula* universitaria, la *sobreeducación* y la extensión de la *precarización de las condiciones laborales* en el mundo del trabajo.

Respecto al primer factor, diferentes estudios han señalado como la universidad ha atravesado un proceso de universalización a través del acceso de sectores sociales anteriormente marginados (Rama, 2006; Brunner, 2007), a partir de la expansión del número de universidades privadas desde los años 90 y de la creación de nuevas universidades públicas en zonas metropolitanas y regionales en los años 2000. Al

respecto, Varela, Atairo y Duarte (2012) señalan que este fenómeno ha modificado fuertemente el perfil social del estudiantado en la medida en que hay mayor presencia de estudiantes-trabajadores, del interior, de tiempo parcial, a distancia, junto a los tradicionales estudiantes urbanos, de familias de ingresos altos y medios, y de tiempo completo.

Respecto al segundo factor, hablar de *sobreeducación* implica describir una situación laboral en la que los trabajadores poseen niveles educativos que exceden los requeridos por los puestos de trabajo que ocupan. Al respecto, Pérez (2008) señala que el proceso de sobreeducación, por un lado, cuestiona la idea popularizada de una relación lineal positiva entre educación y trabajo; y por el otro, acrecienta la competencia entre los jóvenes por un puesto de trabajo, desplazando a los de menores niveles de educación, dificultando la inserción de aquellos con títulos intermedios y reduciendo las ambiciones de los que cuentan con mayores credenciales educativas. La educación ya no representa una garantía para acceder a un “buen” empleo (Filmus, 1996), sino una condición indispensable para no quedar afuera del mercado de trabajo (Pérez, 2008).

Por otro lado, respecto a la *precarización laboral de los puestos laborales* a los que acceden los jóvenes universitarios, sostuvimos anteriormente que el proceso de precarización atraviesa los espacios laborales desprotegiendo y fragmentando las condiciones contractuales, subjetividades y relaciones laborales, debilitando al colectivo de trabajadores, convirtiendo esos espacios en lugares de trabajo precario. Concentrándonos exclusivamente en la dimensión contractual de la precarización, observamos en el capítulo 1, a partir de datos correspondientes a la EPH, como los puestos a los que acceden los estudiantes universitarios cuentan con altos porcentajes de inestabilidad y desprotección. Al respecto, Riquelme (2008) señala que los estudiantes universitarios resultan uno de los grupos más rápidamente integrados a las políticas de flexibilización laboral en los años 90, a través de los programas de pasantías, empleo-formación y prácticas calificantes, que siguen en vigencia en la actual estructura productiva.

De esta manera, el mayor acceso a la universidad junto con el desajuste de la demanda respecto a los mayores niveles educativos alcanzados por los trabajadores, en un marco de precarización laboral de los lugares de trabajo, conduce a re-contextualizar

la idea de la mayor educación como garantía para un buen empleo. Se piensa ahora a la educación como una condición para el empleo, que ya no garantiza las (buenas) condiciones del mismo; aunque sigue ofreciendo, en términos individuales, mayores posibilidades de inserción laboral. Esto implica que la educación otorga mayores posibilidades relativas, y no absolutas, de obtener un empleo y buenas condiciones laborales, en detrimento de los jóvenes con menores credenciales educativas (Pérez, 2008).

Concentrándonos ahora en nuestro caso de estudio, y observando a los pasantes como **jóvenes con-formación** (universitaria), nos proponemos analizar, diacrónicamente, el proceso de construcción de ese capital educativo y los sentidos que atribuyen al mismo. Para eso partiremos de describir en primer lugar quiénes son, en términos educativos, los pasantes del call center de ARBA. Utilizaremos como primera dimensión de caracterización la *universidad* y la *carrera* de la que provienen, para posteriormente analizar las particularidades que cada una de estas dos dimensiones otorga a su trayectoria laboral.

Respecto a la universidad, todos los pasantes del call center de ARBA, en el periodo 2008-2012, son estudiantes de la Universidad Nacional de La Plata, que ingresaron a la facultad entre los años 2004 y 2009. Mencionamos anteriormente las implicancias positivas que la condición universitaria tiene en el mercado laboral, pero, ¿qué particularidades implica que los pasantes de ARBA provengan de la UNLP?

En primer lugar, es necesario contextualizar a la UNLP. Ésta es una de las mayores universidades de Argentina, con 110 mil alumnos de grado⁴³. Su sede se encuentra ubicada en la ciudad de La Plata, que resulta un destino universitario escogido por muchos estudiantes del interior de la provincia y del país. La centralidad de la universidad en la organización cotidiana de la ciudad lleva a considerar a La Plata como una “ciudad universitaria”, debido a la importante cantidad de estudiantes del interior como población transitoria (que marcan su presencia en el espacio público e inmobiliario de la ciudad), de profesionales de la ciudad insertos allí como trabajadores y del carácter simbólico nodal que la Universidad tiene en la identidad platense,

⁴³ Fuente: <http://www.unlp.edu.ar/institucional>. El dato corresponde al año 2012.

derivada en parte del hecho de que esta casa de estudios fue soñada a la par del diseño y creación de la ciudad como una “ciudad letrada” (Vallejo, 2009).

Por otro lado, en relación a las características específicas del alumnado de la UNLP, resulta relevante recuperar los resultados de una encuesta realizada por un equipo de investigación de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, en el año 2011-2012, sobre una muestra representativa compuesta por 1659 de alumnos de las diferentes carreras de la UNLP (a excepción de Ciencias Médicas). Allí aparecen como las características más evidentes de esta población, el carácter femenino, provincial bonaerense y de estratos medios de los alumnos.

Respecto al género, el informe señala que el 58% de los estudiantes son mujeres, aplicándose de esta manera en la UNLP una tendencia nacional e internacional⁴⁴ que indica en las últimas décadas un aumento de la feminización de la matrícula universitaria. Por su parte, la provincialización resulta una característica específica de la UNLP, evidenciada en la paridad porcentual entre quienes provienen del interior (42%) y aquellos que son oriundos de La Plata (41%), mientras sólo un 15% es del interior del país (el 2% restantes son extranjeros). Finalmente, respecto al origen social de los alumnos, encuentran que “el tipo de estudiante más común es el que tiene padres con nivel educativo medio o bajo y se consideran como de clase media baja” (Varela, Atairo y Duarte, 2012:13).

Otro aporte interesante del relevamiento es su indagación respecto a la relación que los estudiantes de la UNLP establecen con el trabajo. Al respecto, el informe señala que el 61% de los estudiantes no trabaja, y entre quienes lo hacen sólo el 22% tiene trabajos estables y un 17% trabajos esporádicos. Esta situación es muy diferente a la de los alumnos de la Universidad de Buenos Aires (UBA) donde, en contraposición, la mayoría (59,6%)⁴⁵ de los estudiantes trabaja (Riquelme, 2008). Por otro lado, el estudio sobre la UNLP realiza una diferenciación en la vinculación con el trabajo entre aquellos alumnos que provienen del interior del país y los oriundos de la ciudad de La Plata, señalando que si bien el no-trabajo predomina entre todos sus estudiantes, se destaca entre aquellos del interior de la provincia de Bs.As. (66%) y del resto de las provincias

⁴⁴ Según el IESALC (2003) el 54% de la matrícula universitaria en América Latina son mujeres.

⁴⁵ Fuente: Encuesta a Estudiantes Universitarios Avanzados “La relación estudio-trabajo y las expectativas sobre la vida profesional”. PICTR00013

(72%). Esto los lleva a afirmar que la procedencia geográfica de los alumnos incide en su situación ocupacional (Varela, Atairo y Duarte, 2012).

Focalizándonos ahora en la carrera universitaria de los pasantes del call center de ARBA, señalamos anteriormente que estos provienen de las carreras de Licenciatura en Economía, Contador Público, Licenciatura en Administración (pertenecientes a la facultad de Ciencias Económicas de la UNLP) y Abogacía (perteneciente a la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNLP). En sus inicios, el call center era atendido exclusivamente por estudiantes de Ciencias Económicas, pero en el año 2010, luego de la aplicación de una ley de pasantías, ARBA firmó un contrato con la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, incorporando a pasantes de la carrera de Abogacía.

Respecto a la aplicación del sistema de pasantías, cada facultad tiene diferentes requerimientos y modos de seguimiento del mismo. En el caso de la facultad de Ciencias Económicas, cuenta con una oficina de inserción laboral que se encarga de la gestión de oportunidades laborales a través de una bolsa de trabajo para estudiantes y graduados, dentro de la cual se insertan los contratos de pasantías, que representan “*el mayor movimiento de búsquedas laborales*”, según el pro-secretario de la oficina de inserción laboral de la facultad de Ciencias Económicas de la UNLP. En el año 2011 la bolsa de trabajo tenía cerca de 800 alumnos inscriptos, de los cuales 219 lograron un contrato de pasantías. Resulta llamativo que los pasantes de ARBA representaban el 41% de ese total (Ver cuadro 5). La particularidad del caso llevó a la oficina de inserción laboral a realizar un subtotal de los alumnos con pasantías sin tomar en cuenta a los pasantes de ARBA.

Cuadro 5: Distribución por lugar de trabajo de los pasantes de la facultad de Ciencias Económicas de la UNLP (2010-11)

TIPO DE ORGANISMO	2010				2011			
	Cantidad de Empresas	%	Cantidad de Pasantes	%	Cantidad de Empresas	%	Cantidad de Pasantes	%
ONG-Asociaciones-Fundaciones	1	2,0	1	1,5	3	4,8	9	7,0

Estudios Contables y consultoras	8	16,3	12	17,9	10	15,9	15	11,6
Bancos y Servicios Financieros	1	2,0	1	1,5	1	1,6	1	0,8
Caja de Seguridad Social y Consejos/Colegios Profesionales	5	10,2	5	7,5	2	3,2	4	3,1
Servicios Médicos y Laboratorios	3	6,1	3	4,5	3	4,8	4	3,1
Empresas privadas	28	57,1	39	58,2	34	54,0	63	48,8
Organismos Públicos	3	6,1	6	9,0	10	15,9	33	25,6
SUBTOTAL	49	100,0	67	100,0	63	100,0	129	100,0
ARBA	1		174		1		90	
TOTAL	50		241		64		219	

Fuente: Oficina de Inserción Laboral de la Facultad de Ciencias Económicas (UNLP).

En relación a las condiciones de acceso a las pasantías, cualquier estudiante de la facultad de Ciencias Económicas de la UNLP puede anotarse en la bolsa de trabajo para realizar una pasantía, los únicos requerimientos señalados son tener 18 años y ser alumno regular. Las empresas y organismos que solicitan pasantes a la facultad pueden sumar requisitos específicos en función a las tareas laborales de los mismos. La oficina de inserción laboral realiza la primera selección de pasantes entre los inscriptos en la bolsa de trabajo y envía a la empresa/organismo los CV para que se realice la selección final. En esa selección previa, realizada por la oficina de inserción laboral, prima como criterio la incorporación de aquellos alumnos que no hayan tenido experiencias laborales previas.

“Y a los efectos de no mandarle las 50 personas, que por ahí es mucho para un estudio contable entrevistar a 50 personas, filtramos por ahí 10, 15 pasantes. Y en ese filtro que se hace se le da prioridad a la gente que nunca se ha mandado a ningún lado. A la gente que nunca ha tenido la posibilidad de realizar una entrevista. Si ya nosotros hemos mandado una persona, se sigue teniendo en cuenta obviamente, pero se le da prioridad al que no se ha mandado a ninguna entrevista. Esa es la forma de filtrar dentro del filtro.” (Pro-secretario de la oficina de inserción laboral de la facultad de Ciencias Económicas de la UNLP)

La facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNLP, por su parte, no cuenta con una oficina específica destinada a la inserción laboral de sus alumnos. Es la Secretaria de Asuntos Estudiantiles quien se encarga de organizar y aplicar el sistema de pasantías al interior de la facultad, la cual constituye una de las múltiples actividades de la secretaría⁴⁶. La misma se ocupa de la publicación de las ofertas de pasantías y empleo para los estudiantes y confecciona un registro único de aspirantes, que es acercado a las empresas/organismos para que realicen la selección final. A diferencia de la facultad de Ciencias Económicas, la de Ciencias Jurídicas cuenta con requisitos específicos para los alumnos que quieran inscribirse en el sistema de pasantías, como “haber aprobado un mínimo de 15 materias a la fecha de inscripción y tener y mantener un promedio igual o mayor a 6 puntos incluido aplazos” (Página web de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales⁴⁷). En el caso de la inscripción para la pasantía en ARBA, aparecía como condición particular tener aprobada la materia “Procesal 2”, que corresponde al cuarto año de la carrera de Abogacía.

Una especificidad del sistema de pasantías en la facultad de Ciencias Jurídicas, que emerge de la descripción que realiza la página web del mismo, es que las pasantías pueden ser “bajo la modalidad rentada y ad-honorem”⁴⁸. Esta información contrasta con lo regido por el marco legal de pasantías que establece desde 1999 el carácter obligatorio del pago de una asignación estímulo y que desde 2008 señala que el valor de la asignación sea calculado en función del convenio colectivo del lugar de trabajo del pasante. La facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales no cuenta con datos respecto a la cantidad de contratos de pasantías celebrados en los últimos años que nos permitan elaborar un seguimiento de los contratos de pasantías no rentados. La ausencia de este registro cuantitativo nos impide también analizar, como lo realizamos en la facultad de Ciencias Económicas, la incidencia que tiene la pasantía en ARBA respecto al total de contratos de pasantías de los alumnos de la facultad de Ciencias Jurídicas.

⁴⁶ Entre las múltiples actividades de la Secretaria de Asuntos Estudiantiles de la facultad de Ciencias Jurídicas de la UNLP se destaca la petición y reclamos por cursos de los alumnos, la planificación y gestión de políticas destinadas al bienestar estudiantil, y la coordinación de los concursos de ayudantes alumnos, entre otras.

⁴⁷ Disponible en <http://www.jursoc.unlp.edu.ar/index.php/estudiantiles/pasantias>. Recuperado el 27 de julio de 2011.

⁴⁸ Fuente: <http://www.jursoc.unlp.edu.ar/index.php/estudiantiles/pasantias>. Recuperado el 27 de julio de 2011.

Las particularidades y requisitos de cada facultad en su aplicación del sistema de pasantías repercuten en el perfil de los pasantes del call center de ARBA. De forma puntual, encontramos una diferencia notoria en relación a la etapa de la carrera en la que se encuentran los pasantes de Ciencias Económicas y los de la facultad de Ciencias Jurídicas. Vemos así como el requerimiento de esta última facultad respecto a contar con 15 materias aprobadas y entre ellas -de forma particular- una materia de cuarto año (Procesual 2), hace que los pasantes de Abogacía sean, en su mayoría, estudiantes avanzados; mientras que los de Económicas se encuentran, mayoritariamente, en los primeros años de su carrera. A lo largo del capítulo 7 veremos cómo esta diferencia repercute en las identificaciones que los pasantes construyen en relación a su trabajo, formación y, fundamentalmente, a su futuro laboral.

6.3.2. Experiencias laborales: el trabajo como novedad

La relación de los pasantes universitarios con el trabajo asume particularidades derivadas del carácter central de la formación en su organización del mundo de la vida y de sus tiempos. Riquelme (2008), a partir de un estudio realizado en el año 2005 sobre estudiantes avanzados de tres universidades nacionales (UBA, UNMdP y UNaM)⁴⁹, señala que el trabajo es una característica particular del universitario argentino, a quien define como “estudiante-trabajador”. Indagando las condiciones laborales de los estudiantes-trabajadores argentinos, la autora advierte que los empleos a los que acceden esos jóvenes presentan peculiaridades en función de sus tareas, duración y jornada, que incluso varían en función a la carrera de universitaria.

Respecto a la tarea laboral que realizan, el estudio señala que la mayoría de los estudiantes-trabajadores aplican sus estudios en la tarea. En la UNMdP el 46,3% de los alumnos manifiesta encontrar una alta afinidad entre sus estudios y su trabajo, mientras que en la UNaM ese porcentaje es del 40,7% y en la UBA, del 39,7%. Estos estudiantes trabajan mayoritariamente en jornadas laborales normales, superiores a las 36 horas, en empleos estables, a excepción de los estudiantes de UNMdP donde, por su ubicación geográfica balnearia, priman los empleos temporales de temporada en el verano. Otro aporte interesante de este estudio es la diferenciación que realiza en relación no sólo a la

⁴⁹ La tasa de empleo de los estudiantes universitarios de la UNMdP es del 73,8%, de la UBA es del 62,3% y, con el menor porcentaje, la UNaM con el 24,3% (fuente: Encuesta “la relación estudio-trabajo sobre la vida profesional” PICT Redes 00013-2005 (Riquelme, 2008).

universidad, sino también a la facultad de la que provienen los estudiantes. Señala al respecto que las carreras en donde más se concentran los estudiantes-trabajadores, en el caso de la UBA, son las de Abogacía, Arquitectura y Ciencias Económicas, mientras que las menores tasas de empleo se dan entre los estudiantes del área de Salud, Medicina, Farmacia y Bioquímica⁵⁰.

Lo interesante de este aporte diferenciado por carrera universitaria es su advertencia de que, al momento de analizar los motivos por los cuales trabajan los estudiantes universitarios, no sólo hay que tener en cuenta el origen social sino también las especificidades de la carrera que estudian; que cuentan con diferentes perfiles (academicista o profesionalista), exigencias de cursadas y regímenes de enseñanza (Riquelme, 2008) e incluso algunas cuentan con la imposibilidad de realizar tareas profesionales hasta no encontrarse matriculado (como el caso de las carreras del área de salud).

Dado que los pasantes de nuestro caso de estudio provienen de las carreras de Ciencias Jurídicas y Económicas, resulta relevante tomar en consideración que las mismas son carreras con una alta propensión laboral entre sus alumnos (Riquelme, 2008). Por otra parte y en relación a ellas, la autora señala que “la mayoría de los estudiantes de Ciencias Económicas y Abogacía que trabajan lo hacen en jornadas de 36 horas y más, hecho que estaría relacionado a las características de estas carreras de corte más *profesionalista* y con un régimen de enseñanza con menor carga horaria que posibilita trabajar más cantidad de horas.” (Riquelme, 2008:134).

En la UNLP desde el año 2007 se realiza anualmente una encuesta destinada a los graduados universitarios, con el objetivo de realizar un diagnóstico sobre la inserción laboral de los estudiantes y su vinculación con la universidad. A partir de sus datos relevados, observamos que, al igual que lo ocurrido en la UBA, Ciencias Económicas figura como una de las carreras con mayor propensión laboral entre sus estudiantes en el periodo 2007-2010, junto a Ingeniería y Periodismo y Comunicación Social. Concentrándonos ahora exclusivamente en las carreras de los pasantes del call

⁵⁰ La tasa de empleo de los estudiantes Abogacía es de 76,8%, de Arquitectura es del 66,4% y la de Ciencias Económicas del 64,4%, mientras la de Salud, Medicina, Farmacia y Bioquímica es del 30,4%. (fuente: Encuesta “la relación estudio-trabajo sobre la vida profesional” PICT Redes 00013-2005) (Riquelme, 2008).

center de ARBA, observamos a partir de esta encuesta que en el caso de Abogacía la mayoría de sus estudiantes trabajaron de forma temporal a lo largo de su carrera, mientras que en el caso de Económicas, la mayoría lo hizo de forma permanente hacia el final de sus carreras (Encuesta anual de graduados de la UNLP, 2007-2010)⁵¹.

En dicho relevamiento se indaga también si los estudiantes de la UNLP realizaron alguna pasantía universitaria durante el desarrollo de su carrera. A partir de los datos obtenidos en el periodo 2007-2010⁵², notamos que esta variable presenta valores disímiles según la carrera a la que pertenezcan. Centrando el análisis en las carreras de los pasantes de nuestra investigación, observamos en primer lugar que, Ciencias Económicas resulta una de las carreras con mayor proporción de pasantes entre sus estudiantes-trabajadores; mientras que Ciencias Jurídicas y Sociales cuenta con un porcentaje menor, no sólo en relación a Económicas sino también con los valores generales del porcentaje de estudiantes-trabajadores de la UNLP en su conjunto (Ver gráfico 3).

En segundo lugar, observamos una tendencia decreciente en el porcentaje de pasantes entre los estudiantes-trabajadores a partir del año 2008, que recupera sus valores en el año 2010. Un factor que pudo haber incidido en ello fue la aplicación de la nueva ley de pasantías universitarias que habría repercutido retrotrayendo los contratos de pasantías ante la incertidumbre de los empleadores respecto a la aplicación de los nuevos requerimientos y protecciones sociales dispuestas por el nuevo marco legal⁵³. Sin embargo, a pesar de haber decrecido en sus valores en este periodo, Ciencias

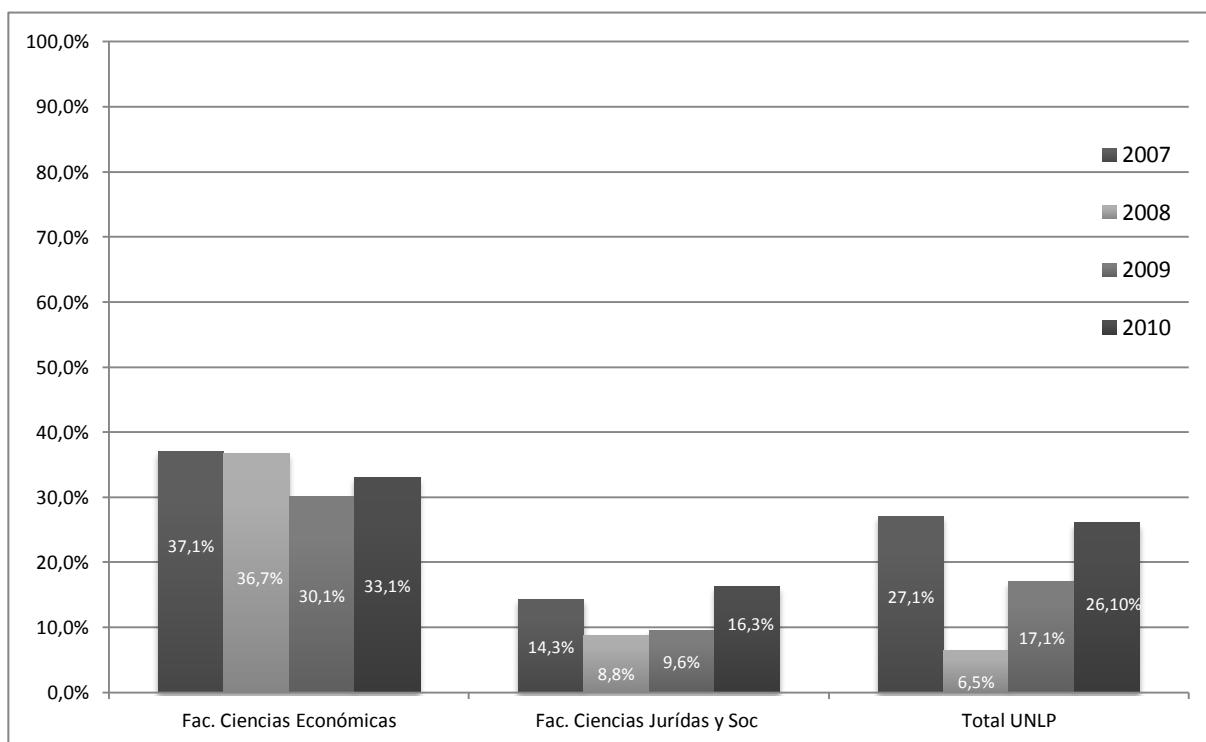
⁵¹ Disponible en <http://www.unlp.edu.ar/graduados>.

⁵² A partir de 2011 los resultados de la encuesta anual de egresados de la UNLP son presentados en un informe resumen, en el que no se dieron a conocer los porcentajes por carrera de estudiantes-trabajadores ni de trabajadores-pasantes. Esto lleva a que no podamos comparar los datos correspondientes al periodo 2007-2010 con los actuales. Para más información: http://www.unlp.edu.ar/articulo/2012/12/12/encuesta_anual_egresados_2011_dic_2012

⁵³ A un año de la implementación de la nueva ley de pasantías, el diario argentino *La Nación* titulaba “Menos pasantes en las empresas”, aludiendo a un informe de la Cámara de Comercio de los Estados Unidos en la Argentina que indicaba que “la mitad de las compañías no renovó los contratos y un tercio redujo el número de estudiantes universitarios en su plantel” (La Nación, 10 de enero de 2010). El artículo hacía hincapié en las desventajas que tenía para los empresarios la contratación de pasantes ante las condiciones impuestas por la nueva ley. Daba lugar a la presentación de las voces de consultores en recursos humanos de empresas privadas, que señalaban un encarecimiento legal y monetario en la contratación de pasantes universitarios. No existen, desde el Ministerio de Educación ni del Ministerio Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, informes oficiales respecto a la evolución de la cantidad de contratos de pasantías a partir de la aplicación de la nueva ley de pasantías.

Económicas, Informática e Ingeniería siguieron siendo las carreras con mayor porcentaje de pasantes entre sus estudiantes-trabajadores.

Gráfico 3: Porcentaje de pasantes entre los estudiantes-trabajadores de las facultades de Ciencias Económicas y Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata en el periodo 2007-2010



Fuente: elaboración propia en base a los datos de la encuesta anual de graduados universitarios de la UNLP provista por la Secretaría de Asuntos Académicos de la UNLP

Hasta ahora hemos reconstruido la condición de estudiantes-trabajadores de los pasantes universitarios del call center ARBA a partir de investigaciones referidas a los estudiantes universitarios en general y de la UNLP en particular. Nos proponemos ahora analizar la condición de trabajador en nuestro propio sujeto de estudio, indagando sus experiencias laborales, las razones por la que trabajan/ron y el lugar que le otorgan al trabajo en su cotidianeidad.

Respecto a las experiencias laborales, notamos tres formas prototípicas entre los pasantes del call center de ARBA que constituyen nuestro sujeto en estudio:

- 1) aquellos que han trabajado en empleos transitorios, no registrados y *sin relación con su carrera* (en comercios, gastronomía, durante los fines de semana y los veranos, especialmente);

2) aquellos que han tenido experiencias laborales transitorias, no registradas *con relación con su carrera* (pasantías, prácticas profesionales y becas de experiencia laboral);

3) aquellos que no han tenido experiencias laborales.

La *primera experiencia prototípica* (en empleos transitorios, no registrados y sin relación con su carrera) es la que aparece con mayor frecuencia entre los pasantes de ARBA que constituyen nuestra unidad de observación. La mayoría de los entrevistados que manifestó haber tenido experiencias laborales, menciona que éstas eran de carácter transitorio, realizadas mayoritariamente en temporadas de verano y fines de semana. Los empleos de verano resultan más frecuentes entre aquellos pasantes del call provenientes del interior del país, quienes utilizaban el retorno a sus lugares de origen para realizar trabajos estivales. El carácter temporal de las mismas y sus condiciones laborales desprotegidas conduce, a muchos de ellos, a catalogar estas experiencias como “changas” y no como un “verdadero empleo”.

“¿EN QUÉ TRABAJABAS ANTES?”

Changuitas, nada que ver. Pizzería, delivery. Estuve muy poco tiempo, menos de un mes. Después repartía volantes, no tuve una actividad concisa.” (Lautaro, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

La principal razón que emerge como motivo de inicio de estos trabajos, entre los pasantes de esta *primera forma prototípica de experiencia laboral*, es obtener ingresos para solventar sus gastos personales y cumplir con objetivos de gastos específicos, como irse de vacaciones.

“Y yo en el 2010 laburé (...) Pero estuve 3 meses, junté la plata para irme de vacaciones y renuncié. Y en el primer año de la facultad también, trabajé 3 meses de mozo en un restaurant.” (Mariano, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

Los jóvenes de la primera forma prototípica de experiencia laboral no buscaban en estos empleos experiencia, formación ni proyectarse a largo plazo, ellos mismos le atribuyen un carácter transitorio. La mayoría comenzó a trabajar cuando empezó su carrera universitaria para obtener ingresos para sus gastos personales, pero el estudio continuaba siendo el eje organizador del mundo de la vida. Incluso cuando el empleo no

se adecuaba a sus horarios de cursada, era abandonado por estos jóvenes que colocan como referencial central de posicionamiento el *ser estudiante* universitario.

“Yo había estado trabajando en un comercio mientras cursaba, pero después había renunciado. Estaba buscando trabajo, pero por las cursadas, que no tenemos bandas horarias, por ahí se complica tener un trabajo fijo.” (Noelia, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

La *segunda forma prototípica de experiencia laboral* remite a aquellos pasantes que también tuvieron experiencias laborales transitorias y no registradas, pero en empleos *con relación con su carrera*, fundamentalmente pasantías, becas de experiencia laboral, y prácticas laborales informales en estudios jurídicos y contables. Aparece como móvil central de estos trabajos el obtener experiencia y formarse en la dimensión práctica de su carrera, ubicando en segundo lugar la obtención de ingresos, que muchas veces resultaba inexistente.

*“Lo que pasa es que en los estudios jurídicos, está bien, **adquirís mucha experiencia, pero en contrapeso no pagan bien o por ahí te explotan.** El de ARBA está mejor pago, en los otros adquirís un poco más de experiencia pero tenés que trabajar en otra cosa más porque no te alcanza.”* (Mariana, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley de pasantías)

*“**Trabajé pero por conocidos**, por decir bueno voy. Lo que pasa es que, ponele, en diciembre que yo estaba yendo a un estudio a hacer procuración, Tribunales, trámites, lo que pasa es que los abogados no te pagan. O sea, **es como que te hacen un favor para que vos vayas viendo, te formés desde la práctica.** Y al que fui, que fui por intermedio de un conocido, estuve dos meses. Y supuestamente, al principio me dijo plata cero pero después estás acá, atendiendo a los clientes, yo te doy un porcentaje de los honorarios y que se yo qué. Mentira. Así que dije no, listo, me busco otra cosa.”* (Celeste, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

Un dato común entre aquellos pasantes que realizaron prácticas en estudios profesionales resulta el carácter informal de sus contratos y el modo de ingreso a los mismos. La mayoría ingresó a trabajar en esos lugares por contactos de familiares y amigos que tenían un estudio jurídico o contable. El capital social profesional aparece así como otro rasgo de posicionamiento de los pasantes como jóvenes trabajadores de origen medio, lo que muchas veces les permitía adquirir experiencia calificantes en condiciones informales, pero también flexibles, en continuidad con sus estudios. Al respecto, Busso y Pérez (2012) señalan como las tasas de empleo son más altas entre aquellos jóvenes universitarios de origen medio y alto que entre los de origen social más

bajo, encontrando entre los motivos de este fenómeno a la flexibilidad horaria y la baja carga física de tareas a los que acceden los jóvenes de los sectores más altos. El acceso a esos empleos está muchas veces mediado por el capital social (profesional) de los jóvenes y sus familias.

La *tercera forma prototípica de experiencia laboral* entre los pasantes es la ausencia de experiencia laboral. Pertenecen mayoritariamente a esta forma los estudiantes de Ciencias Económicas, pero no por alguna particularidad de su carrera, sino porque los requerimientos que esta facultad requiere para ser pasantes resultan más flexibles que los de Ciencias Jurídicas. En función a ello pudieron ingresar a ARBA, como pasantes, estudiantes que se encontraban cursando los primeros años de su carrera y que, en su mayoría, no habían tenido experiencias laborales previas. Para muchos de los pasantes de la facultad de Ciencias Económicas la pasantía en ARBA fue su primer contacto con el mundo laboral, y al respecto, manifiestan haber decidido comenzar a trabajar, fundamentalmente, para obtener una experiencia formativa vinculada a su carrera.

“Empecé [a trabajar] porque tenía ganas de tener un poco de experiencia. Me anoté, pero yo pensando que me iban a llamar de algún estudio contable. Como estaba estudiando, yo decía puedo trabajar cuatro horas porque no me va a complicar mucho. Ya que estoy estudiando, tengo ganas de trabajar cuatro horas. Además para tener mi plata. Un poco por experiencia y por las ganas de tener plata.” (Fermín, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

*“Que por otro lado era decir, pucha, estoy empezando con tercer año de la facultad **tengo que empezar a hacer algo**. Era como necesario...”* (Fausto, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

Podríamos mencionar también una cuarta forma de experiencia laboral entre los pasantes de ARBA, pero su baja recurrencia nos impide catalogarla como una “forma prototípica de experiencia laboral”. Nos referimos a aquellos casos que han tenido *experiencias laborales en empleos estables, seguros y protegidos*. Encontrarnos así, entre los 25 pasantes entrevistados, sólo dos casos que manifiestan haber pasado por este tipo de experiencia laboral, aunque en su trayectoria ésta aparece combinada con la forma prototípica 1 (*experiencias en empleos temporales, no registrados y sin relación con su formación*) y 2 (*experiencias en empleos temporales, no registrados y con relación con su formación*).

“Soy gestor automotor matriculado también, y antes de ARBA trabajé en una productora de seguros. Empecé porque no tenía trabajo desde hace tiempo.” (Ignacio, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

“En Globant tenía un contrato en blanco, ahí sí digo yo firmé y yo acepté esto, acepté cobrar este sueldo y estoy trabajando porque lo firmé y no me están engañando. Lo primero que me dijeron fue, por ejemplo con el tema del sueldo, esta empresa paga entre las 10 categorías de sueldo, Globant está en el medio. Yo cobraba por 6 horas de trabajo, \$1000. Porque también, Globant cerraba con otra empresa y nosotros cobrábamos un porcentaje menor (...) Pero bueno yo estuve 3 meses y **después renuncié porque junté la plata y ya no me interesaba trabajar más.**” (Mariano, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

Una tendencia común entre los relatos de los pasantes de las tres formas prototípicas de experiencia laboral es el carácter central otorgado a su propia agencia en la interrupción y continuidad de sus empleos. Sus experiencias laborales resultan narradas de una forma lineal y como producto de sus estrategias racionales de vida, sobre todo al momento de decidir empezar a trabajar, otorgarle más tiempo al estudio que a lo laboral, o dejar un empleo por otro más vinculado a su carrera. La centralidad de la formación no sólo se da en la organización de su tiempo de la vida como pasante, sino también en el relato sobre su historia laboral.

Por otro lado, observamos en todas las *formas prototípicas de experiencia laboral* dos sentidos hegemónicos atribuidos al trabajo, que varían en su centralidad: **la obtención de ingresos para gastos personales y la obtención de experiencia laboral.** Respecto al primer sentido, caracterizamos anteriormente a los pasantes como jóvenes de sectores medios que no-viven-de-su-trabajo, ya que cuentan con apoyo económico familiar⁵⁴. Este marco nos permite comprender la centralidad otorgada al estudio como eje organizador de su vida y la atribución de un sentido instrumental al trabajo, ligado a la obtención de ingresos para gastos (y gustos) personales, y de experiencia para su formación profesional. Este amplio grado de libertad y elección respecto a lo laboral nos remite a la centralidad de la agencia en sus relatos de vida, que encuentra como soporte su origen social.

⁵⁴ La mayoría de los pasantes entrevistados viven en sus hogares de origen y todos manifiestan utilizar su asignación para sus gastos personales, es decir que no aportan en la reproducción económica familiar. Por otro lado, los estudiantes del interior que viven lejos de su familiar origen cuentan con una mensualidad que les permite solventar sus gastos de vivienda.

En relación al segundo sentido hegemónico atribuido al trabajo, ligado a la *obtención de experiencia como valor*, reaparece el argumento explicativo de la centralidad atribuida a la formación en el mundo de la vida, soportada por un origen social que habilita amplios grados de más libertad en sus elecciones laborales. Pero no cualquier experiencia se transforma en un valor para los pasantes, sino sólo aquella ligada con el “saber hacer” de su campo de estudios, incluso en condiciones inestables y no registrados. Las experiencias laborales pasadas en empleos sin relación con su formación no resultan valoradas, a pesar de otorgar un “saber ser” propio del mundo del trabajo en su socialización laboral. Su subestimación se evidencia en sus discursos al catalogarlas como “*changuitas*” y no como un “*verdadero empleo*” ni como “*un empleo legal*”.

“En otros lugares también trabajé con una relación de dependencia pero no era tan legal. No era así como éste. En una pizzería, en una aseguradora, en un instituto de enseñanza de inglés y computación. Bueno, ese era un trabajo también en negro. Pero era un trabajo que yo lo tomaba por meses y los dejaba, no era algo tan permanente”. (Ezequiel, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

*“Yo igual lo pondría en que es mi primera experiencia laboral, concisa, duradera. Tuve **changuitas**. Este es un trabajo serio, serio, cuenta.”* (Luis, estudiante de Contador, pasante de la antigua ley)

Resulta llamativo que, a pesar de su condición de no registro, inestabilidad y escasa relación con su formación, la pasantía en el call center de ARBA es valorada positivamente por ellos en comparación a sus experiencias laborales pasadas. En otro trabajo académico (Longo, Deleo, Adamini, 2014), mencionamos que resulta relevante analizar los sentidos laborales de los jóvenes en proceso y a la luz de su historia de vida, ya que en sus valoraciones intervienen la comparación entre las distintas situaciones vivenciadas. Por otro parte, consideramos que esas valoraciones deben analizarse también de modo sincrónico en relación a las particularidades que asume el **lugar de trabajo** donde los jóvenes se encuentran insertos. En función a esto, observamos en nuestro caso de estudio que la expectativa de los pasantes de pasar a planta se encuentra atravesada por las propias características de ARBA como espacio laboral público, asociado positivamente a la estabilidad y la seguridad de sus empleos.

6.4. Los pasantes de ARBA como jóvenes en-formación

En el apartado anterior nos dedicamos a observar a los pasantes como jóvenes con-formación, analizando las particularidades que asume su posicionamiento como estudiantes universitarios en el mercado laboral. En este apartado, focalizaremos la mirada en otra dimensión de su posicionamiento en relación a la educación, observándolos como **jóvenes en-formación**. Esto implica pensarlos formándose en proyección a un futuro laboral profesional. Analizaremos este posicionamiento, por un lado, en relación a las características formativas y los sentidos que atribuyen a la pasantía que se encuentran realizando en ARBA; y por el otro, en relación a sus proyecciones laborales futuras. Ambas dimensiones se encuentran entramadas, el futuro está preñado de los sentidos atribuidos a su presente laboral, y condicionado también por sus experiencias pasadas.

A modo de otorgar una mayor claridad explicativa, dividimos en este apartado los sentidos que construyen sobre su *presente* y su *futuro laboral*, aunque consideramos que ambos se encuentran entrelazadas en los recorridos laborales.

6.4.1. Régimen de pasantías y experiencia como pasantes en ARBA

Los pasantes universitarios del call center de ARBA se incorporaron a este organismo provincial bajo un contrato que asumía particularidades respecto al resto de los contratos laborales del organismo y que, a su vez, contaba con diferencias a su interior, respecto al marco legal de pasantías. En relación a las particularidades del contrato de pasantías, mencionamos en los capítulos anteriores su forma *no laboral*, al desconocer cualquier relación jurídica entre el pasante y el organismo. El énfasis de la ley se encuentra puesto en el contenido formativo de la pasantía, definiendo entre sus objetivos que los estudiantes “incorporen saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo; adquieran conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral” y “cuenten con herramientas que contribuyan a una correcta elección u orientación profesional futura” (Ley 26.427 Art.3).

De esta manera, observamos como el propio sistema legal liga la formación en el mundo laboral con la labor profesional futura. Los pasantes resultan, formalmente, **jóvenes en-formación** respecto a las prácticas, modos de organización y saberes del

mundo del trabajo. Atraviesan, a través de la pasantía, parte del proceso de socialización laboral profesional. Al respecto, Dubar (2000) señala que la socialización no se reduce a la inculcación de maneras de sentir, hacer y pensar en la primera infancia, sino que implica un proceso de construcción y reconstrucción constante a lo largo de la vida en el que los agentes socializadores interactúan con los sujetos y sus transacciones. La socialización no sería el resultado de aprendizajes formales, sino que es una construcción lenta y gradual de un código simbólico, en el que intervienen múltiples agentes socializadores del presente y el pasado del sujeto (Dubar, 2000).

En esta investigación focalizamos la mirada en la socialización que se da en el campo laboral de los jóvenes que realizan pasantías, a la cual definimos como una “socialización laboral”; entendiendo este proceso como la construcción de una red simbólica de saberes y haceres del mundo del trabajo en el que intervienen como agentes socializadores empleadores, compañeros de trabajo, representantes sindicales y también, la universidad y la familia, en la atribución y construcción de un propio código simbólico laboral respecto al *ser* y *hacer* en el trabajo. En el capítulo 5, diferenciamos dentro de la pasantía como “dispositivo pedagógico” una formación laboral referida al “saber hacer” y otra referida al “saber ser” en el mundo del trabajo (Spinosa, 2011). La primera alude a la adquisición de conocimientos profesionales y técnicos ligados a tareas laborales, mientras que el “saber ser” refiere a la incorporación de actitudes, valores, y comportamientos esperables para los individuos en el espacio laboral.

A través del análisis del proceso de incorporación de ambos saberes, señalamos también que el “saber hacer”, referido al campo profesional de las carreras universitarias de los pasantes del call center de ARBA, resulta para ellos ausente en gran medida. En el periodo 2008-2012, los pasantes trabajaban como operadores del call center del organismo, respondiendo llamadas telefónicas sobre consultas de contribuyentes, y sólo algunos, pertenecientes en su mayoría a la carrera de Contador Público, manifiestan encontrar una vinculación entre su tarea y su carrera de estudio (fundamentalmente en relación al impuesto ingresos brutos). El resto de los pasantes, que resultan mayoría, se posicionan insatisfechos respecto a su tarea como operadores telefónicos por su carácter mecánico y por la escasa vinculación de ella con su campo profesional.

“¿TE FUE BENEFICIOSO ESTE TRABAJO EN RELACIÓN A TU CARRERA?”

Si te basás en lo que ves en el programa de estudio, no, la verdad que no. No aplicás conocimientos de Administración, lo que ves en las materias de Administración, no, para nada. Porque es más, tiene que ver más con cuestiones legales, prácticas de pago de impuestos o de cómo se calcula. Que en realidad la Administración hace hincapié en otras cosas, el diseño de métodos de trabajo, o en planificación y toma de decisiones, administración financiera o cosas así. Por ahí el manejo de recursos humanos, la legislación laboral que tiene que ver con relación laboral privada, no pública. Entonces no, no aplicás conocimiento de la facultad.” (Emilio, estudiante de Administración, pasante de la nueva ley)

“Aprendés normas al rolete, aprendimos a interpretar normas a lo rolete. Pero no está directamente vinculado. O aprendés a hablar con gente, a tratar con gente. Pero en nuestro caso no estaba vinculado con la carrera, que si bien tiene una vinculación con la ley económica, y el día de mañana, como administrador, tenés que conocerla, no era nada que te enriqueciera demasiado profesionalmente.” (Atilio, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

Por otro lado, señalamos que la incorporación del “saber ser” laboral resulta un “dispositivo pedagógico” efectivo entre los pasantes de ARBA, en su sentido de socialización al mundo del trabajo. El hecho de que la mayoría de ellos haya tenido escasas experiencias laborales contribuyó a que la socialización en hábitos y comportamientos laborales fuera resaltada como un elemento positivo de su pasantía; dándose de forma recurrente entre aquellos pasantes con la forma prototípica 1 y 3, es decir, entre aquellos que habían atravesado *experiencias laborales transitorias, no registradas, sin relación con su formación* y aquellos que *no habían atravesado ninguna experiencia laboral*.

“Por ejemplo, después de ARBA, cuando entré a la Contaduría ya sabía más o menos lo que es un ambiente de trabajo, lo que es manejarte con un jefe. Te da esa experiencia, ese respeto. No es lo mismo hablar con el supervisor que hablar con tus compañeros. Y por ahí vos entrás a un lugar y si no tenés esa experiencia, por ahí pensás que hablar con un jefe es lo mismo que hablar con un compañero. Y eso te das cuenta que lo vas aprendiendo a medida que vas teniendo distintos trabajos.” (Fermín, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

6.4.1. a. Tipos de pasantes: de la antigua y de la nueva ley de pasantías

A través de la caracterización de la dimensión contractual del sistema de pasantías en ARBA, señalamos anteriormente la existencia de dos “contextos de acción”

normativos, a partir de los cuales diferenciamos a los pasantes entre aquellos que trabajaban bajo “*la antigua ley*” (entre 2008 y 2009) y los que lo hacían bajo “*la nueva ley*” (entre 2010 y 2012). Consideramos que la experiencia como pasante asume particularidades referidas al sistema legal bajo la cual se desarrolla. Muchas de éstas han sido descritas a partir de sus dimensiones laborales y formativas a lo largo del capítulo 5. Nos proponemos ahora describir las características que asumen cada uno de los dos tipos de pasantes que atravesaron dichos regímenes.

Recuperando algunos de los elementos referidos a sus condiciones laborales, resulta relevante señalar que la pasantía regida por la *antigua ley* se encontraba más desprotegida que la de *la nueva ley* en términos contractuales, salariales y en las condiciones ambientales de trabajo: su contrato tenía una mayor carga horaria, con una menor asignación estímulo (que muchas veces sufría retrasos) y no contaba con acceso a obra social, vacaciones y licencias. En términos de condiciones ambientales de trabajo, su espacio laboral no cumplía con las condiciones de higiene y limpieza necesarias, razón por la cual en el año 2009 los *pasantes de la antigua ley* realizaron una movilización colectiva en reclamo de mejoras.

La continuidad entre ambos contextos de acción resulta, fundamentalmente, la tarea laboral de los pasantes como operadores del call center, respondiendo llamadas sobre consultas impositivas. Tanto los *pasantes de la antigua ley* como los *de la nueva ley* manifiestan insatisfacción frente a la escasa vinculación de dicha tarea y su carrera universitaria. Sin embargo, esto sólo fue objeto de reclamo por parte los *pasantes de la nueva ley*, quienes denunciaron que el incumplimiento del objetivo formativo de la pasantía encubría un puesto laboral, exigiendo su reconocimiento como trabajadores, en las jornadas de lucha realizadas entre diciembre de 2011 y abril de 2012.

Consideramos que un factor que influyó en la incorporación del reclamo vinculado a la vacancia formativa en la pasantía de ARBA fue la aplicación de la nueva ley y la fragmentación ocurrida en el colectivo de pasantes con los primeros pases a planta permanente, a partir de 2010. La mayoría de los pasantes devenidos en empleados de planta continuaron trabajando en el call center de ARBA como operadores. De esta manera, pasantes y empleados se encontraban realizando las mismas tareas laborales con condiciones salariales y contractuales muy diferentes. Esta situación contribuyó a resaltar el carácter *no accesorio* de su tarea como pasantes.

Otro elemento que repercutió en la incorporación de esta nueva demanda formativa fue la incorporación, a partir del año 2010, de estudiantes de Abogacía como pasantes del call center de ARBA. El requerimiento establecido por esta facultad para acceder a la pasantía era contar con un mínimo de 15 materias aprobadas (y de forma particular con la materia de cuarto año “Procesal 2”), lo que condujo a que el universo poblacional de pasantes de Abogacía sea de mayor edad y esté más avanzado en su carrera que los pasantes de Ciencias Económicas. Esta situación diferencial, en términos etarios y de grado universitario, refuerza las expectativas formativas de estos estudiantes respecto a su pasantía, ya que, en su mayoría, habían pasado ya por experiencias laborales que con-formaron su “saber ser” laboral, y buscaban aprehender un “saber hacer” ligado a su carrera. Por otro lado, su formación como estudiantes de leyes contribuía en la conformación de una mirada más atenta respecto al (in) cumplimiento del marco legal de pasantías.

Luego de esta caracterización de ambos contextos de aplicación del sistema normativo, nos preguntamos ahora qué buscaban los *pasantes de la antigua y nueva ley* cuando *decidieron* comenzar su pasantía en el call center de ARBA. Mencionamos anteriormente, de forma general, que la búsqueda de experiencia formativa en el campo profesional y la obtención de ingresos para cubrir sus gastos y gustos personales resultan mencionadas como sus principales móviles. Pero, ¿existen diferencias en las valoraciones y centralidades de ambos móviles entre los *pasantes de la nueva y la antigua ley*? A partir del análisis de los relatos de los pasantes, en su descripción de los motivos que los llevaron a realizar su pasantía en ARBA, no encontramos diferencias significativas entre estos dos grupos pasantes.

*“Hay más trabajo en el sector privado, pero piden 2 o 3 años de experiencia para ocupar algún cargo de jefatura o jerárquico. 2 o 3 años como mínimo, y yo todavía no los tengo. Por eso estaría bueno ocupar un cargo en ARBA y **adquirir experiencia en el CV para después poder salir al mercado laboral o ver, sumar experiencia y aplicar conocimientos de la facultad.**”* (Ezequiel, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

*“Habían puesto en la facultad un cartel, y bueno, **yo quería la experiencia.** Y me di cuenta de que no, me vino bien, en 6 meses ahí me dije esto no quiero hacer.”* (Mariano, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

*“En realidad entré sin muchas expectativas. **Entré para tener mi plata para salidas y nada más, gastos propios**”* (Fausto, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

“Cuando empecé el laburo mi idea era si me puedo quedar acá, mejor. Ya era como algo estable. Yo ya quería laburar porque desde que empecé la facultad soy bastante independiente, nunca me gustó pedir plata, pedir plata a mi familia.” (Andrés, estudiante de Administración, pasante de la nueva ley)

Consideramos que el posicionamiento en el espacio social de estos jóvenes repercute sobre sus movilizaciones a la hora de *decidir* comenzar a trabajar. Los pasantes del call center de ARBA relatan hacerlo para obtener experiencia-formativa y para solventar sus gastos personales, pero desde un posicionamiento social en el que no viven-de-su-trabajo. La relación instrumental establecida con el empleo delata su origen social, que les permite postergar su ingreso al mundo laboral, a través de su moratoria como jóvenes estudiantes. Esto refuerza la centralidad del estudio como organizador del mundo de su vida, del mundo del trabajo y de sus expectativas de futuro, amparado por el sustento económico y también imaginario de sus familiares. Hablamos de “sustento imaginario familiar” para referirnos a las expectativas de vida laboral y estudiantil atribuidas a estos jóvenes, en donde su formación como futuros profesionales gozaba de gran centralidad.

¿VOS SIEMPRE TUVISTE CLARA LA VOCACIÓN DE ESTUDIAR ABOGACÍA?

Sí, desde segundo año de la secundaria. Y yo te decía iba a estudiar o Ciencias Políticas o Derecho, esas eran las dos posibilidades. No había otra. Y mi mamá me decía vos vas a estudiar Ciencias Económicas. Ella porque quería tener una hija contadora.” (Celeste, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

“Antes de entrar acá me habían ofrecido ser el gerente de una estación de servicios, con tres empleados. Sin experiencia manejar una estación de servicios, ver que de 20 tipos te eligen a uno, es porque desarrollé bien la entrevista.”

¿POR QUÉ NO LO ACEPTASTE?

Porque me llevaba mucho tiempo, siempre hablo con mis viejos esos temas. Eran 8 horas, eran 3 mil pesos, era mucha responsabilidad y la verdad que me iba a ocupar mucho tiempo de la facultad.” (Mariano, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley).

García de Fanelli (2001) retrata las características socioeconómicas de los jóvenes universitarios, a partir de un módulo especial realizado por la EPH en 1998, revelando que se da entre ellos una preponderancia de estudiantes que continúan residiendo en sus hogares paternos y que trabajan a tiempo parcial. En sintonía con ello,

en el caso de los pasantes del call center de ARBA, encontramos que la reducida jornada laboral de la pasantía (6 horas en el caso de los *pasantes de la antigua ley* y 4 horas en el caso de *los de la nueva ley*) resulta valorada como otro de sus móviles. Esta elección atraviesa los otros dos motivos manifestados resaltando la centralidad de la formación como organizador de sus tiempos de la vida y del carácter instrumental (formación - gastos personales) atribuido al trabajo.

“¿POR QUÉ EMPEZASTE LA PASANTÍA?

Porque no tenía trabajo desde hacía tiempo, y conseguir un trabajo de medio tiempo que le permita a uno cursar materias de la facultad es prácticamente imposible. En Derecho no hay organización por bandas horarias, y prácticamente todas las materias abarcan dos bandas horarias al menos.” (Ignacio, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

“Te sirve porque son pocas horas (...), es un trabajo en el centro, está cerca de la facultad. Trabajo así yo creo que no vas a conseguir en ningún lado.” (Lorena, estudiante de Economía, pasante de la antigua ley)

“Cuando entré a trabajar ahí, conociendo la flexibilidad horaria que era lo que más me interesaba, lo que me propuse fue que fuera temporario hasta tanto me reciba. Y después pensaré en algo serio que realmente me ofrezca crecimiento reales para mi desarrollo profesional, básicamente.” (Federico, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

Por otro lado, Riquelme (2008), en un estudio sobre estudiantes universitarios avanzados de la UBA, UNSAM y UNMDP, describe su origen socioeconómico señalando que una amplia proporción de sus alumnos cuenta con el sustento económico de sus padres⁵⁵. “En tanto que si agrupamos a quienes se soportan con salarios propios y de la pareja, encontramos en la UBA un 37%, un 35,6% en la UNMDP, mientras que en la UNaM hay sólo un 12% de los EAU⁵⁶ que se autoabastece. Cuando verificamos quienes tienen un salario propio más aportes de los padres y/o subsidios encontramos en la UBA un 24%, en la UNMDP un 24% y en la UNaM un 30,5%” (Riquelme, 2008: 74).

Respecto al estado civil de los estudiantes, mencionado de forma indirecta en el párrafo anterior, la autora señala que nueve de cada diez estudiantes en las tres

⁵⁵ En la UBA y la UNMDP el 32% de los EAU viven sólo del aporte de sus padres, en la UNAM esta situación alcanza a casi la mitad de los estudiantes avanzados universitarios.

⁵⁶ La sigla se refiere a los Estudiantes Avanzados Universitarios.

universidades son solteros. Esto entra en sintonía con el amplio porcentaje de estudiantes que vive con su familiar de origen. En el caso de los pasantes del call center de ARBA entrevistados, la amplia mayoría vive con sus familias en sus hogares de origen. La tendencia se revierte en el caso de los pasantes provenientes del interior del país, donde todos manifiestan vivir lejos de su familia pero contar con aportes de ésta para su mantención. Dicha situación se da también en el caso de aquellos pasantes platenses que viven de forma independiente y reciben una contribución económica familiar. Esto coincide con los resultados del estudio de Riquelme (2008), que muestra que la mayoría de los estudiantes vive con su familia de origen, “sólo el 13,2% de los estudiantes de la UBA viven en pareja –con o sin hijos-, el 21% de la UNMDP y en la UNaM se registra un porcentaje intermedio.” (Riquelme, 2008: 65-67).

Finalmente, si bien señalamos que no se dan diferencias significativas entre los *pasantes de la antigua* y la *nueva ley* en los motivos por los cuales decidieron comenzar a trabajar, podemos señalar que emergen diferencias al abordar los intereses laborales que movilizaron sus acciones colectivas durante el desarrollo de su pasantía en ARBA. Es decir, si bien tanto los *pasantes de la antigua* y la *nueva ley* relatan como principal búsqueda en sus pasantías el obtener experiencia formativa y dinero para sus gastos y gustos personales, en cada grupo de pasantes primó uno de estos móviles al emprender sus protestas. Vemos así como los *pasantes de la antigua ley* reclamaron, en el año 2008, el pago de sus asignaciones retrasadas, resaltando como principal insatisfacción la inestabilidad en el cobro. Por su parte, los *pasantes de la nueva ley* lo hicieron entre 2011 y 2012 denunciando el incumplimiento del contenido formativo y accesorio de su pasantía, resaltando como principal fuente de insatisfacción la escasa vinculación entre su carrera y su tarea laboral.

Esta diferenciación de móviles de acción colectiva nos habla de la reconfiguración de las relaciones de fuerza ocurrida al interior del call center de ARBA y de su impacto en los intereses e inquietudes de los pasantes. La aplicación de la nueva ley de pasantías y los primeros pases a planta de los *pasantes de la antigua ley*, generaron una nueva trama de relaciones laborales y un terreno de nuevos derechos laborales obtenidos (como la estabilidad en el cobro y las condiciones de limpieza en su lugar de trabajo) sobre el que los *pasantes de la nueva ley* erigieron nuevas demandas (como el cumplimiento del contenido formativo).

6.4.2. Expectativas de futuro laboral: deseos y márgenes de libertades

Retomando los postulados de Dubar (2000) en su análisis de las “trayectorias subjetivas”, señalamos que éstas no se reducen a la reconstrucción del relato de vida pasada, sino que incluyen sus anticipaciones de futuros posibles. En esta línea, adherimos a los estudios que consideran a las proyecciones laborales futuras de los sujetos como elementos centrales para la explicación de sus decisiones en el mundo del trabajo (Kornblit, 1995; Longo, 2007). Consideramos que esas proyecciones se encuentran, a su vez, condicionadas por su posicionamiento en el espacio social, y de forma precisa por el origen socioeconómico de los jóvenes. Tomando en cuenta estos postulados, nos proponemos en este apartado examinar las expectativas futuras de pasantes universitarios del call center de ARBA respecto al mundo laboral, examinando los márgenes de libertad en sus proyecciones.

Hablar sobre el futuro implica para los sujetos pensarse en proyección. Dichas proyecciones pueden asumir diferentes formas: deseos, esperanzas, sueños, proyectos, anhelos, pero tienen en común el hecho de estar atravesadas por *expectativas* que, retomando su significado lingüístico, remiten a la espera posible de que algo suceda. Como mencionamos anteriormente las esperas (y sus posibilidades) varían según el reconocimiento que el sujeto haga de su “contexto de acción”. Es por esto que, siguiendo a Longo (2012), consideramos que las formas de anticiparse al futuro tienen un rol clave en la comprensión de las trayectorias laborales, porque muestran los “campos posibles” de futuro imaginados a la luz de su contexto. Esto implica que las expectativas de futuro de los sujetos cristalizan sus lecturas sobre su presente, delimitando a partir de éste márgenes y libertades sobre el cual proyectarse.

Retomando el camino analítico mencionado, las proyecciones futuras de los sujetos condicionan sus decisiones laborales, en el sentido de elegir o rechazar un trabajo, y valorarlo positiva o negativamente. Pero las proyecciones laborales están condicionadas también por el posicionamiento que el sujeto ocupa en el espacio social. En el caso de los jóvenes trabajadores vemos como el origen social, en términos de capitales educativos, económicos y sociales, repercute en la forma en que se proyectan a futuro. Señalamos así que aquellos jóvenes de clases sociales bajas, con menores credenciales educativas y capitales sociales, cuentan con menores “márgenes de libertades” a la hora de escoger un empleo y proyectarse a futuro (Jacinto y otros,

2005). La urgencia por aportar dinero al hogar restringe sus posibilidades de elección de un empleo, primando la necesidad de trabajar para obtener ingresos. Mientras que los jóvenes de sectores medios cuentan con mayores capitales educativos y sociales que amplían sus márgenes de libertad en sus elecciones, acordes a sus intereses y proyectos futuros.

Sin embargo, como hemos demostrado en un trabajo anterior (Adamini, Deleo y Longo, 2013), el posicionamiento de los jóvenes en un lugar vulnerable del espacio social, en términos de capitales educativos y sociales, no inhabilita su proyección futura. Marcamos en dicho trabajo, basado en un estudio sobre jóvenes de diferentes orígenes sociales insertos en diferentes sectores productivos, que todos contaban con aspiraciones futuras de mejorar su situación laboral presente. Los jóvenes con empleos no registrados aspiraban así a un empleo seguro y protegido, mientras aquellos que contaban con un empleo estable y protegido aspiraban a una mejora salarial. De esta manera, consideramos que las aspiraciones laborales están condicionadas también por el **lugar laboral** de inserción, lo que implica que sus valoraciones y deseos no son independientes de la calidad del propio empleo (Jacinto y Solla, 2005).

Focalizándonos ahora en el caso de los pasantes del call center de ARBA, nos preguntamos entonces cuáles son sus expectativas laborales futuras, y cómo ellas se ven condicionadas, entre otros factores, por su origen social y su lugar laboral. El futuro constituye un elemento central en la definición de los pasantes como estudiantes-trabajadores, articulado en la centralidad que ocupa la formación en la organización del mundo de su vida. Observamos así, a partir de sus relatos, que los pasantes se proyectan como *futuros profesionales*, y ese futuro resulta permanentemente advertido en su presente en-formación: en la centralidad del estudio de su carrera universitaria y en la decisión de trabajar para obtener experiencia. Estudio y trabajo son pensados de forma articulada y proyectados en función de un futuro de carácter profesional.

El propio sistema legal en su definición de estos estudiantes como “pasantes” resalta el carácter de tránsito que asume su situación laboral actual. En resonancia a ella, y a otras atribuciones, los pasantes se consideran de paso como “pasantes” del call y también como trabajadores precarizados. Ese futuro profesional, resaltado por el sistema legal como objetivo de su *formación como trabajadores* y por la propia universidad en su *formación como estudiantes universitarios*, los conduce a atribuir un carácter

transitorio a su presente laboral y a considerarlo como un paso para un futuro que, siempre, será mejor. Retomando la diferenciación establecida en las proyecciones de futuro entre jóvenes de diferentes orígenes sociales, observamos que en el caso de los pasantes del call center de ARBA, el autorreconocimiento de sus credenciales educativas en-formación (y de su impacto favorable en el mercado laboral) los lleva a proyectarse de forma hegemónica como *futuros profesionales*.

La mayoría de los pasantes se narran en relación a un futuro laboral en el que se proyectan como trabajadores profesionales independientes o combinando su independencia con un empleo a tiempo parcial dentro de ARBA. No encontramos diferencias significativas entre los *pasantes de la antigua y la nueva ley*, ni al interior de las diferentes carreras. Todos se proyectan a futuro *recibidos y trabajando como profesionales*. Y ese futuro aparece señalado como un destino deseado positivamente. Esta percepción amortigua también las condiciones no deseadas de su presente precario, el cual es significado en términos transitorio y ligado a su situación de estudiantes-trabajadores. El momento de obtención del título es representado por los pasantes, anticipadamente, como una bifurcación en su trayectoria que les permitiría insertarse en una mejor situación laboral, en términos salariales y de condiciones de laborales.

“A mí [me gustaría trabajar] en un estudio jurídico, independiente. Esa sería como la meta. (...) Lo del estudio sería lo principal, pero en el Estado no me molestaría o en departamentos legales de la administración, tampoco. Por ejemplo, lo que tiene ARBA es que a nosotros no nos inhabilita el título, entonces podemos trabajar como empleados ahí y a la vez ejercer.” (Natalia, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley).

“Privado o público en este momento me es indiferente. Me gustan los dos. Y a la larga tener algo propio también, una consultora.” (Mariano, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley).

“Y como que lo ideal sería la típica de decir tengo mi estudio y obviamente que nadie lo hace y el que lo hace se muere de hambre en nosé cuanto tiempo, porque vos no salís de la facultad sabiendo todo. Como que necesitas alguien con quien trabajar y ahí adquirir experiencia en la práctica. Vos podés tener mucha teoría, pero de la práctica nada. Terminar trabajando en el Estado, ya sea dentro de ARBA o en otro no lo descarto, pero no sería lo que yo aspiro en realidad.” (Celeste, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley).

A partir de estos relatos creemos necesario incorporar una especificación en el análisis respecto a las representaciones sobre el futuro de los pasantes del call center de ARBA, entendiéndolo en la línea de Mercure (1995) como un “futuro subjetivo”, ligado

a diferentes sentidos y temporalidades. Observamos al respecto dos instancias o tiempos de futuro en las representaciones de los pasantes: 1) un *futuro lejano*, en el que se proyectan, ya recibidos, como profesionales independientes, y un 2) *futuro cercano*, en donde buscan prolongar su experiencia laboral en el lugar de trabajo de su pasantía. Allí vemos como, si bien piensan su trabajo en el call center de forma transitoria, en el *futuro cercano* la mayoría aspira a prolongar su experiencia como empleado del organismo. Esta representación aparece con mayor centralidad en el caso de los *pasantes de la nueva ley*, a la luz de un “contexto de acción” particular: para ellos el pase a planta representaba una posibilidad concreta demostrada por el caso de los 57 pasantes que se convirtieron en empleados de planta en junio de 2011.

“Hubo [en 2011] una voluntad política de no tener conflicto y pasaron 57 a planta. Entonces nosotros nos agarramos de esa experiencia y dijimos si pasaron 57 a planta, les acaban de reconocer la pasantía. Le reconocen que nosotros somos trabajadores.” (Paula, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

La inestabilidad del contrato de pasantía, pautada legalmente a través del régimen de vencimientos, es percibida negativamente por los pasantes y señalada como una de sus principales fuentes de insatisfacción. A pesar de que imaginan un *futuro lejano* profesional lejos del call center de ARBA, los pasantes manifiestan, en su *futuro cercano*, querer prolongar el contrato con el organismo. Este deseo se liga a las expectativas de ser incorporados en la planta permanente, por las especificidades de este lugar de trabajo público, en tanto espacio de trabajo asociado positivamente a la estabilidad, seguridad y protección contractual y salarial, del empleo público.

“No es que es garantía tener el título para conseguir un trabajo y dentro todo es un trabajo estable, en el Estado, que sabés que lo vas a poder tener toda la vida y de última si vos querés tener tu estudio contable, legal o lo que sea, lo vas a hacer a la tarde.” (Mariana, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

“Y si seguiría en ARBA, seguiría por una cuestión de sueldo y de tranquilidad y estabilidad. Y terminaría mi carrera y después haría lo que a mí me gusta. ARBA no creo que me demande tanto tiempo o esfuerzo como para no poder tener otro trabajo complementario, que es lo que realmente me gustaría hacer. Lo haría por saber que con eso no pierdo nada, la estabilidad la tengo. Lo otro lo otro lo hago ya como un juego de lo que me gusta a mí y demás. Porque no creo que me robe tanto tiempo, yo sé que alrededor de las 3 de la tarde, 4 de la tarde estoy saliendo de ARBA en otro departamento. Y ya eso me libera la media tarde que ya ahí puedo hacer algo de lo que me interesa.” (Lautaro, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

De esto se desprende que las propias características de su **lugar laboral** condicionan también las expectativas laborales futuras, generando una transacción entre el deseo de ser profesional independiente y su presente laboral como pasantes del organismo. Las atribuciones positivas del empleo público estatal, cristalizadas en el imaginario social y en la propia estadística, como uno de los empleos más estables y seguros, tienen resonancias en las proyecciones de los pasantes de ARBA. Debe considerarse al respecto que, si bien señalamos que el lugar laboral donde los jóvenes trabajadores se encuentran insertos condiciona sus proyecciones futuras, éste no es independiente del origen social, que con su distribución de capitales atraviesa las formas de inserción laboral.

El capital educativo en-formación, que fueron construyendo a partir de la moratoria del *ser estudiantes* que su origen social les habilita, constituye el principal ingrediente en la conformación de sus proyecciones laborales futuras dentro y fuera de ARBA. Vemos esto cuando al examinar en forma profunda sus expectativas de *futuro cercano* en dicho lugar laboral, encontramos el deseo de trabajar en un área distinta al call center. La expectativa en común es poder insertarse en un área del organismo provincial en donde puedan aplicar sus conocimientos universitarios.

“¿TU TRABAJO IDEAL COMO ADMINISTRADOR SERÍA EN ARBA?

Sí, podría ser, ocupando un cargo jerárquico, no tanto operativo, digo técnico, más jerárquico en donde tenga que ver con toma de decisiones, cuestiones políticas. Y sino, una vez que me reciba, por ahí me gustaría tener un emprendimiento propio.” (Ezequiel, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

“Acá, dentro de todo, siendo profesional podés estar en la parte de Asesoría Legal y Técnica, que son los que bregan por el entramado inentendible de normas. Podés terminar ahí y sino utilizas el conocimiento en contra, sos abogado litigante contra el Estado.” (Celeste, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

“¿Quedarme trabajando en ARBA? Sí, pero no en el sector donde trabajo yo ahora. Ahí no. En algo que tenga que ver con sistema de información, planificación, algo que tenga más que ver con aplicación de conocimientos de la facultad.” (Emilio, estudiante de Administración, pasante de la nueva ley)

De esta manera, observamos que su posicionamiento como operadores telefónicos del call center en ARBA es pensado como un posicionamiento transitorio, legitimado en su temporalidad por los discursos legales, universitarios y familiares en

los que prima la construcción de estos jóvenes como *futuros profesionales*. Si bien venimos señalando que es su carácter de **jóvenes con-formación y en-formación** lo que otorga centralidad a sus expectativas de futuro en su presente laboral, huelga decir que las proyecciones a futuro resultan una norma social en su situación etaria (Longo, 2012). Esto implica que, como jóvenes, atraviesan una etapa vital en la que se espera que *se piensen y se preparen* para su futuro (laboral, residencial y familiar, fundamentalmente). En el caso de los pasantes, la dimensión laboral (profesional) asume una importante centralidad en sus proyecciones, alimentada en gran parte por las atribuciones que “los otros” sujetos significativos (universidad, familiares, sistema legal) realizan sobre ellos. Y es la moratoria en su posicionamiento como estudiantes-trabajadores la que los lleva postergar, en muchos casos, sus proyecciones familiares y de independencia económica.

De este análisis se desprende que a la hora de analizar las proyecciones futuras de los jóvenes como trabajadores no sólo hay que tomar en consideración su origen social y su lugar laboral, sino también las atribuciones de sujetos significativos de su “contexto de acción”, que cristalizan un **imaginario social de época** que conforma normas sobre el ser juvenil. En este sentido, consideramos que el análisis de las identificaciones laborales de los pasantes del call center de ARBA, como producto de las transacciones realizadas sobre las atribuciones de “los otros” sujetos significativos, resulta un insumo para el análisis de los sentidos laborales pasados, presentes y futuros construidos por los jóvenes a la luz de sus contextos de acción y de sus relaciones de fuerza.

*

A lo largo de este capítulo pudimos reconstruir la “trayectoria subjetiva” de los pasantes del call center de ARBA, en tanto lectura subjetiva sobre su pasado, su presente y su futuro laboral. Estos relatos nos permitieron caracterizar a los pasantes como jóvenes que-no-viven-de-su-trabajo, con escasas experiencias laborales, que otorgan una gran centralidad a la formación en la organización de sus tiempos de vida, elecciones laborales y proyecciones futuras. Consideramos que estos ingredientes de sus trayectorias contribuyen a la comprensión de las transacciones e incorporaciones identitarias realizadas por los pasantes frente a las atribuciones de “los otros” significativos. De esta manera, la “trayectoria subjetiva” junto con el “contexto de

acción” conforman los elementos marco del proceso de construcción identitario, a la luz de los cuales, en el próximo capítulo, analizaremos sus formas identitarias.

Capítulo 7

Formas identitarias de pasantes universitarios de ARBA

*“... siendo toda identidad contingente
esencialmente relacional respecto de sus condiciones de existencia,
ningún cambio en estas últimas puede dejar de afectar a aquella”*

Nuevas reflexiones sobre la revolución de nuestro tiempo, Ernesto Laclau

En este capítulo analizaremos las formas identitarias de pasantes universitarios del call center de ARBA, como articulación simbólica de sus identificaciones laborales cristalizadas a través de sus discursos. Entendemos a éstas como posicionamientos subjetivos que se dan a partir de la aprehensión de determinados referenciales identitarios, que son resultado de la transacción y disputa con las atribuciones que “los otros” realizan sobre ellos. Las identificaciones son así resultado de un proceso de construcción relacional, en el que intervienen la dimensión biográfica y social del sujeto. El objetivo de este capítulo será deconstruir este proceso, abordando sus diferentes elementos constitutivos (referenciales, atribuciones, transacciones e incorporaciones identitarias) e indagando la vinculación entre ellos, a la luz de la “trayectoria subjetiva” y del “contexto de acción” de los pasantes.

En este marco, las formaciones identitarias de los pasantes se encuentran atravesadas por el proceso de precarización laboral, que se materializa en los lugares de trabajo como una relación de poder ofensiva sobre los contratos, subjetividades y relaciones laborales de los trabajadores. Sin embargo, el carácter relacional de este proceso, implica formas de contra-poder que abonan también el terreno de las formaciones identitarias. En función a ello, hacia el final del capítulo, analizaremos la vinculación entre las formas identitarias y las acciones colectivas de los pasantes del call center de ARBA, observando las relaciones de poder y resistencias en que se disputa la conformación y trans-formación de estos jóvenes como trabajadores.

7.1. Formas identitarias de pasantes de ARBA

Retomando a Hall (1997), entendemos al discurso como un espacio de conformación identitaria que sutura simbólica y transitoriamente los referenciales de posicionamiento de los sujetos. Para este autor, las identificaciones se constituyen dentro de la representación, surgen a través de la narrativización del “yo/nosotros”. Siguiendo esta línea, las narraciones de los pasantes constituyen en nuestra investigación no sólo una fuente de información sobre sentidos y condiciones laborales sino, fundamentalmente, la “materia prima” (Lulo, 2002) sobre la que analizamos sus identificaciones laborales. Entendemos al lenguaje y la significación como elementos indisolubles de su proceso material de producción, “involucrados permanentemente tanto en la producción como en la reproducción” (Williams, 1980:120) de éste.

El análisis de las identificaciones, cristalizadas discursivamente como formas identitarias, involucra la deconstrucción en sus múltiples elementos constitutivos (referenciales, atribuciones, transacciones e incorporaciones identitarias), y la observación de sus relaciones e incidencias a la luz del contexto personal y estructural de los sujetos. Esto implica entender a las identificaciones laborales como producto de un proceso relacional, atravesado por una *dimensión social* y una *dimensión biográfica*. La primera dimensión remite al “contexto de acción” donde participan “los otros” significativos que atribuyen identificaciones; mientras que la dimensión biográfica refiere a la “trayectoria subjetiva”, a la luz de la cual se inscriben las incorporaciones identitarias de los sujetos, que son producto de la transacción y disputa con las atribuciones que “los otros” realizan sobre ellos.

La estrategia metodológica que utilizamos para abordar las formas identitarias que articulan las identificaciones laborales de los pasantes es el *análisis del discurso* que, como explicitamos en el capítulo 4, se caracteriza por poner en relación los elementos discursivos con el contexto en que la narración fue producida (Palací, 1997; Verón, 1987). Dentro de esta perspectiva analítica nos focalizamos en la aplicación de la teoría de la enunciación, que analiza de forma precisa la inscripción del sujeto hablante en sus enunciados, y su posición frente al contexto a través de las marcas deícticas⁵⁷ que deja en su discurso (Romero, 1997). Estas marcas enunciativas nos

⁵⁷ Como mencionamos en el capítulo 4, los deícticos constituyen marcas enunciativas que retratan la inscripción subjetiva del enunciadador en el discurso. Estas marcas son verbos, pronombres y adverbios que

permiten observar el posicionamiento del sujeto, en el marco temporal y espacial específico que constituyen sus “actos de identificación”.

De esta manera, la teoría de la enunciación resulta una herramienta central en nuestro análisis, que nos permite ubicar en las narraciones de los pasantes aquellos elementos constitutivos de sus identificaciones laborales a través de las marcas deícticas personales, espaciales y temporales presentes en sus discursos (ver cuadro 4); observando las estrategias enunciativas desplegadas en sus posicionamientos subjetivos. Una vez identificados estos elementos discursivos, procedemos a vincularlos analíticamente con las condiciones materiales de su enunciación; lo cual consiste en observar la apropiación del sistema deíctico a la luz de la “trayectoria subjetiva” y del “contexto de acción” del pasante, a los que consideramos como elementos marco del proceso de construcción identitario.

Respecto al primer elemento, caracterizamos en el capítulo 6 la “trayectoria subjetiva” de los pasantes como jóvenes con escasa experiencia laboral, con-formación universitaria, que se posicionan en el mundo laboral como trabajadores-que-no-viven-de-su-trabajo y se encuentran en-formación hacia un futuro profesional. Marcamos allí que este posicionamiento en el campo laboral condicionaba sus significaciones en relación a la precarización, sus prácticas y decisiones laborales, y también sus deseos y proyecciones futuras. Entendemos a las trayectorias de los pasantes como una articulación sincrónica de experiencias laborales y educativas que conjugan posiciones objetivas y significaciones construidas sobre ellas de forma relacional y dialéctica (Jacinto y Chitarroni, 2011). Esto implica que los sentidos laborales construidos por estos jóvenes trabajadores y, de forma precisa, sus posicionamientos identitarios, se encuentran condicionados por sus posiciones objetivas en el espacio social; pero también que los sentidos construidos en relación a sus posiciones condicionan sus decisiones y prácticas.

En relación al “contexto de acción”, segundo elemento marco del proceso de construcción identitario de los pasantes, cercenando su análisis en tanto lugar de trabajo resaltamos la presencia de **dos “contextos de acción”** diferentes en el call center de ARBA durante el periodo 2008-2012: uno regido por “la antigua ley de pasantías”, que

hacen referencia en los discursos a las personas, los lugares y los tiempos que componen el contexto de la enunciación.

se aplicó en el periodo 2008-2009, y otro por “la nueva ley de pasantías, que se aplicó en el organismo durante el periodo 2010-2012 y que fue presentada por algunos estudios académicos como un avance en el camino de la desprecuarización del trabajo de los pasantes (Panigo y Neffa, 2009; Drovandi, 2010).

Entendemos como rasgo característico y continuidad de ambos contextos de acción el **carácter precario del call center de ARBA como lugar de trabajo**, al cual hemos definido en el capítulo 5 como un espacio atravesado por la degradación de las condiciones laborales, que atraviesa y debilita al colectivo de trabajadores a través de la fragmentación y desprotección de sus condiciones contractuales, condiciones ambientales de trabajo, demandas y herramientas de lucha. Desde esta conceptualización ampliada vimos entonces que la precariedad no se reduce al desconocimiento de derechos fundamentales (y propios) de una relación de trabajo estable y protegida, sino que también afecta la subjetividad del trabajador, mediante la insatisfacción con su tarea y condiciones de trabajo, y en sus relaciones laborales, al fragmentar al colectivo de trabajadores en intereses y formas de organización, debilitando su posición en las relaciones de fuerza frente a sus empleadores.

Sin embargo, a pesar de la continuidad en la precarización laboral, señalamos que dicho proceso adquirió particularidades en cada uno de estos contextos. Éstas no se reducen a la aplicación de diferentes marcos legales de pasantías, sino también y fundamentalmente a las relaciones laborales que generaron al interior del grupo de pasantes y del conjunto de trabajadores del call. La precarización en tanto proceso muta sus formas como ofensiva frente a los trabajadores, avanzando o retrayéndose en función de las relaciones de fuerza entre ellos. La aplicación de la nueva ley de pasantías en el call center de ARBA, en el año 2010, no sólo mejoró las condiciones de contratación de los pasantes y finalizó situaciones irregulares (con el pase a planta de pasantes con contratos vencidos), sino que también generó al interior del call nuevas relaciones laborales, en donde los pasantes compartían su tarea y lugar de trabajo con empleados de planta. Esta situación de heterogeneidad contractual y homogeneidad de tareas, fortaleció la fragmentación al interior del colectivo de trabajadores (en condiciones laborales, intereses y herramientas de lucha), pero también amplió las demandas laborales de los pasantes.

Tomando en consideración estas particularidades, desplegaremos en este capítulo un análisis comparativo de las identificaciones laborales de pasantes del call center de ARBA tomando en consideración su inserción en cada uno de estos dos “contextos de acción” precarizados, correspondientes a los periodos 2008-2009 y 2010-2012 respectivamente. Su carácter diferencial no sólo remite al sistema legal de pasantías bajo el cual trabajaban, sino también a las diferentes relaciones laborales y políticas desplegadas al interior de dicho lugar de trabajo. Entendemos a éste en tanto espacio laboral practicado, atravesado por diferentes prácticas y significaciones de los trabajadores. Dentro del universo de significación de los pasantes atenderemos, de forma particular, a sus posicionamientos identitarios laborales. Consideramos que el análisis de las formas identitarias contribuye a la comprensión de las prácticas y acciones colectivas que se despliegan frente al proceso de precarización laboral.

7.1.1. Formas identitarias de *pasantes de la antigua y de la nueva ley*: referenciales identitarios laborales en articulación

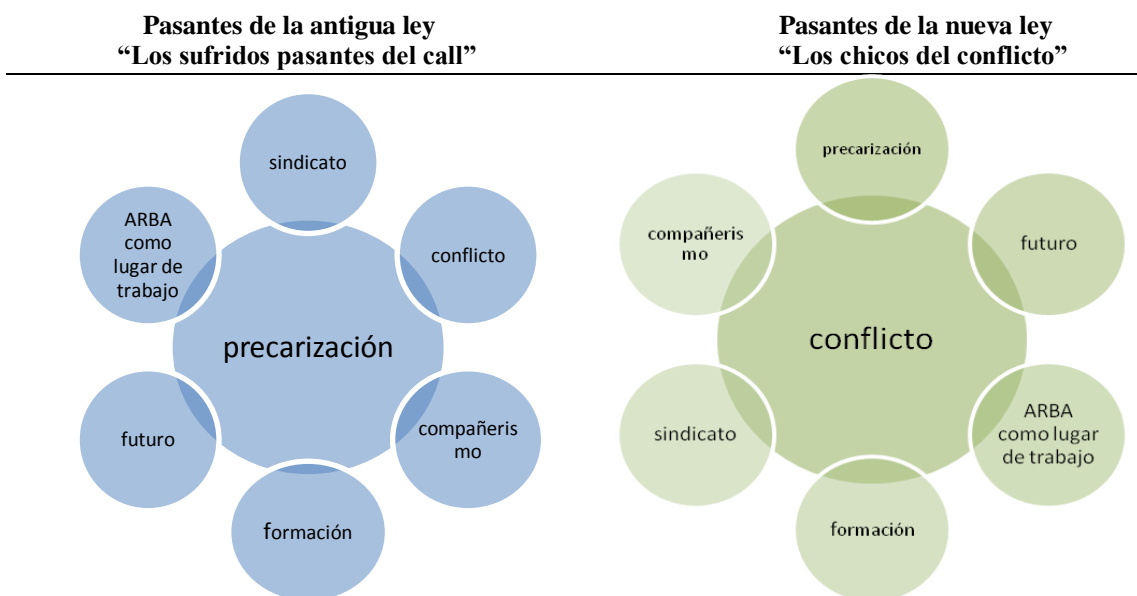
Las **formas identitarias**, en tanto cristalizaciones discursivas de las identificaciones de los sujetos, se manifiestan a través de la narración de los referenciales identitarios incorporados. Dicha incorporación es producto de la transacción con las atribuciones identitarias que “los otros” sujetos significativos realizan sobre los sujetos. Retomando a Batjín (1982) consideramos que todo discurso se encuentra preñado de otredad, ya que la palabra ajena se torna constitutiva de la propia como resultado de nuestras socializaciones constantes. Aunque dichas voces de “los otros” significativos no son recibidas de forma pasiva por los sujetos, sino que son apropiadas y transformadas en la propia incorporación que estos realizan en sus discursos.

En este apartado abordaremos los referenciales identitarios incorporados por los *pasantes de la antigua y la nueva ley* en el periodo 2008-2009 y 2010-2012, respectivamente; observando sus transacciones frente a las atribuciones de “los otros” sujetos significativos de su “contexto de acción”. Entendemos ese acto simbólico de sutura transitoria como resultado de un acto de poder en el que entran en juego las relaciones de fuerza entre los sujetos que lo conforman, que repercuten en las transacciones subjetivas u objetivas que estos realizan frente a las atribuciones recibidas. Desde una perspectiva *estructural constructivista*, consideramos que también

las identificaciones resultan actos de potencial simbólico, que nutren prácticas individuales y colectivas de reproducción o transformación de las propias relaciones de fuerza que atraviesan el contexto en el que ellas se conforman.

A continuación realizamos, de forma detallada, un análisis de los referenciales identitarios a partir de los cuales los *pasantes de la antigua y la nueva ley* se identifican como trabajadores. Si bien los referenciales de posicionamiento resultan compartidos por ambos, algunos de ellos están atravesados por diferentes centralidades y significados para cada uno de los grupos. Las disputas en la asociación simbólica de los diferentes referenciales a partir de los cuales se identifican laboralmente constituyen un elemento particular de observación en nuestro análisis comparativo de los mismos. Consideramos que la articulación de los diferentes referenciales asumen en su discurso una determinada “forma identitaria”. Llamamos así “**los sufridos pasantes del call**” a la forma identitaria de los *pasantes de la antigua ley*, y “**los chicos del conflicto**” a la de los *pasantes de la nueva ley*. Su nombre deriva de la centralidad que asume en cada una de ellas un determinado referencial de posicionamiento: la **precarización** en el caso de “los sufridos pasantes del call” y el **conflicto**, en “los chicos del conflicto”. A fines de otorgar mayor claridad, incorporamos dos gráficos que ilustran las formas identitarias de cada grupo de pasantes (Ver gráfico 4).

Gráfico 4: Referenciales identitarios constitutivos de las formas identitarias de los *pasantes de la antigua y de la nueva ley*



7.2. “Los sufridos pasantes del call”: forma identitaria de *pasantes de la antigua ley*

En el caso de los *pasantes de la antigua ley*, observamos que un referencial identitario central en su posicionamiento como trabajadores es el carácter **precario** de sus condiciones contractuales y ambientales de trabajo. Se torna recurrente en sus relatos la mención de la inestabilidad contractual y salarial, la desprotección, la baja asignación estímulo y la falta de limpieza en su oficina, tanto en su posicionamiento personal –soy un *trabajador precarizado*- como colectivo – somos *trabajadores precarizados*-. Su narración como trabajadores precarizados se plasmó incluso en el plano virtual, donde bautizaron su grupo de facebook con el nombre de “los sufridos pasantes del call”.

El título de este grupo virtual remite de forma satírica al “sufrimiento” ocasionado por las condiciones de trabajo precarizadas, fundamentalmente ligadas a la inestabilidad salarial y la falta de higiene en su lugar de trabajo. Éste grupo virtual surgió como una herramienta de comunicación interna al calor de los conflictos desarrollados por los *pasantes de la antigua ley*, durante 2008 y 2009, en donde reclamaban el pago de las asignaciones retrasadas y el cumplimiento de las condiciones sanitarias en su oficina, respectivamente. Pero esta incorporación identitaria trascendió el plano virtual y se convirtió en una forma de identificación grupal asumida, en sus atribuciones, por los *pasantes de la nueva ley* y otros empleados del call. La resonancia simbólica de esta autocategorización se dio también fuera del espacio laboral, donde incluso el equipo de fútbol de un grupo de *pasantes de la antigua ley* llevaba el nombre de “Sufridos del call” (Ver foto 3 en Anexo fotográfico).

Por otra parte, si bien ninguno de los **conflictos** -movilizados por su posicionamiento como trabajadores precarios- actuó como un referencial identitario central, representaron instancias de fortalecimiento grupal entre los pasantes que participaron en los mismos. La experiencia de movilización frente a la precarización laboral fortaleció su narración como un *nosotros* y, posteriormente, fue un recurso de diferenciación frente a los *pasantes de la nueva ley*, a quienes consideraban como no-precariados y por tanto “no-sufridos”.

“Era de todo un poco. Pero si lo ves comparado con ahora, decís de qué te quejás. Nosotros teníamos que hacer colas en el banco. Eran 200 personas de cola para cobrar \$600. Ir en enero y esperar que la facultad te abra. Cuando

pasaron a la pasantía de ARBA [bajo la nueva ley] enseguida les dieron carnet de IOMA y la tarjeta para cobrar. Esa es la gran discusión.” (Lucio, estudiante de Economía, pasante de la antigua ley)

“Dicen que pasó en todos lados, pero éramos los únicos que no podíamos protestar. El frente del edificio te lo enceraban una vez por semana y a nosotros, por ahí se te caía el mate y el manchón de yerba podía estar meses. O se volcaba agua y era tirar los papeles arriba para que absorban el agua” (Augusto, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

Los enunciados de estos discursos remiten a la desprotección en las condiciones de trabajo experimentadas por los *pasantes de la antigua ley*, remarcando el carácter diferencial de su situación como grupo (nosotros) respecto a *los pasantes de la nueva ley* (a quienes identifican utilizando el deíctico “ahora”) y al resto de los trabajadores de planta permanente de ARBA, que aparece de forma directa en el discurso de Augusto a través del recurso comparativo de negación: “*no podíamos protestar*” y no nos limpiaban.

La diferenciación con los nuevos pasantes se establecía en función del carácter *menos* precarizado de sus condiciones laborales, que los llevó incluso a no apoyar sus demandas ni las acciones colectivas que *ellos* realizaron en 2011 y 2012. Por otra parte, respecto a los empleados de planta, los *pasantes de la antigua ley* construyeron su otredad en relación a su carácter diferencial como *trabajadores* del organismo, lo que implicaba para *ellos* el gozo de beneficios sociales y derechos laborales, como la afiliación sindical y el derecho “*a protestar*”, de los cuales se encontraban exentos como *pasantes*.

La heterogeneización de las condiciones laborales, el desconocimiento legal de los pasantes como trabajadores y ausencia de derecho sindical actuaban en ese momento de forma articulada debilitando las posibilidades de organización colectiva de los pasantes con otros trabajadores del organismo. Al respecto, Antunes (2005) sostiene que la separación entre los trabajadores “estables” y aquellos resultantes del trabajo precario (en general) constituye un factor decisivo en la expansión de la crisis sindical; los sindicatos, históricamente asociados a trabajadores estables, se ven dificultados de integrar a los trabajadores temporales, precarios, informales, etc., bajo sus formas tradicionales de representación.

Retomando el esquema analítico planteado anteriormente para abordar las identificaciones laborales, señalamos que las incorporaciones identitarias son resultado de las transacciones con las atribuciones que “los otros” sujetos significativos realizan sobre el/los pasante/s. Respecto al referencial identitario **precarización** encontramos tres sujetos significativos en las atribuciones identitarias de “los sufridos pasantes del call”: el *sistema legal de pasantías*, la *academia* y “otros” sujetos. En el caso del *discurso legal*, observamos que el propio texto de la nueva ley de pasantías reconocía las condiciones precarias a las que los *pasantes de la antigua ley* estaban expuestos, y sobre las cuales establecía una distancia discursiva al señalar como objetivo en su Resolución conjunta N°825/2009 y N°338/2009 “propender a su erradicación como práctica para la evasión de las normas imperativas del contrato de trabajo en relaciones laborales encubiertas”.

Por otro lado, si bien la *academia* no resulta un sujeto significativo en los relatos de los pasantes como **trabajadores precarizados**, consideramos que su análisis de la pasantía como “una forma de precarización laboral encubierta”, aparece en muchos de los argumentos de los pasantes como un sentido común y también en las voces de muchos “otros” de su contexto. La utilización fraudulenta de la pasantía como encubrimiento de una relación laboral o periodo de prueba, alejado de los objetivos pedagógicos pretendidos para la misma, es señalada desde mediados de los años 90, y actualmente también, por numerosos autores de las Ciencias Sociales para catalogarla como una forma laboral precarizada (Neffa, 2005; Beccaria y López, 1997; Montes Cató, 2005; González y otros, 2005).

Sin embargo, frente a estas atribuciones realizadas por el *mundo académico*, la incorporación identitaria del referencial **precarización** en los *pasantes de la antigua ley* no es asociada al uso fraudulento de la pasantía alejado de sus propósitos formativos, como sostienen el nuevo *sistema legal* y la *academia*. Visualizamos aquí una transacción identitaria subjetiva disruptiva por parte de los pasantes, que resisten las atribuciones de estos sujetos significativos respecto a su rol como trabajadores precarios. Desde su incorporación identitaria, los *pasantes de la antigua ley* se posicionan como trabajadores precarizados otorgando otro significado al significante **precarización**, al vincularlo a sus condiciones de contratación y cobro inestables y al incumplimiento de las condiciones higiénicas en su lugar de trabajo.

En función a esto, desarrollaron diferentes estrategias en la búsqueda de legitimidad de este posicionamiento identitario como trabajadores precarios, fundamentalmente en los momentos de conflicto laboral. Vemos así como en las acciones colectivas desarrolladas en 2008 y 2009, los *pasantes de la antigua ley* expusieron públicamente sus demandas, mediante carteles y pancartas, buscando la aprobación y legitimidad de “otros” sujetos de su “contexto de acción”, como transeúntes, contribuyentes y medios de comunicación locales. Si bien estos conflictos no ganaron una gran visibilidad pública, fueron resueltos de forma favorable para los pasantes. La realización de paro de actividades condujo, en ambos casos, a establecer una instancia de negociación con las autoridades del organismo y al posterior cumplimiento de sus demandas de estabilidad salarial y limpieza en su lugar de trabajo, respectivamente.

Un elemento significativo en el desarrollo de los conflictos laborales de los *pasantes de la antigua ley* es la falta de apoyo que tuvieron de empleados de otras oficinas de ARBA. Los conflictos se desarrollaron de forma autónoma, sin establecer relaciones con otros empleados del organismo ni con sus representantes sindicales. El carácter deslaboralizado (y en consecuencia des-sindicalizado) de la figura de la pasantía actuó como un elemento de ruptura al interior del colectivo de trabajadores, dificultando que los pasantes del call se identificaran como parte del mismo. Esto se visualiza en sus narraciones a través de un posicionamiento identitario grupal como **no trabajadores** del organismo, que los ubica en una situación simbólica de otredad frente a los empleados de planta de ARBA.

“CUANDO EMPEZARON CON TODAS ESTAS MOVIDAS EN EL 2008, ¿HUBO ALGÚN TIPO DE SOLIDARIDAD DE PARTE DE LOS OTROS COMPAÑEROS DE ARBA?”

No, es que en realidad no éramos compañeros. Es algo muy simple: si no sos de planta, temporaria o permanente, y no estás afiliado a ningún sindicato...no sos.” (Atilio, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

“Me sentía un pasante, no un trabajador en el sentido de la palabra exactamente. Desde que entré en ARBA nunca tuve expectativas de realmente entrar.” (Fausto, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

Los pasantes incorporaban así la atribución realizada sobre ellos por las propias autoridades del organismo como **no trabajadores**, sin establecer una transacción

subjetiva disruptiva frente a ello. Los enunciados lo denotan resaltando su incorporación identitaria como *no trabajadores*, estableciendo una otredad simbólica con quienes sí lo eran formalmente, como quienes habían *entrado* a la planta permanente de ARBA y quienes estaban *afiliados a algún sindicato*. Esta otredad construida por los *pasantes de la antigua ley* al interior del organismo repercutió en la realización de prácticas políticas independientes, por fuera de los ámbitos de acción sindical y sin apoyo de empleados de planta.

La débil vinculación política que los pasantes establecieron con las organizaciones sindicales del organismo durante sus conflictos de 2008 y 2009 se encuentra ligada también al carácter negativo que estos atribuían al **sindicato** como referencial. A partir de ello, se narraban como trabajadores ajenos al sindicato, y desarrollaron predominantemente sus conflictos laborales de forma *autoorganizada*. Sin embargo observamos que, durante ambos conflictos, recurrieron a herramientas de lucha tradicionales del sindicalismo como el paro de actividades, la manifestación pública, el envío de petitorios a los empleadores y la negociación con delegados.

*“Fue todo en términos pseudo-sindicales, porque nadie quería meterse con los sindicatos por lo estigmatizados que por ahí están en lo que son organismos públicos. Entonces, una mayoría de la gente que estábamos ahí preferíamos mantenernos como una **autoorganización**, independiente de cualquier institución de trabajadores organizados. Entonces, bueno, después nosotros armamos el primer paro, ya en julio, reclamando por [el pago de] mayo.”* (Atilio, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

ATE fue el único de los tres sindicatos de ARBA (los otros dos son AERI y UPCN) que se acercó a los *pasantes de la antigua ley* durante el desarrollo de sus conflictos. Este sindicato, perteneciente a la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), sostiene una perspectiva inclusiva que incorpora y reconoce como representados a los trabajadores precarizados y desocupados. Diana Menéndez (2007) resalta que ésta es una de las políticas innovadoras de ATE como sindicato, que produce la paradoja de que “sus delegados y afiliados con contratos, en rigor, no están amparados por las normativas del derecho laboral individual, ni colectivo” (Diana Menéndez, 2007:193). Es a partir de su atribución identitaria sobre los pasantes como **trabajadores precarizados**, que ATE se acercó a ellos. A pesar de lo cual, y si bien contaron con encuentros con el sindicato a lo largo del desarrollo de sus conflictos, los *pasantes de la antigua ley* mantuvieron predominantemente una distancia para con éste.

Un elemento que interviene a la hora de comprender el posicionamiento negativo que los pasantes realizan sobre el referencial **sindicato**, y de forma particular sobre ATE, son las atribuciones, también negativas, realizadas por “los otros” significativos del “contexto de acción”, como los empleadores y trabajadores de planta permanente del organismo provincial.

“Sí, las gestiones de ATE por ahí no fueron constructivas, más que nada, por la forma, los métodos que tiene la organización sindical.

¿POR QUÉ NO FUE PRODUCTIVO?

*No fue productivo más que nada por el hecho de que **para los superiores, para la gente que está en cargos jerárquicos, a los sindicatos más vale tenerlos alejados del asunto y que no se metan mucho.** Y realmente, eso nos entorpeció las gestiones en cuanto a poder expresarnos nosotros como trabajadores y que no se mimetice con lo que es el gremio. Entonces, por ahí eso fue lo contraproducente, yo creo.”* (Rosa, estudiante de Contador, pasante de la antigua ley)

*“En realidad ATE siempre estuvo ahí, al pie del cañón, el tema es que ATE es un arma de doble filo ahí porque **políticamente está mal visto.***

¿EN DÓNDE?

En lo que es el Ministerio de Economía y dependencias.

¿POR LAS AUTORIDADES O POR LOS EMPLEADOS?

***En realidad por todo el que no sea de ese gremio.** Es bastante generalizado. ATE es el que tiene fama de quilombero, que bueno, la tiene bien ganada si vamos al caso.”* (Federico, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

En relación al carácter constitutivo de las atribuciones identitarias, Batjín (1982) nos advierte a través del concepto de polifonía sobre la presencia de “otras voces” en la propia voz, cuya centralidad en el propio discurso dependerá de las relaciones de poder entre los sujetos que atribuyen e incorporan. Consideramos que dichas relaciones de fuerza deben enmarcarse en un “contexto de acción” más amplio a la situación enunciativa que propone la perspectiva lingüística de la teoría de la enunciación (Ducrot, 1972; Benveniste, 1966), incluyendo en su abordaje la dimensión *macro* (relaciones de fuerzas en el mercado laboral), *meso* (el propio lugar de trabajo) y *micro* (la “trayectoria subjetiva” de los propios sujetos).

El abordaje de *nivel macro* incluye al contexto laboral en que se insertan los pasantes como jóvenes trabajadores. Asumiendo una perspectiva histórica ampliamos el marco de análisis del periodo concreto en que estos jóvenes se insertaron en el mercado laboral para indagar las bases constitutivas del mismo. Encontramos así en Argentina, durante la década del 90, un proceso progresivo de pérdida de centralidad y legitimidad de las organizaciones sindicales en un marco laboral regido por altas tasas de desempleo y no registro, que repercutieron negativamente reduciendo el número de afiliados y la fuerza política en las disputas frente al capital y el Estado.

Durante el periodo de la post-convertibilidad, en el que estos jóvenes se insertaron al mercado de trabajo, observamos que el mejoramiento de las condiciones de empleo y registro condujo a la reactivación sindical, evidenciada en el aumento del número de afiliados, conflictos laborales y negociaciones colectiva (Wyczykier, 2011; Senén González y Haidar, 2009; Etchemendy, 2011; Palomino, 2011). Sin embargo la permanencia de un importante número de trabajadores no registrados (Azpiazu y Schorr, 2010), dentro de los cuales los jóvenes se encuentran sobrerrepresentados, priva de esta herramienta de representación sindical a un importante número de trabajadores, entre los cuales se encuentran los pasantes.

Por su parte, en el *nivel meso* correspondiente al lugar laboral, observamos que el contexto de las relaciones de fuerza al interior de ARBA se encuentra atravesado por la centralidad de organismos sindicales como AERI y UPCN que mantienen cánones de representación basados en el “trabajador tradicional” (empleado en la planta del organismo). ATE es el único organismo sindical que reconoce formalmente a los pasantes como representados y legitima y apoya sus demandas, pero cuenta en ARBA con una presencia más débil que los otros dos organismos sindicales (Domínguez, 2013). Este posicionamiento periférico junto con la experiencia poco exitosa llevada a cabo por ATE en 2008 junto a pasantes de Arquitectura de otra oficina del organismo⁵⁸, contribuyeron al alejamiento por parte de los *pasantes de la antigua ley*.

Finalmente, a *nivel micro*, centrado en la “trayectoria subjetiva” de los sujetos, encontramos que la escasa experiencia laboral y política de los *pasantes de la antigua*

⁵⁸ En el año 2008 pasantes de Arquitectura de la UNLP, que trabajan en ARBA, emprendieron acciones colectivas junto a ATE en reclamo por el cobro de sus asignaciones y tuvieron un resultado negativo al no lograr reincorporar a los pasantes vencidos y sumar nuevos despidos después del conflicto.

ley propició también este distanciamiento sindical en su posicionamiento identitario. Al respecto, diferentes estudios (Waddington, Whitston, 1997, Contrepolis, 2003) señalan que la baja tasa de sindicalización de los jóvenes se explicaría por las características de los empleos a los que estos suelen acceder, que en su mayoría son empleos transitorios y de carácter no registrado. Estas teorías se contraponen así a algunas perspectivas culturalistas que plantean que el debilitamiento de las relaciones sindicales con los jóvenes es un rasgo asociado a la condición del ser juvenil contemporánea, donde el trabajo habría perdido centralidad en su cotidianeidad, conduciéndolos a atribuir un mayor interés a los consumos culturales como rasgo de identificación (Pérez Islas y Urteaga, 2001; Svampa, 2000; Berardi, 2007).

Coincidimos con las teorías críticas de aquellas perspectivas culturalistas que anclan las construcciones identitarias juveniles por fuera del espacio laboral y político. La mayoría de ellas fueron desarrolladas en el marco de expansión del ciclo neoliberal, en el que los jóvenes resultaron uno de los sectores más perjudicados por el desempleo, el no registro y la inactividad involuntaria. Ampliando la mirada analítica, observamos que esta mutación del trabajo no afectó solamente a los jóvenes como sector específico sino a toda la sociedad, transformando el modo de vinculación social con el trabajo bajo la precariedad laboral como forma-empleo. Consideramos, siguiendo a Antunes (1999), que esta transformación del mundo del trabajo no eliminó al trabajo y sus instituciones como referenciales identitarios, sino que estos mutaron su forma de posicionamiento. Muchos sindicatos incluso están atravesando formas de reacomodamiento a estas nuevas condiciones laborales, incluyendo nuevos tipos de representación, como es el caso de CTA (Gurrera, 2004).

Por otro lado observamos que a pesar del distanciamiento establecido por los *pasantes de la antigua ley* con el **sindicato** como órgano de representación, hay una continuidad con éste en muchas de las prácticas políticas realizadas. La experiencia de la lucha sindical vivenciada por empleados del organismo y por “otros” significativos de su “contexto de acción”, operó como un repertorio de herramientas de protesta de las que los pasantes se apropiaron en la conformación de sus primeros conflictos. Es decir, advertimos una cercanía respecto a herramientas de lucha tradicionales del sindicalismo en las acciones colectivas desplegadas por los *pasantes de la antigua ley*, como el paro, la manifestación, la negociación y el envío de petitorios, que marcan una continuidad

con ellas. La experiencia sindical de generaciones pasadas actuó como un dispensario de prácticas que eran apropiadas por los pasantes en el desarrollo de sus propias acciones colectivas autoorganizadas, a través de la actualización de las mismas en su memoria colectiva como trabajadores.

Por otro lado, en dicha transmisión de “experiencias” de lucha aparecen también las experiencias de derrota ofreciendo su propio muestrario. Tal es el caso de la fuerte presencia que en el imaginario compartido por los *pasantes de la antigua ley* tiene la derrota sufrida por los pasantes de Arquitectura de ARBA, en el año 2008, vinculados con el sindicato ATE. Estos pasantes trabajaban en otra área del organismo y luego de reclamar por cobro de sueldos atrasados y la efectivización de pasantes con contratos vencidos, muchos de ellos fueron despedidos. Dicha derrota actuó como otro elemento que contribuyó en las atribuciones negativas de los *pasantes de la antigua ley* sobre el **sindicato** y que también funcionó como un elemento disciplinador, desalentando su organización política con otros trabajadores.

*“Había otra pasantía en ese momento que era la de Arquitectura, que estaban en la parte de catastro de ARBA; ellos creo que estuvieron 5 meses, 6 meses, sin sueldo. Se juntaron mucho con ATE, en mi opinión, y pareciera ser que se resolvió y los echaron a todos. No cobró nadie. Dos meses después incluyeron a dos o tres personas de los 60 que eran pasantes de Arquitectura. Hubo mucho conflicto con eso. Nosotros estuvimos con ellos pero no fue un contacto directo, era un sí, no sé, te escucho. Una vez se metieron al call a donde trabajamos en nuestro horario, pero nunca tuvimos una buena relación. Fue como que nos tiraban algunas cosas, pero siempre era más lo nuestro, **nosotros más cerrados entre nosotros, hagamos un grupo más nosotros solos unidos**, era distinto. No nos quisimos juntar, no por los comentarios de los demás (porque dentro del ministerio siempre fue el comentario ATE no, ATE no) sino por una cuestión de convicción.”* (Lautaro, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

A través de este relato, observamos la efectividad de la precarización en la fragmentación de las relaciones laborales al interior del organismo, operando fuertemente en la conformación identitaria de los *pasantes de la antigua ley* como un “nosotros particular” (“*nosotros solos unidos*”), diferente a los demás trabajadores del organismo. A la otredad construida en relación a los trabajadores de planta de ARBA y los *pasantes de la nueva ley*, incorporamos una nueva otredad frente a *otros pasantes de ARBA* de la carrera de Arquitectura, que trabajaban en el mismo periodo que ellos como pasantes pero en otra oficina del organismo. Esta última fragmentación se dio

incluso a pesar de compartir algunas de sus demandas, como el atraso en el cobro de las asignaciones salariales.

Observamos entonces que los conflictos laborales de los *pasantes de la antigua ley* actuaron como momentos cristalizadores de sus “otredades”, con los *sindicatos*, los *empleados de planta*, los *pasantes de la nueva ley* y aquellos *pasantes que trabajaban en otras áreas* del organismo. Pero también, y en consonancia con ello, como una instancia de fortalecimiento de su identidad colectiva grupal, en la que además de posicionarse negativamente, y en común, frente a la **precarización**, los aglutinaban fuertes vínculos afectivos. Encontramos así en el **compañerismo** otro referencial de posicionamiento de los *pasantes de la antigua ley*. Al respecto, Melucci (2002) sostiene que si bien la identidad colectiva es condición para la acción, ésta se reproduce y fortalece al calor del conflicto.

El buen clima de trabajo y las amistades creadas con los compañeros de trabajo de ARBA (que son *sólo* aquellos que comparten su contrato de pasantías y su tarea como operadores de call center) resultan valorados por los *pasantes de la antigua ley* como uno de los aspectos positivos de su experiencia laboral en el organismo y como un rasgo particular de su grupo de trabajo. En muchos de los relatos esto aparece como otro rasgo que *los diferenciaba* de los *pasantes de la nueva ley* (identificados con los deícticos “*ahora*” y “*los nuevos*”), quienes atravesaron un clima laboral más tenso por el carácter disruptivo que implicó, en términos grupales, el extenso paro de actividades desarrollado entre diciembre de 2011 y abril de 2012.

*“Después lo del ambiente, de los lugares donde yo venía trabajando, el ambiente laboral es mucho mejor de lo que yo venía. **Ahora es bueno, antes fue mejor, antes del conflicto.** De eso no me quejo. Y yo, en mi situación personal, hubiera preferido una pasantía en un estudio, antes que ahí. Pero tampoco me quejo de eso.”* (Lorena, estudiante de Economía, pasante de la antigua ley)

*“Calculá, teníamos 19, 20 años, la mayoría. Laburamos 6 horas, después era boludear, juntarse a salir, los cumpleaños, era juntarse con toda la gente y siempre, cada vez que nos juntábamos, era decir me llamó éste para quejarse porque el kilo de jamón está muy caro, te llamaban por pérdidas de agua, por esas boludeces, entonces éramos **los sufridos**, en tono de gracia. Pero nos fuimos a Gualeguaychú de viaje, alquilamos dos colectivos, nos fuimos todos los que trabajamos. Después eso con el conflicto de **los nuevos** se perdió un poco, no se vio tanto.”* (Lucio, estudiante de Economía, pasante de la antigua ley)

Las coincidencias en las trayectorias de los *pasantes de la antigua ley* nutren el referencial **compañerismo**: entre 2008 y 2010 el call estaba compuesto en su totalidad por jóvenes, universitarios, de los primeros años de las carreras de Ciencias Económicas, que buscaban en esa pasantía obtener una “experiencia” que los forme y contribuya a su futuro laboral profesional. Este marco creó una experiencia común que propiciaba el desarrollo de vínculos afectivos dentro del lugar de trabajo, que muchas veces se extendían fuera de él mediante viajes, fiestas, y grupos en redes sociales. El buen clima laboral es resaltado en otros estudios sociales sobre jóvenes trabajadores como un elemento valorado por estos y constitutivo de lo que consideran un “buen empleo” (Longo, 2011, 2014; Jacinto y otros, 2005).

“Pero lo único que te mantenía a seguir ahí adentro, fuera de la plata, fuera de todo, era el grupo, todos chicos de la misma edad. El clima entre operadores. El ambiente en sí era choto, no cobrabas, no te limpiaban, no te limpiaban las máquinas.” (Federico, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

“Entonces, yo me seguía quedando mucho más por una cuestión de comodidad por lo que era la flexibilidad horaria, trabajar con toda gente joven y compañeros de años.” (Atilio, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

Es a partir de la indagación de esta “trayectoria subjetiva” en común como entendemos también el lugar central que asume el referencial **futuro** en sus proyecciones personales como “profesionales” y, en función a ello, el lugar central asignado también a otros referenciales como la **formación**. La mayoría de los pasantes imaginan y proyectan un **futuro** laboral profesional e independiente, alejado del call center, en el que su credencial educativa resulta la herramienta para su concreción. El autorreconocimiento de su capital educativo en-formación y de su presente como jóvenes con-formación (y de su impacto favorable en el mercado de trabajo), lleva a que otorguen a su presente precario un carácter transitorio. Se consideran, reforzando su detonante lingüístico, de paso como pasantes del call y como trabajadores precarizados. Y es el **futuro** profesional, anclado en su **formación** universitaria, quien nutre dicha atribución temporal de la **precarización** en su trayectoria.

“Y hoy por hoy, mi sueño no es trabajar en una empresa importante, no quiero trabajar en Techint. Porque no me interesa, no quiero ser Josecito que trabaja 18 mil millones de horas, o le agrega horas al día, para ser alguien reconocido, para después pasar a otro lado y cobrar un sueldo de la puta madre. Yo quiero trabajar en mi consultora con pymes, pequeñas empresas, por eso apunto bien

a la parte de cooperativismo y demás. Y yo prefiero tener una consultora chiquita, modesta y tener 5 o 6 empresas chiquitas, kioscos por así decirlo, y poder ir manejándolos, ir interactuando, aportando focos y después en algún momento veré. Esa es mi idea hoy por hoy. Pero por ahí mañana te digo no, capaz mañana te digo lo mejor es la gran empresa, me salió tal cosa". (Lautaro, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

“¿CÓMO ADMINISTRADOR DÓNDE TE GUSTARÍA TRABAJAR O DÓNDE TE VES?

En algo propio.

¿Y CÓMO SERÍA ALGO PROPIO? NO SÉ EN REALIDAD EN QUÉ TRABAJA EL ADMINISTRADOR ...

*En realidad el administrador está capacitado para todo y para nada en particular. Administrar empresas. No necesitas el título porque no me voy a exigir yo el título como condición para trabajar en **mi empresa**.* (Federico, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

Pero también observamos que muchos pasantes proyectan, sin renunciar a su deseo de independencia profesional y articulándolo con ello, continuar trabajando en ARBA, por la estabilidad y seguridad que atribuyen al empleo público. La proyección y transacción para su **futuro** implica combinar su trabajo como profesional independiente con el de empleado del organismo, aunque en un puesto laboral alejado del call center. La realización personal-profesional en el empleo no es negociada por los *pasantes de la antigua ley*, ya que incluso en sus proyecciones futuras que articulan *ser trabajador independiente* con *ser empleado en ARBA*, se mantiene la expectativa de que, en ambos casos, puedan desarrollarse como profesionales aplicando su formación.

“No sé si hoy por hoy me iría de ARBA. Porque creo que realmente es un buen sueldo y por otro lado me permitiría estar en otra cosa, imaginate que tranquilamente podés atender otra cosa si salís a las 2 de la tarde del trabajo. Esa es mi visión de futuro. Percibir un buen sueldo, como profesional encima.” (Fausto, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

“Yo recién me recibí, por el momento lo veo como un recibo de sueldo que tengo todos los meses. En ARBA, si siguiera trabajando, me gustaría de lo que yo me recibí, en la parte de legales, no atendiendo el teléfono. No me veo de acá a diez años atendiendo el teléfono. Si fuera dentro de ARBA sería dentro de legales o de resoluciones administrativas por ejemplo.” (Lautaro, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

A la hora de analizar este posicionamiento positivo de los *pasantes de la antigua ley* en relación a **ARBA como lugar de trabajo**, es necesario diferenciar los diferentes significantes atribuidos al mismo en sus diferentes niveles de organización laboral. Tal como mencionamos en el capítulo 3, los referenciales identitarios, en tanto articulaciones simbólicas, resultan signos cuyas sociedades entre significantes y significados son arbitrarias y fértiles a mutaciones entre diferentes sujetos, contextos y también en su propio interior. En el caso del referencial **ARBA como lugar de trabajo**, encontramos tres asociaciones simbólicas ligadas a su significado como *empleo público*, *organismo provincial* y *call center*.

El significante más general remite a ARBA como *empleo público*, sobre el cual se realizan atribuciones positivas asociadas a la estabilidad y seguridad contractual y salarial, percibidos por el personal de la planta permanente del organismo. Este posicionamiento identitario como futuros empleados públicos se encuentra, en parte, atravesado por las atribuciones positivas realizadas sobre ellos por sus familiares y “otros significativos”, que resaltan como un valor positivo el empleo seguro, estable y protegido, característico de la sociedad salarial en la que ellos fueron socializados laboralmente como trabajadores.

“No es que es garantía tener el título para conseguir un trabajo y dentro de todo es un trabajo estable, en el Estado, que sabés que lo vas a poder tener toda la vida y de última si vos querés tener tu estudio contable, legal o lo que sea, lo vas a hacer a la tarde.” (Lorena, estudiante de Economía, pasante de la antigua ley)

“Mis viejos me decían trabajar en el Estado, es el Estado. Y yo quería el estudio también.” (Inés, estudiante de Contador, pasante de la antigua ley)

“Mucha gente desde el primer día tiene expectativas de entrar, de quedarse. Siempre te dicen que es un laburo seguro, que es un buen sueldo.” (Federico, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

Batjín (1982) advierte en crítica a Saussure que el lenguaje, como discurso, trae la experiencia y vivencia de generaciones pasadas. Dicha conexión intergeneracional, que delata el carácter ajeno de todo discurso, remite no sólo a un plano lingüístico sino a la construcción de un imaginario social, y en este caso laboral. Los imaginarios sociales, en tanto redes simbólicas, articulan signos de autorrepresentación colectiva, y en su referencia al pasado, lo resignifican a la luz de sus propias prácticas (Baczko, 1984). Vemos así que, a pesar de que los pasantes se insertaron laboralmente en un mundo del

trabajo atravesado por la precarización como forma-empleo, perdura en sus expectativas y deseos el imaginario de una sociedad salarial pasada, experimentado y transmitido por generaciones adultas con las que tienen contacto familiar o laboral, en donde la estabilidad, la seguridad y la protección laboral son los hilos del sostenimiento de esa red simbólica.

Las voces de “los otros” cercanos, como los familiares, conocidos y compañeros adultos, repercuten en la propia voz de los pasantes llevándolos a posicionarse positivamente frente a su carácter de (futuros) empleados públicos. Pero reconocemos también en sus relatos “otras voces”, más lejanas y de difícil asociación a un sujeto específico, que atribuyen contrariamente un significado negativo al referencial *empleo público*. Estas voces provenientes de “otros”, identificadas como parte un sentido común (“*de conocimiento público*”), que asocia al empleo público a un trabajo rutinario, poco profesional y ocioso, que aparece en las incorporaciones identitarias de algunos pasantes, aunque de forma menos significativa a las otras.

*“Por ahí hacías lo mismo o un poquito más, por el hecho de que de **un laburo en el Estado, viste como es de conocimiento público, no te echan más.** Y por ahí los que estaban de hace tiempo se tiran a la marchanta o laburan a media máquina, y todos los que estábamos así, como yo, le metíamos un poco más pila. Permanentemente estábamos tratando de hacer buena letra.”* (Fernando, estudiante de Economía, pasante de la antigua ley)

“Esa imagen del trabajo público que la sociedad tiene, respecto al <<trabajo tranquilo>>, lo es totalmente. Yo tomo mate todos los días, como bizcochitos y escucho música, mientras atiendo.” (Lautaro, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

Si bien esas atribuciones negativas respecto al *empleo público* aparecen incorporadas en algunos de los posicionamientos de los pasantes, prevalecen aquellas transacciones subjetivas que remarcan el carácter diferencial y positivo que ARBA tiene como organismo público, profesional y moderno, en relación a otros ministerios provinciales. La cercanía con “los otros” que atribuyen, refuerza su voz en las incorporaciones identitarias de los sujetos. Como transacción, en un *nivel meso*, el lugar de trabajo es asociado al significado de un organismo provincial particular, referenciándolo positivamente en su atipicidad por su carácter nuevo⁵⁹ y moderno

⁵⁹ ARBA fue creado en el año 2007.

asociado al profesionalismo, la aplicación de nuevas tecnologías, y el alto nivel de exigencia y control en el trabajo.

Estas características resultan atractivas para los pasantes por su búsqueda de realización personal en la aplicación de sus conocimientos universitarios en las tareas profesionales. La sociedad simbólica construida entre ARBA como organismo moderno y el referencial lugar de trabajo, lleva a los *pasantes de la antigua ley* a encontrar allí un espacio laboral fértil para su **futuro** profesional. Parte de esos significados se encuentran atravesados por las propias atribuciones que ARBA realiza sobre sí, a través de sus políticas de comunicación externas (publicidades) e internas (capacitaciones) que fueron incorporadas por los *pasantes de la antigua ley*.

“Y bueno, tenés las exigencias de un trabajo privado, pero también te reconocen otros beneficios de los empleados públicos que son contratados. Así que por ese lado está bueno.” (Carla, estudiante de Contador, pasante de la antigua ley)

“Es como una empresa. Hay un control constantemente y después, cada tres meses teníamos exámenes. Rendíamos exámenes sobre los impuestos. Nos colgaban ahí mismo en la wiki cuando era la fecha y los temas que entraban. Entonces, el personal de capacitación nos llamaba, nos justificaba 40 minutos o 30 minutos de desconexión para que pudiéramos rendir el examen.” (Inés, estudiante de Contador, pasante de la antigua ley)

Finalmente, a *nivel micro*, **ARBA como lugar de trabajo** se encuentra asociado al significado call center, la oficina en donde se desarrollaban como pasantes, que es incorporado como un referencial negativo de posicionamiento. Su narración como operadores del call center es transmitida con insatisfacción, vinculado a la monotonía de la tarea y a la poca incidencia que tiene en su formación. Señalamos en el capítulo 5 como esta situación se contradice con sus deseos laborales y su proyección profesional, ligados a la realización personal en tareas laborales vinculadas a su educación universitaria.

“Si a vos te convocan para una tarea específica como puede ser el call center, ¿vos lo aceptarías siendo ya abogado? Tampoco tenés demasiadas posibilidades automáticas de pasar a otro lado. Si los convocan al call center es porque necesitan gente en el call center ¿Y qué te vas a fumar otro año o dos años más adentro del call? Y en realidad por tiempo indeterminado, porque en realidad no sabés si va a ser por uno, dos, cinco o diez años. Es como muy complejo este tema.” (Federico, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

“Lo tomé temporal porque dije me va a permitir cubrir los gastos de la facultad y otros gastos particulares. Y supuse que en un año y medio me iba a recibir y listo, iba a terminar, y si estaba más o menos recibido iba a poder cambiar de trabajo y conseguir algo más relacionado con la carrera mía, o algún otro trabajo mejor.” (Ezequiel, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

La **formación** ocupa un lugar central para *los pasantes de la antigua ley*, al posicionarse centralmente como estudiantes universitarios (jóvenes en-formación) y futuros profesionales (jóvenes con-formación). Su centralidad repercute también en otros referenciales como el **futuro** y **ARBA como lugar de trabajo** (Ver gráfico 5). Estos son referenciados positivamente en su narración como *futuros trabajadores profesionales*. Y como su reverso, el call center es considerado un referencial negativo en su narración como *operadores*, por la imposibilidad de aplicar allí sus credenciales educativas en la tarea presente y en la proyección profesional futura.

Mencionamos anteriormente como la centralidad del estudio en la organización de sus tiempos no sólo incide en el mundo de la vida y el mundo laboral de los pasantes, sino también en sus propias proyecciones. El tiempo **futuro** aparece como un referencial identitario de fuerte presencia en sus identificaciones asociado siempre a la **formación**. Siguiendo a Longo (2012), consideramos que las perspectivas de futuro condicionan las trayectorias laborales y las decisiones que los jóvenes toman en relación al mercado laboral. En este sentido, la autora señala que las representaciones de los jóvenes en relación al futuro son múltiples en sus temporalidades y contenidos, y varían según los capitales educativos, sociales y económicos con que cuentan. Los jóvenes que realizan pasantías atribuyen a sus credenciales educativas un rol positivo en la apertura de oportunidades a un futuro mercado laboral profesional, y en función a ello *eligen* sus proyectos laborales actuales, supeditados al tiempo de estudio y a la obtención de experiencia.

“Por eso yo si en noviembre de este año estoy afuera [de la pasantía] no me va a generar una crisis, ni voy a decir <<bue, hay que salir a la calle de vuelta, que bajón>>. No. Siempre soy bastante optimista, sé que algo voy a conseguir, sé que tengo capacidad. Antes de entrar acá me habían ofrecido ser el gerente de una estación de servicios, con tres empleados. Sin experiencia manejar una estación de servicios, ver que de 20 tipos te eligen a uno, es porque desarrollé bien la entrevista.” (Mariano, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley).

“Me anoté porque tenía ganas de tener un poco de experiencia, pensando que me iban a llamar de algún estudio contable. Como estaba estudiando, yo decía puedo trabajar pocas horas porque no me va a complicar mucho. Ya que estoy estudiando, tengo ganas de trabajar seis horas y para después sirve.” (Carla, estudiante de Contador, pasante de la antigua ley)

Nuevamente la comprensión de dicho posicionamiento debe hacerse a la luz del juego polifónico y la centralidad que las voces de “los otros” sujetos significativos del “contexto de acción” y de su “trayectoria subjetiva” atribuyen sobre ellos. De esta manera observamos que el lugar central que ocupa la formación universitaria en su posicionamiento se encuentra atravesada por la atribución positiva que sobre ella realizan sus otros cercanos, como familiares (fundamentalmente los padres), amigos, y compañeros de trabajo. Atribución que constituye la cristalización del imaginario social de una época cuyo sustento se basa en la concepción expandida como sentido común de la Teoría del Capital Humano, que considera al capital educativo como condición primaria para la movilidad social y la obtención de un empleo bien rentado (Frigotto, 1988). Ésta se encuentra legitimada por otras voces institucionales como organismos educativos y estatales.

“Es más mis viejos no querían que trabaje, preferían que estudie y ellos me daban la plata. A mí me parecían pocas horas, estaba bueno porque eran pocas horas. No era cansador, para mí no fue cansador.” (Lucio, estudiante de Economía, pasante de la antigua ley)

*“Yo, particularmente, empecé a trabajar porque tenía ganas de trabajar. **Para mis viejos si no trabajaba, por ahí, hasta era mejor.** Obviamente fue una ayuda, y cuando dije quiero trabajar, todo bien. Pero tampoco se hicieron demasiado drama. **Si era por mis viejos, cada vez que no cobraba, me decían renunciá y te doy la plata yo, tenés que estudiar ahora.**”* (Lautaro, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

En nuestro análisis de la formación en el capítulo 5 asumimos una perspectiva ampliada que incluía un abordaje no sólo ligado a la carrera universitaria, en un sentido del “saber hacer” sino también, y en sintonía con ello, un sentido latente ligado al “saber ser”. Esta segunda dimensión aparece señalada de forma positiva como referencial, en su posicionamiento personal como jóvenes trabajadores en-formación. Destacan al respecto, la adquisición de comportamientos, actitudes y modos de manejarse en el mundo laboral. El hecho de los *pasantes de la antigua ley*, en su mayoría, no contara con experiencias laborales pasadas, puede ser uno de los factores

que interviene en su valoración positiva de la socialización en el *saber ser* laboral obtenido a partir de su pasantía en ARBA.

“Te daba una labia increíble, te da habilidad discursiva para manejar al contribuyente, desligarte por un momento la responsabilidad de no ser ARBA sino ser una persona que habla <<en representación de>>. Y bueno, muchas veces te terminás poniendo del lado del contribuyente, como para decirle entiendo su situación, tratar de llevarlo a un terreno donde se pueda entablar la comunicación que era necesaria y entonces sí, plantearle la solución posible dentro de la estructura.” (Carla, estudiante de Contador, pasante de la antigua ley)

“A mí me ayudo en el sentido de ver como la gente se relaciona, porque no estás en un departamentito. Por ejemplo, si yo estaría en una pasantía en un estudio contable, no hubiese aprendido nada. Porque no hubiera aprendido que el conglomerado de gente actúa de determinada forma ante cosas. Porque yo estudié en la carrera esa parte sociológica, propia de las personas, motivación y demás. Y vi mucho.” (Lautaro, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley)

En conclusión, observamos que las formas identitarias de los *pasantes de la antigua ley* se encuentran constituidas por diferentes referenciales de posicionamiento que varían en su centralidad en función de la “trayectoria subjetiva” del pasante y de la atribución que sobre ellos despliegan “los otros” sujetos significativos que componen su “contexto de acción”. Dichos posicionamientos se realizan desde la positividad y negatividad que los referenciales tienen en su construcción identitaria laboral. Vimos así que el referencial **precarización** tiene una gran centralidad en el posicionamiento colectivo, desde una atribución negativa, asociado a las condiciones ambientales y salariales de trabajo. Dicha centralidad, que otorga la nominación de su forma identitaria como “los sufridos pasantes”, se visualiza en la repercusión que dicho posicionamiento genera en su articulación con los demás referenciales, atravesándolos en su significado.

La **formación** y el **futuro** son otros referenciales centrales de posicionamiento personal, articulados en su posicionamiento como jóvenes en-formación para un futuro profesional. Sin embargo, retomando el carácter central del posicionamiento identitario como “sufridos pasantes del call”, la **precarización** atraviesa los sentidos laborales que estos otorgan al **futuro**, al cual proyectan en otredad a sus condiciones salariales y ambientales precarias. El autorreconocimiento del impacto positivo de sus credenciales

educativas (en formación) es lo que conduce a atribuir un carácter transitorio a su presente precario.

Por otra parte, los **conflictos** laborales, la **sindicalización**, el **compañerismo** aparecen como referenciales periféricos de posicionamiento, frente a los otros señalados, y atravesados por articulaciones (Ver gráfico). Tal es el caso del referencial **conflicto**, desarrollado en función de las acciones colectivas frente a las condiciones precarias, que cuenta con una baja centralidad. Dicha debilidad en su resonancia identitaria se corresponde también con la del referencial **sindicato**, el cual cuenta con una atribución mayoritariamente negativa por parte de los *pasantes de la antigua ley*. Por otra parte, el **compañerismo** resulta un referencial positivo, emergente en parte del **conflicto** y asociado a la experiencia común nutrida por trayectorias similares, que se vio fortalecido en el desarrollo de acciones grupales autoorganizados.

Finalmente, el **lugar de trabajo** aparece como un referencial de posicionamiento personal que varía en su centralidad y significado en relación a su significado *macro* (referido al empleo público), *meso* (organismo provincial moderno y profesional) o *micro* (call center) con el que se lo asocie. El principal significado que los *pasantes de la antigua ley* incorporan positivamente es a *nivel macro* como lugar de empleo público, asociado a la estabilidad y seguridad laboral, y ligado al referencial **futuro**. Y también en tanto organismo provincial en el cual puedan desarrollarse profesionalmente. Por último, y desde una atribución negativa, el call center como lugar de trabajo es asociado al referencial **precarización**.

Estas variaciones de significados son partes constitutivas de los referenciales, cuya estabilidad de sentido resulta un posicionamiento arbitrario y temporal, abierto a las disputas por nuevas sociedades simbólicas. Las mismas se dan en función de las diferentes relaciones de fuerza que atraviesan los sujetos que componen el “contexto de acción” y participan de las atribuciones y transacciones identitarias. Este marco de relaciones sociales de poder, cristalizado en las voces de “los otros”, interviene en la formación identitaria laboral de los pasantes, abriendo el campo a sus reproducciones y resistencias a través de las transacciones realizadas en la incorporación de determinados referenciales y la construcción de determinadas asociaciones simbólicas en relación a ellos. Consideramos que sus variaciones denotan el carácter multidimensional, en constante construcción y transformación de las identificaciones de los sujetos.

Gráfico 5: Referenciales identitarios articulados en “los sufridos pasantes del call”



Nota: el tamaño de los referenciales remite a su centralidad en la forma identitaria

7.3. “Los chicos del conflicto”: forma identitaria de *pasantes de la nueva ley*

Abordaremos en este apartado las formas identitarias de los *pasantes de la nueva ley*, tomando en consideración su anclaje en un “contexto de acción” diferente al de los *de la antigua ley*. Dicho contexto implica no sólo una variación respecto al marco legal de pasantías, que resulta más protegido y estable, sino también nuevas relaciones laborales y políticas en su lugar de trabajo. Tal como manifestamos anteriormente, la aplicación del nuevo sistema legal implicó una mayor regulación sobre las condiciones de contratación y, de forma específica, sobre sus límites temporales, que condujo a que ARBA pasara a planta a pasantes que se encontraban trabajando allí desde hacía más de dos años, excediendo el nuevo límite legal⁶⁰. Esto modificó el escenario de las relaciones laborales dentro del call center, ya que a partir de entonces, pasantes y empleados de planta (muchos de ellos *ex pasantes de la antigua ley*) compartían tareas, con condiciones contractuales y salariales muy diferentes; situación que movilizó a los *pasantes de la nueva ley* a reclamar por el reconocimiento de sus derechos laborales.

⁶⁰ La nueva ley de pasantías N°26.427 estableció como límite de contratación un año de duración máxima, con posibilidades de extenderla hasta seis meses más.

En sintonía con dicho “contexto de acción”, encontramos que para los *pasantes de la nueva ley* el **conflicto** ocupa un lugar central como referencial de posicionamiento colectivo. Su centralidad se da tanto en su incorporación positiva, para los pasantes que participaron de él, como en su adscripción negativa, para quienes no participaron y lo repudiaron. Retomando a Batjin (1982) entendemos que la propia narración identitaria se encuentra preñada de otredades apropiadas y resignificadas. Encontramos así, a través de sus marcas deícticas, el eco de la voz de las autoridades de ARBA en la propia narración de los pasantes atribuyendo centralidad al **conflicto** en su identificación de estos como “los chicos del conflicto”; quienes se convirtieron en una importante preocupación para las autoridades del organismo provincial, por la extensión y visibilidad que tuvieron sus protestas en 2011 y 2012.

“Para ARBA éramos los locos, los del conflicto. Yo soy todo lo contrario, pero en el momento que se decidió, se hizo lo que había dicho el resto. Y bueno, empezaron las idas y vueltas, que hacemos paro, que no.” (Andrés, estudiante de Administración, pasante de la nueva ley)

Retomamos esa nominación para bautizar, a través de su forma identitaria, a los *pasantes de la nueva ley* como “los chicos del conflicto”. Estos atravesaron dos conflictos laborales significativos en el periodo 2010-2012, que nutrieron la centralidad de dicho referencial identitario. El primer conflicto se dio en junio de 2011, en donde exigieron el pase a planta para aquellos pasantes que estaban trabajando con contratos vencidos. El segundo conflicto se dio entre diciembre 2011 y abril de 2012, y fue motivado también por nuevos vencimientos de contratos. Sin embargo, mientras que en el primer conflicto la demanda por pase a planta se basó en la denuncia de incumplimiento del periodo máximo legal estipulado para la duración de la pasantía⁶¹, en el segundo conflicto, si bien la demanda era la misma, la justificación varió: ya no se argumentaba el incumplimiento del marco temporal del contrato, sino que se exigía el pase a planta por el carácter laboral que asumía la pasantía ante el incumplimiento de su carácter formativo y accesorio en el call center de ARBA.

⁶¹ En junio de 2011 se generaron los primeros vencimientos de los contratos de pasantías regidos por la nueva ley, que establece un máximo de un año y medio de duración. Sin embargo, muchos de estos pasantes habían ingresado antes de que la nueva ley de pasantías se aplicara de forma regular en ARBA y trabajaron durante varios meses sin ningún contrato. Esto implicó que si bien en junio de 2011 se cumplía el máximo legal establecido por la nueva ley, muchos pasantes habían trabajado por un periodo superior a los 18 meses estipulados. Basándose en dicho incumplimiento exigieron su reconocimiento laboral por medio del pase a planta permanente. Situación que efectivamente ocurrió en junio de 2011, cuando los 57 pasantes en esta situación fueron pasados a plana.

Un dato llamativo es que, si bien tanto los *pasantes de la antigua ley* como los *de la nueva ley* manifiestan insatisfacción por la escasa vinculación de su tarea como operadores telefónicos respecto a su carrera universitaria, esto sólo fue objeto de reclamo por parte los *pasantes de la nueva ley* (en el conflicto desarrollado en 2011-2012). Por otra parte, en relación al incumplimiento de su carácter accesorio, notamos que antes de la aplicación de la nueva ley, el call center estaba compuesto casi en su totalidad por pasantes (Ver grafico 1) y, sin embargo, esto no constituyó un objeto de demanda. Nos preguntamos entonces, ¿qué es lo que explica esta mutación que lleva a los *pasantes de la nueva ley* a denunciar el incumplimiento del carácter formativo y accesorio de la pasantía en el call center de ARBA?

Consideramos que la mutación en las demandas delata un cambio en el posicionamiento identitario de los pasantes, cuya comprensión exige atender a las modificaciones ocurridas en las relaciones laborales al interior del lugar de trabajo. Por un lado, el ingreso masivo de pasantes a planta⁶², a partir de la aplicación de la nueva ley, generó la visualización de la posibilidad concreta de ingresar al organismo luego de la finalización del contrato de pasantía. Por otro lado, y en relación a ello, el hecho de que en un mismo espacio laboral, pasantes y empleados se encontraran realizando igual tarea como operadores, con condiciones laborales de contratación diferentes, contribuyó a la visualización del *carácter no accesorio ni formativo* de la pasantía. Finalmente, consideramos que la satisfacción de los derechos laborales obtenidos por los *pasantes de la antigua ley*, en sus anteriores conflictos, generó una base de conquistas laborales sobre la que los *pasantes de la nueva ley* incorporaron nuevas demandas.

“Si alguien de planta está al lado tuyo haciendo el mismo trabajo, ¿por qué vos no estás en planta? Estás haciendo el mismo trabajo que él, menos horas, por la mitad del sueldo y sin contribuciones sociales.” (Mariano, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

“Yo estoy haciendo lo mismo que un trabajador de planta, y el trabajador de planta viene, me da su ID y se va a tomar mate, y cobran 2 veces más que yo. Eso da más argumentos. Porque justamente, estás ocupando un puesto de trabajo. Y la ley de pasantías dice que si se incumple un punto de la ley de

⁶² A partir de 2010 *pasantes de la antigua ley* comenzaron a pasar a planta permanente, ante el vencimiento de sus contratos de pasantías y a partir de su inscripción en listas elaboradas por los sindicatos AERI y UPCN. En junio de 2011 se produjo un ingreso masivo de pasantes de la nueva ley de pasantías, con el pase a planta de 57 pasantes con contratos vencidos.

pasantías empieza a regir la ley de contrato de trabajo” (Luana, estudiante de Economía, pasante de la nueva ley)

*“En realidad **nos consideramos trabajadores**, desde ese punto de vista, porque ya no cumplimos tareas de pasantes, sino de empleados.” (Mariana, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)*

El conflicto laboral desarrollado por los *pasantes de la nueva ley* entre diciembre de 2011 y abril de 2012, denunciando el incumplimiento del contenido formativo y accesorio de su pasantía, constituyó un terreno fértil para su incorporación identitaria como *trabajadores*. Dicho posicionamiento se dio como transacción subjetiva a la atribución realizada sobre ellos como “pasantes-no trabajadores” por parte de las autoridades de ARBA.

*“Había muchas cosas que no se cumplían. Pero depende del lado que se lo mire. Porque ellos decían vos firmaste, vos estás de acuerdo. Depende del lado por donde lo mires, pero en sí, la única verdad es la realidad. **Y la verdad era que no éramos. Nos trataban como pasantes y éramos trabajadores.**” (Fermín, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)*

*“Nos llamó Petite [gerente de servicios remotos de ARBA] porque convocaba a una reunión urgente en el call. El tipo fue con nuestro volantito a decirnos que estaba muy dolido y un montón de cosas más, le molestó que [el volante] diga precarización laboral y que **somos trabajadores** porque **para ellos somos pasantes**. El tipo indignado, con el volante en el bolsillo, hizo toda una actuación, <<yo me siento humillado porque yo estoy pensando en sus problemas desde hace 6 meses y ustedes me hacen esto>>. Después dijo la gran frase que debe haber salido en un montón de lugares <<**el que nace pasante, muere pasante**>>, esa es famosa.” (Luana, estudiante de Economía, pasante de la nueva ley)*

*“No se cumple primero en tener un tutor cada 10 personas, el único tutor era el jefe del departamento. Y yo al tipo lo conocí a los 3 meses que entré acá. O sea el rol de tutor no era. Segundo, tiene que ser una tarea accesorio, lo dice la ley. Si hacemos un paro y se para el call center, obviamente no es una tarea accesorio. Después no podés trabajar a la par de alguien de planta porque estarías realizando la tarea de alguien de planta. Trabajamos mucho con gente de planta. Entonces ahí te das cuenta de que **en verdad sos un trabajador.**” (Facundo, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)*

La incorporación identitaria como **trabajadores** se da entonces, al calor del conflicto, a través del establecimiento de un antagonismo simbólico entre el ser “*pasantes- no trabajadores*”. Diferentes estudios (Laclau, 2000; Derrida, 1989) sobre identidad resaltan que su construcción se establece siempre a partir de la diferencia, de lo que deja fuera, de lo que no es. “Las identidades sólo pueden leerse a contrapelo”

advierde Hall (2003:19). En este caso, los *pasantes de la nueva ley* construyen su narración como *trabajadores* en oposición a la atribuida como *pasantes* por parte del organismo.

También gozaron de centralidad en este posicionamiento las voces atribuidas por el *sistema legal* y la propia *UNLP*. Dentro de estos sujetos, el *sistema legal* aparece destacado como voz significativa en las narraciones de los *pasantes de la nueva ley*. El hecho de al interior de este grupo hubiera estudiantes de Abogacía puede señalarse como uno de los elementos que condujo a otorgar una mayor significatividad al *sistema legal* como referente enunciativo en sus demandas (a través de la *ley de pasantías*). La intertextualidad del discurso legal es utilizada por los pasantes como un recurso que otorga legitimidad a su posicionamiento como trabajadores, ante el incumplimiento del objetivo educativo de la pasantía.

*“Ahora cuando yo agarré la **ley de pasantías** y vi que estaba haciendo el mismo trabajo que alguien de planta, y veía que no se cumplía con nada de la pasantía, dije no, pará, yo soy **trabajador de ARBA**. Yo estoy cumpliendo con una tarea, que está preestablecida en los manuales de tareas de ARBA, y estoy ocupando el puesto de una persona que gana el doble que yo. Había como indicios... es más, era trabajador porque estaba trabajando. Estaba cumpliendo una tarea, y **no era una pasantía si tomás la ley a rajatablas**. Porque no tengo tutor, o sea había un tutor pero nombrado en el contrato nomás.”* (Emilio, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

*“Es totalmente contrario a **lo que dice la ley**, porque supuestamente cada uno de nosotros tiene que tener un tutor y el único tutor que aparece en el contrato es nuestro director, que en este caso es nuestro jefe. Después no existe la cantidad proporcional de planta con respecto a los pasantes, que en realidad tienen que hacer tareas subordinadas y hacemos tareas de personal de planta.”* (Mariana, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

La *UNLP* aparece incorporada también como objeto de sus demandas, lo cual resulta un aspecto novedoso ya que ésta no había constituido un sujeto significativo en los anteriores conflictos desarrollados por los *pasantes de la antigua ley*. De todas formas, su incorporación fue un tema de debate en el que entró en juego la tensión entre sus identificaciones como *estudiantes* y *trabajadores*. Dicha tensión tiene su génesis en la propia indeterminación que la nueva ley otorga a la pasantía al definirla como una relación formativa de carácter no laboral pero que, como contradiscurso, incorporó derechos laborales propios de una relación de trabajo formal como obra social, vacaciones, licencias, ART, entre otros. Consideramos que la zona gris construida en la

definición legal de pasantía, ubicada entre el trabajo y la formación, contribuye a ocultar el antagonismo propio de la relación laboral que ella constituye (Abal Medina, 2008) y repercute dificultando el posicionamiento identitario pleno de los pasantes *como trabajadores*, antes del desarrollo del conflicto.

“Era una cosa medio en la nebulosa que no sabías que eras. Porque es real, porque estás trabajando pero no sos un trabajador, ¿qué sos?” (Fermín, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

“El mayor tema era que, en cierta forma, uno se lo tomaba con la responsabilidad de que es un trabajo. Por más que seas pasante, y que lo vayas a ser 6 meses, o un año, o toda una vida. Vos tenías que cumplir un horario y atender de cierta forma, y mantener cierta conducta. Que era lo que te exigían, también. Pero por el otro lado tenías la no exigencia...Por eso te digo, cuando convenía eras empleado, pasante, contratado, depende de la circunstancia.” (Andrés, estudiante de Administración, pasante de la nueva ley)

Respecto a la vinculación de los *pasantes de la nueva ley* con la UNLP, podemos reconocer dos momentos significativos durante el conflicto laboral desarrollado en el periodo 2011-2012: en un primer momento, entre diciembre de 2011 y enero de 2012, los pasantes focalizaron sus demandas en ARBA, sin involucrar a la universidad.

“En un momento se debatió si ir a la facultad o no, y se decidió que no. Los chicos dijeron a la facultad no tenemos que ir a decir nada. Incluso en el contrato de pasantías que firmamos nosotros queda bastante en segundo plano la facultad. Nosotros tenemos un contrato con ARBA, un contrato individual con ARBA.” (Luana, estudiante de Economía, pasante de la nueva ley)

La falta de respuestas por parte del organismo provincial ante los primeros reclamos de los *pasantes de la nueva ley* junto con la reactivación de la vida universitaria en el mes de febrero de 2012, condujo a una reorientación del sujeto de sus demandas, ampliándolo e incorporando a la UNLP. En esta nueva etapa, los pasantes articularon su identificación como *trabajadores* con la de *estudiantes*, contando con el apoyo de numerosas organizaciones estudiantiles en sus manifestaciones (FULP, MUECE, PTS Humanidades, entre otras) (Ver foto 5 en Anexo fotográfico). Dicha incorporación, que se mantuvo hasta el final del conflicto, ubicaba a la *universidad* como co-responsable de la situación de ilegalidad en la que se encontraban al realizar una pasantía de carácter no formativa ni accesorio.

Frente a ello la UNLP y las facultades involucradas asumieron diferentes posiciones: mientras el rector de la UNLP reafirmó el carácter legítimo de la pasantía en

un medio periodístico local⁶³, la facultad de Ciencias Jurídicas realizó reuniones con los pasantes involucrados en el conflicto y suspendió los contratos de pasantías en ARBA, otorgando indirectamente legitimidad al posicionamiento de los pasantes como *trabajadores precarizados*. Por su parte, la facultad de Ciencias Económicas no estableció contacto con sus estudiantes involucrados. Al respecto, es necesario señalar también que, a partir de este prolongado conflicto, ARBA decidió suspender la realización de nuevos contratos de pasantías con la UNLP en el call center. De esta manera, a partir del año 2013 el call center funciona sin contratos de pasantías y con todos sus trabajadores bajo contratos laborales, que en su mayoría son ex –pasantes⁶⁴.

“Bueno, la facultad en principio hizo oídos sordos. O sea, de la facultad de Derecho llamaron a un par de estudiantes para estar al tanto del conflicto, pero nosotros les dijimos que como nos estábamos reuniendo en asamblea, que vengan a la asamblea y se reúnan con todos. (...) Durante diciembre y enero estuvieron ausentes (...) Y en febrero fuimos con un par de los chicos, y nos dijeron que ellos hubieran intervenido a favor nuestro si nosotros los hubiéramos ido a buscar. Cosa que es mentira.” (Paula, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

“Y la facultad sabía del conflicto pero decían que ellos no iban a interferir porque decían que era un tema de nosotros con ARBA. Y la facultad si quiere puede intervenir, pero tampoco se iba a meter. Nosotros creemos que la facultad recibe plata por nosotros, un porcentaje”. (Fermín, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

Las formas identitarias están atravesadas por diferentes identificaciones articuladas que asumen centralidad en función del “contexto de acción” y de las miradas y prácticas de “los otros” significativos que lo componen. Vemos que en el caso de los *pasantes de la nueva ley* hay diferentes identificaciones flotantes en tensión, como el ser

⁶³ “El presidente de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP), el arquitecto Fernando Tauber, defendió el régimen de pasantías que vincula a estudiantes universitarios con la Agencia de Recaudación de la provincia de Buenos Aires (Arba), en medio del conflicto que tiene paralizado el call center del organismo desde hace más de dos meses, por la denuncia de los trabajadores que fueron contratados como pasantes y reclaman el pase a planta permanente. <<Hasta este episodio, a lo largo de los años, la relación ha sido excelente (con Arba) y desde lo institucional seguimos teniendo una relación muy fluida>>, aseguró Tauber, y destacó que <<para la formación del estudiante, la pasantía es un espaldarazo muy importante, fundamentalmente para ayudarlos en su formación>>” (Diario Hoy, 15/3/12) Disponible en: <http://pdf.diariohoy.net/2012/03/15/pdf/cuerpo.pdf>

⁶⁴ Al momento de redactar esta tesis, en diciembre de 2013, el call center de ARBA continúa funcionando sin pasantes. Esto implica que su fuerza de trabajo está compuesta en su totalidad por empleados de planta temporal y permanente, muchos de los cuales son ex pasantes que habían trabajado allí en el periodo 2008-2011. Luego del prolongado conflicto de 2011-12, aquellos *pasantes de la nueva ley* a los que se les venció su contrato fueron incorporados a un expediente de pase a planta, gestionado por las organizaciones sindicales, bajo la promesa por parte de ARBA de integrarlos progresivamente a lo largo de 2013. Hasta el momento fueron reincorporados 34 pasantes con contratos vencidos en 2012.

trabajadores, ser estudiantes, ser pasantes. Al momento de realizar nuestro trabajo de campo⁶⁵, su “contexto de acción” se encontraba atravesado fundamentalmente por el **conflicto**, el cual constituyó una plataforma privilegiada como referencial de posicionamiento en los *pasantes de la nueva ley*, y alrededor del cual se articuló una cadena de referenciales como la **precarización**, la **formación** y hasta el propio **lugar de trabajo** (Ver gráfico 6).

Respecto a la **precarización**, aparece como referencial de posicionamiento supeditado al **conflicto** y asociado simbólicamente a un significado diferente al que le atribuían los *pasantes de la antigua ley*. A diferencia de ellos, no se trataba de *ser precarizados* por el incumplimiento de las condiciones salariales y ambientales de trabajo, sino que para los *pasantes de la nueva ley* dicha narración se apoya en el incumplimiento del carácter formativo y accesorio de su pasantía. Es en función a este incumplimiento de las condiciones fundantes de **formación** del *ser pasante* que se posicionan como *trabajadores* y al mismo tiempo como *precarizados*.

*“Entonces nosotros lo que decíamos era eso: **no es una pasantía, nos usan como mano de obra barata.** Además, ARBA abrió un call center con todos pasantes. Éramos todos pasantes. Éramos como, no te quiero decir un número porque te voy a mentir, pero éramos ciento y pico de pasantes. Eso no se puede hacer, era ilegal. Era contratar mano de obra barata.”* (Facundo, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

“Lo que tiene la pasantía es que son 4 horas, lo cual te permite estudiar o tener otro trabajo. Lo cual no está mal, sería como una jornada de medio tiempo. Pero siempre y cuando se garanticen todos los derechos laborales, y se reconozca la relación laboral. Ese es el tema, que vos puedas tener aportes, que tengas todo lo que corresponde. En ese sentido no estamos en contra, pero lo cierto es que ahora el 90% de las pasantías están funcionando con el mismo carácter. Y nosotros lo que queremos es que esta experiencia sirva para el resto de los pasantes de la universidad y para que el resto de la juventud precarizada no tenga la misma experiencia que nosotros.” (Paula, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

Vemos así que su posicionamiento como *trabajadores* y como *precarizados* se daba a la vez, y al calor del **conflicto**, siendo la **precarización** la condición para su posicionamiento como *trabajadores*. Esto implica que aquello que los convierte en *trabajadores* y no en *pasantes* (el incumplimiento del carácter formativo y accesorio de

⁶⁵ Realizamos las entrevistas a los *pasantes de la nueva ley* entre febrero de 2011 y noviembre de 2012, atravesando el conflicto desarrollado por ellos en junio de 2011 y, el de mayor resonancia, entre diciembre de 2011 y abril de 2012.

su tarea) también los conduce a posicionarse como *precarizados*. Nuevamente los referenciales identitarios se articulan y, por momentos, superponen en las diferentes identificaciones que componen las formas identitarias. Esta cadena de equivalencia identitaria conduce a pensar que, en caso de que la pasantía en el call center de ARBA hubiera cumplido su objetivo formativo y no accesorio, los “chicos del conflicto” quizás no se hubieran reconocido ni como *trabajadores* ni como *precarizados*.

Pero en la alquimia de su narración articulada como *trabajadores* y *precarizados* participan también “otras voces” que refuerzan con sus atribuciones esta asociación simbólica incorporada entre **precarización** y el *ser trabajador*. Dentro de ellos resulta significativo ATE, como actor sindical que acompañó en logística, organización y apoyo a los *pasantes de la nueva ley* en el desarrollo de sus conflictos en el periodo 2011-2012, reconociéndolos como sus representados.

“Aunque no teníamos representación, ellos [ATE] tienen una postura que todos los que trabajan en el Ministerio de Economía o en cualquier Ministerio, son trabajadores. Como que tiene una definición más genérica de lo que es ser trabajador y no discrimina por ser pasante o planta temporaria.” (Emilio, estudiante de Administración, pasante de la nueva ley)

“En principio el sindicato puede intervenir igual, estemos afiliados o no. Pasa que el sindicato nos reconoce como trabajadores estatales. Entonces como ATE nos reconoce como trabajadores, puede intervenir. De hecho, el 20 de diciembre, cuando se inició el conflicto, se presentó en el ministerio de trabajo. Muchos de nosotros estamos afiliados al sindicato, que es una afiliación voluntaria.” (Paula, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

Un hecho que condujo a este acercamiento entre ATE y los pasantes es justamente su reconocimiento de los pasantes como *trabajadores*. Sin embargo, vimos anteriormente que esta misma atribución fue rechazada por los *pasantes de la antigua ley*. ¿Qué es lo que lleva ahora a este mayor acercamiento de los pasantes con el sindicato? Consideramos que el cambio en las relaciones de fuerza al interior del lugar de trabajo construyó un terreno fértil para esta incorporación positiva del *ser trabajador* anclado en la **precariedad**, en la que el sindicato ATE resultó un aliado.

De forma puntual, observamos que la incorporación de nuevos derechos laborales, a partir de la aplicación del nuevo sistema de pasantías, resaltó la *dimensión laboral* en sus representaciones. Por otro lado, la experiencia del pase a planta de los *pasantes de la antigua ley*, entre 2010 y 2011, a partir de las negociaciones efectuadas

por organizaciones sindicales, expresó la utilidad y fertilidad política que tiene la asociación con el **sindicato**. Dicha experiencia actuó como un antecedente positivo y también como un elemento constitutivo de su **formación** política laboral, que retomaremos posteriormente a lo largo de este capítulo.

Queda entonces por respondernos, ¿por qué ATE? Observamos así que al iniciarse el conflicto en diciembre de 2011, los *pasantes de la nueva ley* se acercaron a las tres organizaciones sindicales del organismo (AERI, UPCN y ATE) en busca de apoyo, basándose en la experiencia del pase a planta logrado por los *de la antigua ley* a través de las listas sindicales. Fue ATE el único sindicato que se sumó como sujeto político y organizador en el desarrollo de sus protestas. Las otras dos organizaciones, UPCN y AERI, se ofrecieron para incorporarlos en listados de expedientes con los cuales negociarían sus pases a planta, junto al de otro conjunto de trabajadores de contratados.

Retomando las especificidades señaladas sobre las herramientas de negociación y conflicto características de cada una de estas organizaciones, encontramos que mientras ATE asumió un rol activo en el apoyo y la organización de las acciones colectivas de protestas, los otros dos sindicatos aplicaron estrategias de negociación con los directivos del organismo, manteniendo una relación distante con las acciones colectivas de los pasantes. Estos rasgos definitorios de cada una de las organizaciones fueron aprehendidas por los pasantes a lo largo del desarrollo del conflicto, sin tener “antes” de éste una referencia diferencial, lo cual puede señalarme como otro de los motivos por los cuales se acercaron a ATE como parte del colectivo **sindicato**.

*“Fuimos a presentar el mismo reclamo a los tres, y simplemente los que nos apoyaron, los únicos que nos apoyaron, fueron los de ATE, para emprender alguna medida de fuerza. Los otros pidieron un poco de paciencia, reserva, usaban otros métodos. **Ahora lo veo, antes no. No eran tan combativos, eran más diplomáticos, no sé cómo llamarlos.** Nos hacían anotar en una lista que iban a presentar los representantes del gremio ante ARBA. Como un reclamo formal, mucho más diplomático que los de ATE. Los de ATE no, además de la vía diplomática estaban las medidas de fuerza”* (Luana, estudiante de Economía, pasante de la nueva ley)

A diferencia de los *pasantes de la antigua ley*, los *de la nueva ley* establecieron una relación sólida con los **sindicatos** durante el conflicto, que le otorgaba una mayor centralidad en su forma identitaria (Ver gráfico 6). Sin embargo, notamos como

continuidad entre ambos grupos la persistencia de una diferenciación discursiva respecto a la “práctica sindical”. Sin llegar a la atribución negativa otorgada por el primer grupo de pasantes, notamos en los *de la nueva ley* una recurrencia en su atribución negativa a hábitos y prácticas sindicales, a través de la construcción de dicotomías antagónicas excluyentes como *sindicato-compañeros* y la atribución de *intereses particulares*- (ajenos a) los suyos como grupo de pasantes-trabajadores.

“ATE a la larga pretende que si pasamos todos a planta, nos afiliemos con ellos. Pero, yo por lo menos, siempre tuve en claro que son un sindicato y hay que verlo como tal, no como un compañero que lo voy a tener incondicionalmente al lado mío.” (Mariano, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

*“Nos bancaron bastante. Nunca nos dijeron si les dan los pases ustedes se tienen que afiliar, nunca nos dijeron nada. Pero es obvio que **ellos también tienen sus intereses**, como que <<de acá algunos afiliados más agarramos>>. Pero nunca nos vinieron a decir che si pasan, te afiliás.”* (Facundo, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

El acompañamiento sindical transitado durante los 5 meses de protesta constituyó un espacio de **formación política** para los *pasantes de la nueva ley* que no dio de forma central en el caso de “los sufridos pasantes del call” y, que constituye otro elemento que ayuda a entender su posicionamiento más cercano al **sindicato** como referencial. En este proceso formativo los pasantes incorporaron herramientas, léxico, sociabilidades y prácticas de la experiencia de lucha sindical. Como mencionamos anteriormente, la mayoría de ellos no contaban con experiencia política previa, por lo que vivenciaron el **conflicto** como un proceso de socialización en el accionar político laboral.

*“No tenemos casi experiencia. A nosotros a veces se nos ocurrían cosas, como por ejemplo un compañero quería ir a panfletear a la ruta 2. Pero en realidad tenés una forma, podés tener un montón de ideas, pero la cosa es bancarla. **ATE en ese sentido organiza**, llama a los medios. Nosotros en eso no tenemos ni experiencia. El hecho de haber entrado a la casa de gobierno, por ejemplo, que a nosotros nos parecía imposible.”* (Celeste, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

“Nosotros empezamos el paro el 20 de diciembre. El día lunes fuimos a la junta interna de ATE Economía y expusimos nuestra situación, nos dijeron que sí, que nos iban a apoyar. Y no sabíamos bien qué hacer, nos dijeron de implementar una asamblea. En realidad de nosotros ninguno tenía experiencia en la parte sindical.” (Mariana, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

Por otro lado, al igual que lo sucedido con los *pasantes de la antigua ley*, el **conflicto** fortaleció el **compañerismo** y las relaciones afectivas entre aquellos que participaron así como las distancias entre quienes no estaban de acuerdo con el mismo. Sin embargo, un elemento diferencial característico de los *pasantes de la nueva ley* fue que la fragmentación ocurrida al interior del call center durante el conflicto no sólo se dio entre pasantes sino que también incluyó a empleados de planta, que trabajaban con ellos como operadores y cuyas voces resultaron significativas. Estos empleados, ex *pasantes de la antigua ley*, repudiaron la protesta por no estar de acuerdo con la forma conflictiva de exigir sus demandas ni con las denuncias realizadas sobre la **precarización** laboral, por considerar que estos contaban con un contrato más estable y protegido que el de ellos cuando eran pasantes

“El grupo de los sufridos del call tienen como una cosa corporativista que dice que <<yo me lo merecía porque yo me banqué las cucarachas, me banqué que no me paguen, me banqué el sueldo miserable, yo me banqué esto...>> entonces tienen esa cosa de que ellos se lo merecían y nosotros como entramos con la ley, y dentro de todo, estábamos muchísimo mejor que ellos, no nos lo merecemos porque estábamos con una ley, que es legal. Entonces ellos sí se lo merecían al pase, nosotros no.” (Andrés, estudiante de Administración, pasante de la nueva ley)

La otredad atribuida por “los sufridos pasantes del call” es incorporada y reforzada en sus discursos por “los chicos del conflicto” a través de la recurrencia en el empleo deíctico pronominal *ellos*. A pesar de lo cual, a lo largo del conflicto, los *pasantes de la nueva ley* realizaron diferentes estrategias para lograr su apoyo a través de la construcción simbólica de un “nosotros inclusivo” basado en la experiencia compartida del *ser pasante*. Una de las canciones de protesta esbozada por los pasantes en los pasillos del call, y dirigida a *ellos*, decía “No te olvides, no te olvides, fuiste pasante alguna vez.” Dicha apelación discursiva a partir de la experiencia compartida fue rechazada por los destinatarios de la enunciación, quitando legitimidad al posicionamiento de los *pasantes de la nueva ley* como precarizados.

“Porque sí, es un sueldo que hoy no lo cobrás en ningún lado, pero ¿tanto se puede cambiar? Pasaron por la misma situación. Incluso ellos habían votado en esa reunión hacer una carta y llevársela a sus gremios y a funcionarios diciendo que querían trabajar. Después, en otra parte de la carta, decían no quiero hacer juicios de valor pero no estamos de acuerdo con la medida. Los sufridos del call tienen esa lógica de <<yo me lo merecía porque yo sufrí. Vos estás mejor, no te podés quejar, te pagan todos los meses>>.” (Natalia, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

De esta manera, observemos que la precarización laboral, como ofensiva de poder sobre los trabajadores, se cristaliza en el call center de ARBA como lugar de trabajo, fragmentando condiciones contractuales, intereses y herramientas de lucha, y debilitando las posibilidades de organización como colectivo de trabajadores a través de la emergencia de *nosotros* particulares. En el caso de los pasantes, la heterogeneización de las condiciones salariales y materiales de trabajo condujo a una fragmentación de intereses que fue insumo para la construcción de una otredad simbólica entre los dos grupos de pasantes. Los *pasantes de la antigua ley* no apoyaron a *los de la nueva ley* por considerar ilegítimo su posicionamiento como precarizados, ya que contaban con condiciones laborales más protegidas y estables que las de *ellos* bajo el anterior régimen de pasantías. Por otra parte rechazaron también su metodología conflictiva de reclamo, ya que *ellos* lograron pasar a planta sin hacer grandes conflictos, por las listas y la negociación de los sindicatos AERI y UPCN.

Se generó allí fundamentalmente una disputa simbólica entre los significados asociados al referencial **precarización** que repercutió fragmentando las prácticas colectivas entre los *pasantes de la antigua* y *los de la nueva ley*. Desde el mundo académico, diversos estudios señalan, que las condiciones legales a las que se ven expuestos los *pasantes de la nueva ley* resultan un avance en el camino de la desprecarización del trabajo (Panigo y Neffa, 2009; Drovandi, 2010). A pesar de ello observamos que, frente a estas atribuciones como *trabajadores no precarizados* realizados sobre ellos por parte de los *pasantes de la antigua ley* y miembros del *mundo académico*, realizan una transacción subjetiva disruptiva, al incorporar como referencial de posicionamiento a la **precarización** laboral. Los *pasantes de la nueva ley* se reconocen así como *trabajadores precarizados*, a pesar de las mejoras contractuales otorgadas por la nueva ley, por considerar que su pasantía encubre una relación laboral al no cumplirse en ella su condición educativa ni accesoría.

Observamos entonces que la precarización laboral se desarrolla en los espacios laborales como un proceso, asumiendo un carácter dinámico y relacional respecto a la fuerza de los trabajadores expresada en su accionar colectivo. La mejora en las condiciones laborales de los pasantes, producto de la aplicación del nuevo sistema legal, reposicionó a los pasantes con nuevas demandas. Asumimos al sistema legal laboral como una materialización de las relaciones de fuerza en el mundo del trabajo (Adamini

y Longo, 2011), y en esta línea encontramos que la nueva ley de pasantías es producto de un conjunto de demandas y prácticas de actores sindicales, denuncias del sistema académico y acciones colectivas emprendidas por pasantes universitarios organizados que, en un contexto de mejoramiento del mercado laboral y de “revitalización sindical”, condujo a la modificación de las relaciones legales en favor de los pasantes como trabajadores.

La experiencia de precarización atravesada y resistida en el conflicto también repercutió sobre los posicionamientos identitarios que los *pasantes de la nueva ley* realizaban frente a **ARBA como lugar de trabajo**. Observamos anteriormente, en el caso de “los sufridos pasantes del call”, contradicciones entre los diferentes sentidos atribuidos al significativo lugar de trabajo en función de su *nivel macro* (empleo público), *meso* (organismo provincial moderno y profesional) o *micro* (call center). Estas tensiones se replican en el caso de los *pasantes de la nueva ley*, pero atravesados en sus atribuciones por el proceso de *formación política* experimentado en el conflicto desarrollado entre diciembre de 2011 y abril de 2012.

La primera contradicción a *nivel micro* emerge al observar que, si bien el call center era pensado por los *pasantes de la nueva ley* como un referencial negativo por su carácter precarizado, la principal demanda de los conflictos de 2011 y 2012 fue por el pase a la planta permanente en este lugar de trabajo.

“Lo que pasa es que también mucha gente no quiere trabajar en un call center. Eso es lo que tiene también. Vos acá tenés la posibilidad de pensar que vas a estar un tiempo en el call center y después te van a mandar a otro lado.”
(Luana, estudiante de Economía, pasante de la nueva ley)

El pase a planta permanente, elaborado como demanda de lucha, contaba con la expectativa de ingresar a la planta estatal, basada en los antecedentes de otros pasantes que lograron el pase y que fue reforzado como bandera al calor del conflicto. Sin embargo, es necesario contextualizar esta demanda a la luz de la “trayectoria subjetiva” de estos pasantes y de forma precisa dentro de ella, de sus expectativas laborales futuras. El autorreconocimiento de su credencial educativa en-formación, y de su impacto favorable en el mercado laboral, lleva a los pasantes a atribuir un carácter transitorio a su rol como operadores del call center y a pensar su pase a planta como una oportunidad para insertarse en otra área del organismo provincial. La expectativa en

común era que, una vez en planta, lograrían el pase a otra oficina de ARBA donde aplicar su formación en el desempeño de tareas *profesionales*.

“Conozco chicos de ahí adentro que han pasado directamente a planta permanente como administrativos. Como que posibilidades tenés. Igualmente vos estás calificado, por las normas estas de control de calidad, y los que pasan son casi siempre los que tienen el mejor cumplimiento, las mejores calificaciones.” (Celeste, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

“Nos dijeron que es un año, renovable por 6 meses más. Pero lo que siempre nos dijeron de entrada es que quedás, depende de vos, de si te manejas bien, de si cumplís con el trabajo. Vos podés estar 2 años en el call center y después te pasan a una oficina para hacer trabajo administrativo.” (Mariana, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

La persistencia de **ARBA como lugar de trabajo** en sus proyecciones profesionales futuras se encuentra referenciada, centralmente, al *ser empleado público* asociado simbólicamente a la estabilidad, seguridad y protección en términos contractuales, que es incorporado positivamente por los pasantes en su identificación laboral.

“Y en principio seguiría por la estabilidad laboral, porque como está la situación actualmente, la verdad es que se me está haciendo difícil encontrar otro trabajo y en principio yo quiero defender lo que es mi puesto de trabajo y sería una entrada fija, sería una seguridad para todos nosotros.” (Paula, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

Las atribuciones positivas realizadas por parte de familiares, organizaciones sindicales y compañeros de trabajo adultos sobre la estabilidad, la seguridad y protección laboral como rasgos positivos del *empleo público*, resultan insumos de las propias incorporaciones identitarias de los pasantes. La persistencia de un imaginario laboral salarial fordista en los jóvenes se genera a través de la transmisión de esa experiencia por parte de “los otros” significativos de su “contexto de acción”, que experimentaron de forma material dicho imaginario. Por otro parte, y como rasgo diferencial del grupo de *pasantes de la nueva ley*, el sindicato ATE intervino como un sujeto significativo en la transmisión del imaginario laboral fordista a través del proceso de *formación política*; incorporando a éste el rol de la acción sindical y su repertorio de lucha como elementos constitutivos de las condiciones de empleo referidas.

La *formación política* fue incorporada al esquema analítico anteriormente planteado para abordar la **formación** (ligada al “saber hacer” y “ser” en el trabajo), incorporándose como tercera dimensión. Respecto al “saber hacer”, expusimos anteriormente que éste resultaba un elemento central en su posicionamiento como trabajadores precarizados, a partir de la denuncia del incumplimiento del contenido formativo de su pasantía. Si bien la insatisfacción por la falta de relación entre la tarea y su formación resulta compartida por ambos grupos de pasantes, sólo los *pasantes de la nueva ley* la convirtieron en bandera de lucha, asociada a la **precarización**. Buscando analizar la motivación de este fenómeno, señalamos anteriormente que fue la satisfacción de otras demandas laborales, como la estabilidad salarial y el cumplimiento sanitario en las condiciones ambientales de trabajo, lo que generó un piso de derechos laborales obtenidos sobre el que los *de la nueva ley* pudieron incorporar nuevas demandas, ligadas a su reconocimiento laboral.

Por otra parte, y en relación también al “saber hacer”, la carrera universitaria asumió una mayor centralidad en la identificación de los *pasantes de la nueva ley* por el carácter heterogéneo que asumió el colectivo al incorporarse, a partir del año 2010, estudiantes de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNLP. “*Los de Derecho*” y “*los de Económicas*” se convirtieron así identificaciones diferenciales recurrentes al interior del grupo de pasantes, que otorgaron especificidades a las prácticas desarrolladas en ambos conflictos. Resultaron centralmente “*los de Derecho*” quienes, a finales de 2011, retomando el discurso legal, denunciaron el incumplimiento del contenido formativo y accesorio de la pasantía que motivó el prolongado conflicto.

“Era obvio que el conflicto iba a estallar. Imaginate 30 abogados juntos viendo que la ley de pasantías no se cumple, ¿qué puede llegar a pasar? Te van a hacer quilombo.” (Fermín, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

“Y se metieron en la boca del lobo, porque metieron a gente que sabe de materia legal, teniendo un contrato no muy correcto. Entonces los mismos directivos se metieron en la boca del lobo.” (Natalia, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

“Y los de Económica son gente muy de Económicas, no sé si tenés algún preconceito de la gente de Económicas [risas]. Son gente más bien quedada, más bien cómoda. La gente de la facultad de Ciencias Económicas es más bien de apoltronarse, de quedarse quietito en su lugar, mientras no lo jodan a él directamente.” (Federico, estudiante de Administración, pasante de la nueva ley)

La segunda dimensión de la **formación**, ligada al “saber ser” en el trabajo, describe el aprendizaje de actitudes y comportamientos laborales. Esta dimensión gozaba de una mayor valoración por parte de los *pasantes de la antigua ley*, que en su mayoría eran estudiantes de los primeros años de Ciencias Económicas, con escasa experiencia laboral, que atravesaron en la pasantía uno de sus primeros acercamientos al mundo del trabajo. Los *pasantes de la nueva ley*, en cambio, eran un grupo más heterogéneo compuesto no sólo por estudiantes de Económicas de los primeros años sino también por estudiantes de Abogacía de los últimos años de la carrera, próximos a recibirse, que ocuparon un lugar hegemónico a nivel grupal por su protagonismo en el desarrollo del conflicto.

Esta mínima diferencia generacional, marcada por su estadio en los primeros o en los últimos años de la carrera, se condice también con una trayectoria laboral diferente a la del grupo de los *pasantes de la antigua ley*, ya que la mayoría de los *de la nueva ley* había pasado (aunque de forma transitoria) por experiencias laborales; y a su vez, contaban con una mayor urgencia por posicionarse profesionalmente en el campo laboral debido a la cercanía de su graduación. Esto repercutió en sus posicionamientos laborales otorgando una mayor centralidad al cumplimiento de la **formación** ligada al “saber hacer” en su carrera y un lugar periférico al “saber ser”, que ya habían transitado en otras experiencias laborales.

“¿De qué me sirve a mí? Más allá de que para un punto chiquito que es el derecho financiero o tributario, aprender la profesión del abogado es ir a Tribunales, ir a una causa, o sea no tiene nada que ver. Los chicos de Económicas lo mismo, los contadores, los administradores de empresas, no tiene nada que ver. Entonces, el primer punto que ponemos en cuestión es ese, que no sirve para la formación profesional.” (Paula, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

Consideramos que la *formación política* resulta un devenir del “saber ser” laboral, que incorpora otros hábitos y comportamientos laborales. Dicho referencial resulta central en el grupo de *pasantes de la nueva ley*, que desarrollaron un prolongado conflicto laboral que incluyó el paro de sus actividades por cinco meses consecutivos, entre 2011 y 2012, con el apoyo de ATE. El rol de este **sindicato** fue fundamental en este proceso de *formación política* en donde los pasantes aprehendieron formas de organización, protesta, negociación y hasta un vocabulario propio de la lucha laboral, que representan también una forma de *saber* incorporada a partir de la pasantía.

“Un aprendizaje rápido de lo que es el sindicalismo, no tenía ni idea de lo que es hacer paro, de las medidas, nada. Cuando nosotros nos presentamos nos dijeron se para al otro día, y el martes, íbamos a hacer una asamblea, y no sabía bien en qué consistía. Nos encontramos en 7 y 47 y de ahí entramos al call y los chicos que estaban adentro y estaban a favor nuestro, nos estaban esperando. Y ahí se armó la asamblea y a partir de ahí seguimos.” (Mariana, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

“Muchas palabras nuevas, aprender diálogos, hacer una asamblea, qué es una asamblea, participar de una asamblea. Siempre decía en enero aprendí 20 palabras nuevas, hablar de la patronal, hablar de cosas así, que jamás había dicho <<la patronal>> en mi vida. Y decir la patronal o escuchar la patronal, o <<compañeros, compañeras>> todo el tiempo, las asambleas. O sea como experiencia está buena, lástima como se está dando” (Mariano, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

La *formación política* atravesada resulta una dimensión de la formación no prevista por el sistema legal de pasantías, la universidad ni por los propios empleadores. La socialización laboral pretendida por estos sujetos institucionales se reducía a la formación ligada al “saber ser” y “hacer” funcional a su rol como trabajadores eficientes y capacitados en su tarea, lo cual se evidenciaba en las constantes evaluaciones a las que eran expuestos, en los propósitos señalados por el discurso legal y en el propio contrato de pasantías elaborado por la universidad. Sin embargo, la formación resulta un espacio abierto al poder y sus disputas, donde los pasantes no sólo son con-formados en sus posicionamientos, representaciones y prácticas, sino que ellos también establecen transacciones y trans-formaciones, en su contacto con “los otros” (como representantes sindicales, familiares y compañeros de trabajo) que atribuyen sobre ellos *otros* referenciales que repercutían generando *otras* representaciones y prácticas laborales.

Consideramos que dicha *formación política* se dio por las particularidades que asumió la pasantía en ARBA, fundamentalmente por su gran cantidad de pasantes concentrados en un mismo lugar de trabajo. Sostenemos que su carácter numeroso en un mismo lugar de trabajo es una condición fundante para el desarrollo de acciones colectivas por parte de los pasantes, lo cual aparece demostrado en otros casos de conflictos laborales donde se repite tal variable numérica, como el caso de los pasantes de Telefónica y Telecom en el año 1999 y 2001 (Montes Cató, 2006), los pasantes del Gobierno de la Ciudad Autónoma en 2007⁶⁶, los pasantes de la Universidad de la

66

http://www.agenciawalsh.org/aw/index.php?option=com_content&view=article&id=2544:Los%20pasant

Matanza incluidos en el programa Familia dependiente del Ministerio de Desarrollo Social en 2009⁶⁷, y recientemente, en 2013, el caso de los pasantes de IPS⁶⁸, en la ciudad de La Plata.

Por otro lado, la *experimentación colectiva* de condiciones laborales precarias en un ámbito laboral atravesado por la tradición sindical, como es ARBA, propició el desarrollo de acciones colectivas recurriendo al repertorio de herramientas tradicionales de lucha, transmitido por el relato de experiencias pasadas y visualizadas en la cotidianidad de los empleados del organismo, conformando un terreno particular para su *formación política* como trabajadores.

El estado de las relaciones de fuerza en el “contexto de acción”, en el sentido de su posicionamiento como trabajadores en el mercado laboral y en el espacio laboral frente al Estado provincial como empleador, marcaron el terreno sobre el cual se llevó a cabo la disputa por las identificaciones, otorgando una mayor o menor legitimidad a las atribuciones de “los otros” significativos. La “trayectoria subjetiva” de los pasantes y su posicionamiento en el campo laboral con determinados capitales educativos, sociales y económicos, condicionaban sus transacciones frente a esas atribuciones. Del interjuego entre las atribuciones, transacciones e incorporaciones, se definen las formas identitarias de los pasantes, que en tanto posicionamientos subjetivos repercuten sobre sus representaciones y prácticas en dicho “contexto de acción”. En ello reside la pertinencia del análisis de las identificaciones laborales en relación dialéctica a sus condiciones materiales, por su contribución a la comprensión de las diferentes prácticas individuales y colectivas que ellas *movilizan* en lugares de trabajo precario.

[es%20porte%C3%B1os%20se%20movilizan%20contra%20la%20precarizaci%C3%B3n%20laboral&catid=89:trabajadores](http://www.ctabsas.org.ar/La-CTA-acompana-el-reclamo-de-los.html)

⁶⁷ <http://www.ctabsas.org.ar/La-CTA-acompana-el-reclamo-de-los.html>

⁶⁸ <http://argentina.indymedia.org/news/2013/08/845321.php>.

Gráfico 6: Referenciales identitarios articulados en “los chicos del conflicto”.



Nota: el tamaño de los referenciales remite a su centralidad en la forma identitaria

7.4. Identificaciones laborales que movilizan: un análisis de las acciones colectivas de pasantes de ARBA a partir de sus formas identitarias

Las identificaciones laborales, como posicionamientos subjetivos a partir de los cuales los sujetos se narran como trabajadores, constituyen una sutura simbólica transitoria del proceso constante de construcción identitaria. Dichas identificaciones se expresan a través de los discursos como formas identitarias, dando cuenta de los referenciales incorporados en “actos de identificación” anclados en un espacio y tiempo determinado. El “contexto de acción” en que se desarrollan está compuesto también por “los otros” significativos que atribuyen identificaciones, frente a los cuales los sujetos realizan transacciones de reacomodamiento en sus incorporaciones identitarias. El proceso de construcción de las identificaciones se da así de forma dinámica y relacional, asumiendo diferentes *formas* según el estado de fuerza de las relaciones entre el/los sujetos y “los otros” significativos.

Alejándonos de posturas teóricas que analizando la relación entre precarización e identidad (Beck, 2000; Sennett; 2000; Bauman, 2000) señalando la preponderancia de esta relación de poder sobre los posicionamientos identitarios de los trabajadores,

sostuvimos a lo largo de esta tesis que el proceso de formación identitaria constituye un cambio de disputa, en el que los sujetos realizan transacciones frente a las atribuciones realizadas por los sujetos significativos del “contexto de acción”. Las posibilidades de resistir y elaborar transacciones subjetivas frente a las atribuciones se encuentran condicionadas por las relaciones de fuerza entre los sujetos al interior del lugar laboral y del propio campo sociohistórico en que estos se insertan.

Observamos a través del caso de los pasantes del call center de ARBA que las condiciones de precarización laboral en su lugar de trabajo no condujeron de forma directa a la naturalización de las mismas por parte de estos jóvenes trabajadores, sino que estos desplegaron muchos de sus posicionamientos identitarios recurriendo a referenciales anclados en el imaginario de una sociedad salarial pasada, protegida y estable, donde la precarización laboral no constituía (aún) la forma-empleo hegemónica. Como sostiene Baczko (1984), los imaginarios sociales constituyen “representaciones de la realidad social y no simples reflejos de ésta. Inventados y elaborados con materiales sacados del fondo simbólico, tienen una realidad específica que reside en su misma existencia, en su impacto variable sobre las mentalidades y los comportamientos colectivos, en las múltiples funciones que ejercen en la vida social” (Baczko, 1984:8).

En sintonía con ello, Retamozo (2007) sostiene que la experimentación de los sujetos en relación al mundo del trabajo no puede entenderse por fuera de los acontecimientos históricos que aportaron a la construcción de su subjetividad como trabajadores. Señala al respecto la influencia simbólica que aún mantiene la forma de integración de los trabajadores en el orden social nacional popular estadocéntrico (Cavarozzi, 1996; Garretón, 2002 en Retamozo, 2007). Más allá de los tamices de la memoria colectiva acerca de dicho episodio histórico, que nosotros enmarcamos, en el mundo laboral dentro de un modelo fordista, lo interesante de este proceso es su persistencia como imaginario compartido de un “contexto de acción” donde los trabajadores contaban con un mejor posicionamiento en las relaciones de fuerza, cristalizado en formas concretas de integración social, salarial y política.

Por otro lado, reforzando la articulación dialéctica entre estructura material y simbólica, postulamos que las identificaciones laborales de los sujetos repercuten sobre las representaciones y prácticas, individuales y colectivas, que estos realicen en el espacio laboral. La forma en que se piensen como trabajadores influye en el modo en

que signifiquen y practiquen el espacio laboral. Es por eso que consideramos que la reconstrucción de las formas identitarias de los pasantes de ARBA contribuye a la comprensión de las formas de acción colectiva que estos desarrollaron frente a la precarización laboral.

Elegimos analizar las formas de acción colectiva, frente a otras formas de acción individual, por considerar que constituyen un espacio privilegiado de observación del carácter dialéctico y relacional del contexto y los sujetos involucrados en la disputa por la con-formación y trans-formación de éste. Esto implica que así como el “contexto de acción” interviene en las identificaciones de los sujetos con sus ofensivas de poder, también los posicionamientos identitarios participan en la conformación y transformación del contexto y sus relaciones, a través de los sentidos y prácticas que movilizan. Entendemos así, a las acciones colectivas como una de las formas de cristalización de las identificaciones laborales de los pasantes de ARBA. A continuación, nos focalizaremos en el análisis de la relación entre las formas identitarias y las acciones colectivas desarrolladas por los pasantes, entre 2008 y 2012.

En el caso de “los sufridos pasantes del call”, observamos que el principal referencial de posicionamiento es la **precarización laboral**, como incorporación negativa, asociada a la inestabilidad salarial y la falta de higiene en las condiciones ambientales de trabajo. En función a ello desarrollaron acciones colectivas de forma autoorganizada focalizadas en el cumplimiento de sus demandas. Su atribución negativa al referencial **sindicato** impidió la vinculación con este sujeto significativo, cercenando el conflicto a la demanda particular como grupo, sin vincular la misma a otras demandas laborales ni a otros trabajadores de su lugar de trabajo. Sin embargo, a pesar de este distanciamiento sindical, observamos como recurrieron a herramientas de lucha y organización de tradición sindical, como el paro de actividades, la elaboración de petitorios, la negociación con delegados y la manifestación pública, que marcan una continuidad con la experiencia de organización desplegada por otros trabajadores sindicalizados.

En el caso de “los chicos del conflicto”, observamos que su posicionamiento como trabajadores precarizados se realiza desde un lugar diferente, basado en la denuncia del incumplimiento del contenido **formativo** y accesorio de la pasantía. Nuevamente la atribución negativa al referencial **precarización** condujo a la

organización colectiva pero, en este caso, vinculada, fundamentalmente, al **sindicato** ATE. El apoyo brindado por esta organización sindical contribuyó a la prolongación del **conflicto**, que asumió gran centralidad como referencial en su conformación como *trabajadores*. Percibimos de forma central en este grupo un proceso de *formación política* tácito, a través del cual los pasantes se socializaron en hábitos, comportamientos y léxicos propios de la organización política. Por otra parte, la vinculación con el actor sindical, que les atribuía una identificación como *trabajadores*, los llevó a reafirmar dicho posicionamiento identitario y, en función a ello, ampliar la bandera de sus demandas reclamando el reconocimiento laboral de su pasantía.

Notamos así que el posicionamiento identitario de “los chicos del conflicto” como *trabajadores*, además de como *estudiantes*, *precarizados* y *futuros profesionales*, da cuenta de un avance en estado de relaciones de fuerza de los pasantes al interior del organismo. Es decir, fue sobre la base de los derechos laborales obtenidos por los antiguos pasantes, que ellos sumaron nuevas demandas. Sin embargo, este avance en términos de demandas y derechos obtenidos -que marcamos analíticamente- no fue experimentado en términos de continuidad por ninguno de los dos grupos. En términos simbólicos, ambas experiencias de lucha se vivenciaron de forma fragmentadas para los *pasantes de la antigua y la nueva ley*. Esto nos lleva a pensar que a pesar del triunfo logrado por ambos, a través de la conquista de sus demandas en sus respectivos conflictos, persiste la derrota en la fragmentación experimentada como colectivo que lleva a que incluso, compartiendo su narración como *pasantes precarizados*, no puedan representarse como un *nosotros*.

7.4.1. Precarización laboral como ofensiva y como resistencia en la construcción identitaria de los jóvenes-trabajadores: formaciones precarias en cuestión

A lo largo de este capítulo observamos que la precarización, como relación de poder, asumió diferentes formas en el call center de ARBA, que indicaban una mayor o menor ofensiva frente a la resistencia de los pasantes. Vimos así como las condiciones laborales de los *pasantes de la antigua ley* eran más desprotegidas que la de *los de la nueva ley*. La incorporación de nuevos derechos laborales y la satisfacción de las condiciones ambientales dentro de su lugar de trabajo crearon un piso sobre el cual los *pasantes de la nueva ley* sumaron nuevas demandas. Sin embargo, esos nuevos reclamos no fueron apropiados por los *de la antigua ley*. Así como ellos lucharon solos

en sus conflictos por el salario y las condiciones de higiene en 2008 y 2009, los nuevos pasantes lo hicieron también, sin su apoyo, en el reclamo por el pase a planta permanente en 2011 y 2012. La precarización, a pesar de haber menguado su ofensiva contractual con la nueva ley de pasantías, mantenía intacta la fragmentación de los pasantes, debilitando sus posibilidades de organización colectiva al heterogeneizar no sólo sus marcos contractuales, sino también sus intereses e insatisfacciones.

A pesar de su carácter ofensivo, señalamos anteriormente que ésta la precarización nunca es total, es procesual e histórica, y jamás está cerrada. Implica poder y también resistencias, y eso lo vemos en el posicionamiento que ambos grupos de pasantes realizan sobre la **precarización** como referencial negativo y en las acciones colectivas desplegadas en función a ello. No hay en estos jóvenes una naturalización ni adecuación total al carácter flexible que la precariedad da como legado de los nuevos tiempos laborales. Por el contrario, y aunque con diversas acepciones, ambos grupos de pasantes se posicionan laboralmente con una adscripción negativa al referencial precarización. Los “sufridos pasantes del call”, asociándolo a las condiciones salariales y ambientales desprotegidas, mientras que “los chicos del conflicto” ligándolo a la ausencia del contenido accesorio y formativo de su pasantía. Y si bien ambos lo vivenciaron y lucharon de forma fragmentaria, hay continuidad en ambas significaciones de lucha ya que fue sobre las conquistas obtenidas por los *pasantes de la antigua ley* que los *de la nueva ley* incorporaron nuevas demandas.

Por otro lado, el hecho de que el **ARBA como lugar de trabajo** sea un referencial de posicionamiento para ambos grupos de pasantes, ligado a su significado como *empleo público*, nos habla de su atribución positiva a rasgos propios de la sociedad salarial no precarizada como la estabilidad, la seguridad y la protección del empleo. Aunque no por ello cercena el terreno a que otros referenciales, propios de los nuevos tiempos precarios, ganen lugar en sus identificaciones laborales. Tal es el caso de las identificaciones que algunos pasantes realizan a partir de la atribución negativa al **sindicato**.

Sin intenciones de realizar un cierre definitivo sobre sus posicionamientos identitarios laborales, podemos señalar que muchos de los referenciales compartidos en ambas formas identitarias (como **ARBA en tanto lugar de trabajo** público, el **conflicto**, la **precarización**, el **futuro** y la **formación**) se encuentran nutridos por las

atribuciones y experiencias de generaciones pasadas (de familiares, “otros” cercanos y organizaciones sindicales) constitutivas de un imaginario sobre el mundo laboral donde la precariedad no se encontraba extendida (aún) como forma hegemónica de empleo. Estas experiencias son recibidas, vivenciadas y procesadas por los pasantes en el marco de su “contexto de acción”. En el caso del **conflicto**, lo observamos no sólo en sus denuncias contra la precarización sino también en las herramientas de lucha empleadas, que remiten a formas sindicales clásicas como el paro y la manifestación pública. Y en la **formación**, como eje central organizador del mundo de la vida y del trabajo de los pasantes, nutrido también por atribuciones familiares que cristalizan el sentido común de una época en la que la educación era considerada el puente seguro a un futuro laboral mejor.

Sin embargo, con ese legado imaginario de una sociedad salarial estable, protegida y homogénea los pasantes realizan transacciones identitarias desde un presente laboral inestable, desprotegido y fragmentado, en donde la precarización resulta la forma hegemónica de empleo. Como mencionamos recientemente, la ofensiva de esta forma-empleo sobre las identificaciones laborales de los pasantes resulta exitosa, por ejemplo, cuando observamos la atribución negativa que estos realizan frente a las prácticas sindicales. También en su posicionamiento identitario a través del referenciales ajenos al mundo del trabajo y la política, como las relaciones afectivas desplegadas fuera del espacio laboral, resumidas como el **compañerismo**, que son reiteradas como una de las principales razones de su continuidad laboral en ARBA.

Otra transacción objetiva, legado exitoso de la ofensiva precaria, se observa en sus deseos de **futuro cercano** de continuar trabajando en el call center de ARBA una vez finalizado su contrato de pasantías, a pesar de sus denuncias sobre la precarización laboral del mismo. Son las dificultades de insertarse en el mercado laboral como jóvenes profesionales una de las principales razones de esta mediación en sus deseos de futuro. Pero junto a ello, mantienen su proyección en el **futuro lejano** como profesionales independientes, como un amortiguador que otorga un carácter transitorio a su presente laboral como pasantes-operadores-estudiantes-precarizados.

De esta manera, la observación de las formas identitarias de los *pasantes de la antigua y de la nueva ley* nos advierten, a pesar de sus ambivalencias, la persistencia en la memoria colectiva de referenciales anclados en derechos y conquistas laborales

pasadas. A pesar de su juventud, los pasantes dan cuenta de ello en su construcción identitaria a través de referenciales como el **conflicto**, la **precarización**, el **futuro** y la **formación**. Y fundamentalmente en las acciones colectivas que en ellos movilizan. Se trata de referenciales apropiado a la luz de tiempos de trabajo precario, en el cual se forman identitariamente como trabajadores a partir del aprehendizaje de condiciones laborales inestables y fragmentarias, pero también a partir de las experiencias de lucha vivenciadas y activadas en su memoria colectiva como dispensarios para su transformación.

*

En conclusión, observamos que la precarización atraviesa los lugares de trabajo como un proceso y no como un estado, cambiando sus formas y ofensivas ante las resistencias de los trabajadores. En esa relación de poder y contra-poder, las identificaciones laborales son terrenos donde esas mutaciones van dejando marcas, legados, señales. Observamos así que el proceso de precarización, a pesar de su consolidación como forma hegemónica en los últimos 40 años y de su impacto en la fragmentación contractual, subjetiva y política del colectivo de trabajadores, no ha alcanzado aún a desaparecer muchos de los referenciales identitarios ligados al imaginario de una sociedad salarial pasada. O mejor dicho, no ha alcanzado a suprimir la resistencia de los trabajadores y sus demandas de mejores condiciones laborales.

Conclusiones

Comenzamos esta tesis proponiéndonos analizar el proceso de precarización y sus repercusiones en la construcción identitaria laboral de los jóvenes, a través del caso de pasantes universitarios del call center de ARBA. Nuestra inquietud central era observar si las condiciones de precarización, que constituyen el marco de su formación identitaria como trabajadores, conducían a la naturalización de las mismas. Desde una perspectiva teórica relacional, definimos a las identificaciones laborales como posicionamientos subjetivos, resultado de un proceso de construcción relacional, a través de los cuales los sujetos se narran como un “yo/nosotros”. De esta manera, a fin de analizar las identificaciones de los pasantes, observamos los referenciales identitarios de posicionamiento en sus discursos, y reconstruimos el “contexto de acción” y la “trayectoria subjetiva” en el que estos se construyen, para comprender de forma profunda y contextualizada sus formas identitarias.

En relación al “contexto de acción”, constituido por ARBA como lugar de trabajo precario, buscamos su caracterización en términos de relaciones laborales, como espacio de trabajo de pasantes universitarios. Pensar allí la precarización implicó también realizar una revisión crítica de dicha categoría teórica, descartando algunas concepciones y definiendo las propias. De esta manera, alejándonos de aquellas posturas que reducen la precariedad a un estado asociado a la condición contractual, consideramos que la misma resulta un *proceso* que atraviesa las formas jurídicas, pero también las subjetividades y relaciones laborales de los trabajadores. A partir de ello, definimos a la precarización como una materialización de la relación de poder capital-trabajo, que se manifiesta en los espacios laborales desprotegiendo y fragmentando contratos, intereses y herramientas de lucha, que debilitan al colectivo de trabajadores y conforman lugares de trabajo precarios.

En este marco contextual, identificamos a “los otros” sujetos significativos que participan de la relación laboral-formativa, atribuyendo identificaciones a los pasantes, como el sistema legal, los empleadores de ARBA, la Universidad, la academia, los compañeros de trabajo, los sindicatos del organismo provincial, y también, como parte del mundo de la vida de los pasantes -pero atribuyendo identificaciones ancladas en el

mundo del trabajo-, los familiares y “otros” no identificados asociados al sentido común. Observamos allí que las atribuciones identitarias realizadas por “los otros” no eran incorporadas de forma inmediata por los pasantes, sino que estos establecían con ellas transacciones y disputas que mediaban sus incorporaciones identitarias. De esta manera, algunas atribuciones eran aceptadas, otras rechazadas, otras transformadas, dando cuenta del carácter dinámico y relacional de dicho proceso de construcción, enmarcado en un campo de relaciones de fuerza y resistencias.

Encontramos así que las identificaciones, que pueden pensarse como el aspecto más personal de un sujeto individual o colectivo, están preñadas de otredad. La polifonía presente en la propia voz, a partir de la cual los pasantes se narran como trabajadores, da cuenta de este proceso de apropiación y distanciamiento con las atribuciones realizadas por “los otros” sujetos significativos. Al respecto, sostuvimos que el análisis de las identificaciones debe realizarse de forma contextualizada, a la luz del contexto social pero también personal de los pasantes, de forma sincrónica y diacrónica, respectivamente. En este sentido, la reconstrucción de la “trayectoria subjetiva” de los pasantes, a través de sus relatos, resultó un insumo para analizar la forma en que estos realizaban sus transacciones e incorporaciones identitarias frente a las atribuciones de “los otros”, tomando en consideración su posicionamiento en el espacio social, de forma histórica y proyectada.

En este sentido, caracterizamos a los pasantes como jóvenes, estudiantes-trabajadores, que no-viven-de-su-trabajo y, a partir de ese posicionamiento social, analizamos su inserción en el mundo laboral. Encontramos así que sus formas prototípicas de inserción laboral se encuentran caracterizadas por escasas experiencias laborales, de carácter temporal, y subordinadas a la centralidad que asume el estudio como organizador del mundo de su vida. Señalamos también que esta centralidad se encontraba dada, fundamentalmente, por su posicionamiento de clase (media); ya que, en su mayoría, los pasantes cuentan con un sustento económico familiar que les permite prolongar su moratoria juvenil como estudiantes y otorgar al trabajo un lugar accesorio de su formación, en tanto fuente de ingresos para gustos y gastos personales, y de experiencia laboral. Por otra parte, y supeditado a la centralidad de la formación, el futuro aparece de forma constante como horizonte y justificación de sus acciones en sus relatos: todo lo hecho y aprendido es relatado en función de un futuro que será

profesional, y a partir del cual consideramos necesario contextualizar también sus identificaciones laborales presentes.

A partir de la reconstrucción de la “trayectoria subjetiva” de los pasantes, encontramos un elemento diferencial entre ellos vinculado al sistema legal de pasantías bajo el cual se insertaron en ARBA. Éste nos permitió diferenciar, al interior de nuestra unidad de observación, dos grupos de pasantes: los *pasantes de la antigua ley* y los *de la nueva ley*. Entendemos a las leyes laborales como cristalizaciones jurídicas de las relaciones de fuerza entre el capital y el trabajo, que amplían o cercenan derechos en función del estado de fuerzas de dicha relación de poder y resistencias. La nueva ley de pasantías, sancionada en 2008, dio cuenta de una mejora en el posicionamiento de los pasantes como trabajadores, al otorgarles nuevos derechos laborales como vacaciones, ART, licencias, el cálculo de su asignación en función del convenio colectivo de trabajo, entre otros. Sin embargo, esta nueva ley continuaba sin reconocer –al igual que el anterior marco legal- la relación jurídica entre el pasante y su empleador, y por tanto mantenía intacta la heterogeneización de los pasantes respecto al resto de sus compañeros de trabajo.

Pero a pesar del límite que implica su carácter deslaboralizado, la nueva ley de pasantías resultó un avance en la mejora de las *condiciones formales* de contratación de los pasantes, abriendo en nosotros el interrogante acerca de sus repercusiones en las condiciones materiales de trabajo. El estudio de caso realizado en el call center de ARBA nos permitió observar que si bien allí la gran mayoría de los beneficios otorgados por la nueva ley eran aplicados, quedaba vacante el cumplimiento del objetivo central de las pasantías que es otorgar a los pasantes una práctica laboral relacionada con su campo de estudios. Los pasantes de ARBA, como operadores de call center, se mostraban insatisfechos por el desempeño de su tarea como operadores telefónicos y por el hecho de que empleados de planta realizaran las mismas tareas que ellos, con una mayor contribución salarial, estabilidad laboral y derechos laborales. El incumplimiento del carácter accesorio y formativo de la pasantía en ARBA ponía así en cuestión los avances formales de la nueva ley.

Realizamos esta afirmación a partir de nuestro recorte empírico de la realidad centrado en pasantes del call center de ARBA, y que por tanto carece de validez representativa para su aplicación al sistema de pasantías en su conjunto. No es intención

de esta tesis generalizar dicho diagnóstico, sino observar, a partir del caso de los pasantes de ARBA, las formas que asume la precarización laboral en las pasantías y su repercusión en la conformación identitaria de estos jóvenes como trabajadores. Dejamos así abierta la inquietud para que nuevas investigaciones retomen el interrogante sobre las repercusiones materiales que el cambio de normativa legal implicó en las condiciones de trabajo y formación de los pasantes universitarios en forma genérica.

Por otro lado, sostuvimos que las condiciones laborales y formativas de las pasantías se encuentran condicionadas entre sí. A través del estudio de caso realizado, observamos como la precarización repercute sobre la formación de los pasantes como trabajadores, en un contexto laboral desprotegido y fragmentado, aunque resaltamos que ello no conduce directamente a su naturalización. Podemos señalar entonces que dicha hipótesis sugerida en el inicio de la tesis resultó refutada: la precarización laboral y el proceso de formación laboral resultan procesos atravesados por relaciones de poder pero también de resistencias. Y si bien la ofensiva precaria se cristalizaba en ARBA a través de la fragmentación y desprotección de contratos, intereses y herramientas legales de lucha, ella también resultó resistida en los posicionamientos que los pasantes realizaron desde referenciales anclados en un imaginario laboral no precarizado, que los llevó a movilizarse y organizarse colectivamente.

No queremos decir con esto que la precarización laboral en que desarrollaban su construcción identitaria como trabajadores resultó totalmente resistida, sino que, las condiciones de trabajo y formación resultaron un terreno de ofensiva y también de disputa para los pasantes. Observamos así que si bien la fragmentación laboral dificultó su organización como colectivo de trabajadores, impidiendo incluso que los *pasantes de la antigua* y la *nueva ley* puedan identificarse como un “nosotros”, ambos grupos desarrollaron acciones y organizaciones colectivas reclamando por la mejora de sus condiciones de trabajo. Por otra parte, la satisfacción de las demandas de estabilidad laboral e higiene en su lugar de trabajo, a partir de las acciones colectivas realizadas por los *pasantes de la antigua ley*, creó un terreno de derechos laborales cubiertos sobre los que los *pasantes de la nueva ley* incorporan nuevos reclamos, como el cumplimiento del carácter accesorio y formativo de la pasantía. Y a pesar que los pasantes no significaron una continuidad entre dichos reclamos, su historización nos permite ver el carácter relacional de sus resistencias frente a la precarización.

En relación a esto y alejándonos de la hipótesis de naturalización de las condiciones de precarización en los jóvenes, observamos que los referenciales de posicionamiento identitario de ambos grupos de pasantes remiten a un imaginario laboral basado en una sociedad salarial con características laborales estables, seguras y protegidas. Esto resulta un elemento compartido por los *pasantes de la antigua* y la *nueva ley*, a pesar de que en cada grupo asuman centralidad distintos referenciales. En función a esas diferencias bautizamos las formas identitarias de cada grupo como “los sufridos pasantes del call” y “los chicos del conflicto”, tomando en consideración, a partir de sus relatos, la centralidad de la *precarización* de sus condiciones ambientales y salariales de trabajo en el caso de *los pasantes de la antigua ley*, y de los prolongados conflictos en el caso de *los pasantes de la nueva ley*.

Por otra parte, las formas identitarias cristalizan las narraciones de los propios pasantes y también las atribuciones que “los otros” sujetos realizan sobre ellos. A lo largo de toda la investigación dimos cuenta de cómo dichos procesos de atribución e incorporación se encontraban en disputa, mediando entre ellos transacciones que definían la preeminencia o el descarte de las atribuciones según las relaciones de fuerzas entre los pasantes y “los otros”, y las posiciones asumidas a lo largo de su trayectoria. En el caso de “los sufridos pasantes del call”, dicho nombre emerge de una autodenominación realizada en su grupo virtual de comunicación interna, que fue asumida y reafirmada en las atribuciones de los otros pasantes y compañeros de ARBA; dando cuenta de la centralidad de la precarización como referencial de posicionamiento negativo, asociada a la inestabilidad salarial y la falta de higiene en las condiciones ambientales de trabajo.

El posicionamiento de “los chicos del conflicto”, por su parte, refiere a la centralidad de los conflictos protagonizados por ellos frente a la precarización laboral, vinculados al sindicato ATE, cuyo apoyo contribuyó a su prolongación y asumió centralidad como referencial en su formación como trabajadores. En este sentido, encontramos que el carácter sindicalizado de las acciones colectivas de “los chicos del conflicto” – a diferencia del carácter autoorganizado de “los sufridos pasantes del call” – resulta un elemento central para comprender su proceso de *formación política* y su autorreconocimiento como trabajadores, reafirmada en las atribuciones identitarias del sindicato. Este posicionamiento identitario como *trabajadores precarizados* los

movilizó a ampliar su bandera de lucha, reclamando no sólo mejores condiciones laborales, sino también y fundamentalmente el reconocimiento laboral de su pasantía.

Recuperando ahora los referenciales compartidos por ambos grupos de pasantes, encontramos que la *formación* resulta un referencial central de posicionamiento laboral que es ligado a su *futuro* como profesionales. En este posicionamiento se cristaliza una representación social compartida con generaciones adultas, anclada en una sociedad salarial donde la educación era concebida como herramienta fundamental para la obtención de un mejor empleo y una mejor posición social. En este sentido, recuperando los hilos identitarios que articulan las identificaciones de los pasantes con el imaginario de una sociedad salarial pasada, encontramos también, en relación al referencial *futuro*, la atribución positiva realizada sobre “ser empleado público” en *ARBA como lugar de trabajo*, asociado a la estabilidad, seguridad y protección laboral. La articulación de estos referenciales se encuentra vinculada también a la atribución negativa que los pasantes realizan sobre su carácter de trabajadores *precarizados*.

Sin embargo, esto no implica que los referenciales de posicionamiento laboral compartidos por los “sufridos pasantes del call” y “los chicos del conflicto” reproduzcan de forma acabada el imaginario de una sociedad salarial pasada. Consideramos que el mismo era repropiado y resignificado a la luz de su “contexto de acción”, atravesado por la forma-empleo precaria que asume un carácter relacional de ofensivas y resistencias. Al respecto, y dando cuenta de su carácter ofensivo, podemos mencionar como la fragmentación contractual y subjetiva de “los sufridos pasantes del call” y “los chicos del conflicto” dificultó que se pensarán como un “nosotros” y se organizaran colectivamente. También se cristaliza en el distanciamiento establecido por los pasantes frente a muchas prácticas de las *organizaciones sindicales* -a pesar de haber retomado muchas de sus herramientas de lucha-; y en su posicionamiento identitario laboral a partir de referenciales ajenos al mundo del trabajo como el *compañerismo* y las relaciones afectivas (que eran señaladas en muchas ocasiones como la principal razón de continuidad laboral).

Pero a pesar de estos posicionamientos que dan cuenta del éxito de la precarización como ofensiva de poder, buscamos destacar también el carácter relacional de este proceso a partir de la señalización de las resistencias de los pasantes, movilizadas por referenciales anclados en el imaginario de un mundo laboral no

precarizado. Lo cual implica, más allá de su forma o nombre histórico, un mundo laboral donde los trabajadores contaban con un mejor posicionamiento en sus relaciones de fuerza frente al capital, que se traducían en conquistas y derechos laborales. De esta manera, observamos que a pesar de que en términos materiales la ofensiva del capital ha sido efectiva desprotegiendo y fragmentando las condiciones de trabajo, la persistencia de dichos referentes identitarios advierte que, en términos simbólicos, aún no ha logrado erosionar la memoria sobre la experiencia de los trabajadores en condiciones estables, seguras y protegidas ni de las luchas realizadas para su conquista.

Por último, retomando la perspectiva *estructural-constructivista* definida desde nuestros principios epistemológicos, observamos que las identificaciones de los pasantes se encuentran condicionadas por el contexto precarizado pero también por la trayectoria personal y colectiva vivenciada como “experiencia”. Ambos contextos, personales y colectivos, se encuentran entrelazados y repercuten sobre sus identificaciones. Pero también las identificaciones movilizan significaciones y acciones que transforman el contexto y el propio desarrollo de las trayectorias personales y colectivas. En esto consiste la articulación simbólica y material del mundo social que abordamos preguntándonos por las repercusiones de la precarización sobre las identificaciones, y que en el desarrollo de nuestra investigación nos llevó a encontrar que *el modo en que estos se identifican repercute también sobre las relaciones de fuerza que componen el mundo laboral*. En este marco cobra sentido la concepción relacional de la precarización, como ofensiva y resistencia; y también asume relevancia el estudio de las identificaciones, ya que el modo en que los sujetos se identifican repercute sobre el modo en que actúan y significan el mundo social.

Estas reflexiones abrieron en nosotros nuevas inquietudes referidas a la fertilidad política de lo simbólico en las acciones colectivas desplegadas por los jóvenes trabajadores. Nos referimos con esto a la potencialidad de movilización que tienen las representaciones compartidas, que nutren sus identificaciones, pero también, y a un nivel más amplio, los imaginarios sociales, en tanto redes simbólicas que atraviesan y conforman una matriz de significación social común. Uno de los principales hallazgos de nuestra investigación fue encontrar que el imaginario laboral compartido en las identificaciones de los pasantes, que movilizó sus acciones frente a la precarización, tiene sus raíces históricas en un mundo laboral -que si bien en términos materiales

perdió hegemonía como forma-empleo-, persiste en términos simbólicos, como una red de referenciales, ligados a condiciones de trabajo estables, seguras y protegidas, como horizonte y bandera de lucha.

No queremos decir con esto que el imaginario laboral de una sociedad salarial pasada persiste de forma literal en las representaciones de los jóvenes socializados en tiempos laborales precarios. Sino que, en términos de memoria colectiva, estas representaciones, transmitidas a través de relatos de familiares y compañeros de trabajo resultan reapropiadas y transformadas por los jóvenes, a la luz de su contexto y trayectoria. En esa reapropiación se dan transacciones frente a la ofensiva precaria que resultan más o menos efectivas. Entre las menos efectivas, observamos, por ejemplo, su fragmentación como trabajadores, el distanciamiento establecido con los sindicatos o la jerarquización del clima social de trabajo como motivo supremo para la continuidad laboral. Pero a pesar de ello, observamos también referenciales que denotan resistencias, estableciendo una continuidad con el imaginario de una sociedad salarial, que movilizan acciones colectivas para su conquista. Este hallazgo desestima los discursos apocalípticos respecto a la desaparición del trabajo en las identificaciones de los jóvenes y de la imposibilidad de identificaciones y organizaciones colectivas en lugares de trabajo precario.

En resumen

Sintetizando y buscando recuperar los principales aportes realizados por la tesis, pasaremos a detallarlos ordenando esquemáticamente las siete ideas centrales a las que arribamos con nuestra investigación, reproduciendo de forma secuencial el hilo argumental de la misma:

1. Pasantías universitarias, una forma de precarización laboral encubierta

Las pasantías universitarias constituyen una forma de precarización laboral, *encubierta por las condiciones legales* de desprotección y fragmentación en que se desarrollan en los lugares de trabajo. Si bien la nueva normativa mejoró sus condiciones de contratación, mantiene intacta su desprotección al desconocerla como una relación de trabajo y privar, por tanto, a los pasantes de beneficios y protecciones propios de una relación de trabajo

formal (como la condición de registro, derecho a la indemnización por despido, derecho a la sindicalización, entre otros), que los diferencia del resto de sus compañeros de trabajo y propicia su fragmentación como colectivo. De esta manera, su escaso costo legal y el débil control por parte de los ministerios y casas de estudios favorecen el incumplimiento de sus condiciones formativas, propiciando su utilización fraudulenta como reemplazo de fuerza de trabajo efectiva.

2. Precarización como relación de poder y resistencia

La precarización laboral resulta un proceso ofensivo que atraviesa los lugares de trabajo desprotegiendo y heterogeneizando contratos, intereses y herramientas de lucha, que dificultaron en ARBA la identificación de pasantes y trabajadores como un “nosotros” y la realización de acciones colectivas conjuntas. Sin embargo, en tanto proceso relacional, la precarización implica también resistencias. De esta manera, las acciones y organizaciones colectivas desarrolladas por los pasantes del call center de ARBA, aunque fragmentadas en tanto colectivo de trabajadores, generaron un reacomodamiento de su ofensiva a partir de la lucha y organización realizada contra las condiciones laborales precarias, que condujeron a la obtención de mejoras ambientales, salariales y contractuales.

3. Lugares de trabajo precario como espacios de identificación laboral

A pesar del carácter ofensivo que el proceso de precarización genera en los ámbitos laborales, consideramos que estos son espacios de apropiación y prácticas significativas por parte de los trabajadores, convirtiéndolos en lugares de identificación. El proceso de desprotección y fragmentación laboral que atravesaba al call center de ARBA, como lugar de trabajo de pasantes universitarios, no cercenó las posibilidades de que estos construyan identificaciones personales y colectivas en relación al trabajo. Retomamos entonces la categoría de lugar, como espacio practicado y significado, para incluir el carácter dinámico y procesual que otorgan a los espacios laborales las identificaciones de los trabajadores.

4. Ambivalencias del Estado como lugar de trabajo: entre el rechazo a su precarización presente y la aspiración a su carácter histórico desprecariado

La precarización laboral atraviesa a ARBA como lugar laboral público de una forma mediada, cristalizando la ofensiva del capital sobre el trabajo a través de la creación, legitimización y el empleo de formas contractuales flexibles. La particularidad del Estado como empleador repercute de forma contradictoria en las identificaciones de los pasantes como trabajadores: por un lado, resulta resistido como lugar de trabajo por las condiciones de precarización laboral en que se desplegaba su pasantía en el call center; pero por otro lado, aparece representado como un horizonte laboral para su futuro lejano (*lejano en el tiempo y lejano del call*) por a las condiciones de estabilidad, seguridad y protección que nutren el imaginario sobre el empleo público, asociado a una sociedad salarial donde los trabajadores gozaban de un mejor posicionamiento en las relaciones de fuerza.

5. Precarización que moviliza, con heterogeneidad de significaciones

El proceso de precarización laboral dificultó el desarrollo de identificaciones y acciones colectivas entre los *pasantes de la antigua* y la *nueva ley*, por sus diferentes condiciones contractuales, salariales y ambientales de trabajo. Dicha heterogeneidad repercutió también en la significación diferencial de la *precarización* como referencial, movilizando acciones colectivas particulares en cada grupo. Vemos así que, mientras para los *pasantes de la antigua ley* la *precarización* de su trabajo implicaba inestabilidad salarial y el incumplimiento de las condiciones ambientales de trabajo, para los *pasantes de la nueva ley*, estaba asociada al carácter no accesorio ni formativo de la pasantía. Pero a pesar de sus diferentes significaciones, en ambos grupos la atribución negativa al referencial *precarización* movilizó acciones colectivas, que remitieron a herramientas tradicionales de lucha sindical como el paro y la manifestación pública.

6. Identificaciones laborales de jóvenes en lugares de trabajo precarios con raíces en el imaginario laboral fordista

Los principales referenciales de posicionamiento identitario laboral en los “sufridos pasantes del call” y “los chicos del conflicto” se encontraban anclados en el imaginario de una sociedad salarial estable, segura y protegida, que si bien en términos materiales ha perdido hegemonía como forma-empleo, persistía en su universo simbólico como insumo de identificaciones laborales. Vemos esto en el caso de la atribución negativa realizada frente al referencial *precarización*, y en las atribuciones positivas realizadas frente a la *formación* en relación a un *futuro* profesional, y a *ARBA como lugar de trabajo* en relación a las características de estabilidad y seguridad asociadas a su significado como empleo público. Estas identificaciones movilizan en los pasantes sentidos, prácticas y acciones, que denotan una continuidad en la experiencia respecto a formas de pensamiento y organización propias de una sociedad salarial pasada, que eran transmitidas a ellos a partir de los discursos de compañeros de trabajo, sindicatos, familiares y educadores en su proceso de socialización laboral.

7. Precarizaciones e identificaciones en relación dialéctica: estructuras que significan y significados que re-estructuran

La precarización laboral resulta un proceso relacional que atraviesa las identificaciones laborales de los pasantes de ARBA, fragmentándolas y dificultando el desarrollo de acciones colectivas con trabajadores con otros contratos, intereses y herramientas de luchas. Sin embargo, aunque fragmentadas, las acciones colectivas desarrolladas se encuentran movilizadas por identificaciones laborales comunes basadas en referenciales asociados a un imaginario laboral fordista. La persistencia de estos referenciales, anclados en la memoria colectiva, denota el carácter político de las significaciones en su articulación con el mundo material laboral. De esta manera, vemos que así como la precarización laboral atraviesa las identificaciones, también la forma en que los sujetos se identifican moviliza acciones colectivas que repercuten sobre las relaciones de fuerza en el mundo del trabajo. Esto denota la articulación entre las estructuras materiales y simbólicas, y de forma puntual entre la precarización laboral y las identificaciones laborales de los sujetos, que se condicionan y transforman de forma dialéctica.

Arribamos a estas conclusiones buscando indagar, a través del caso de los pasantes del call center de ARBA, las repercusiones de la precarización laboral sobre la construcción identitaria de los jóvenes como trabajadores. En el recorrido realizado, las lecturas y hallazgos empíricos nos condujeron a la apertura de dicho interrogante, llevándonos a mirar no sólo las repercusiones de la precarización sobre las identificaciones de los pasantes, sino también el modo en que sus identificaciones conformaban y transformaban ese contexto a partir de los sentidos y prácticas que movilizaban en ellos. Esta apertura nos abre también a nuevos interrogantes, que buscaremos responder en otros caminos de investigación, indagando a partir del posicionamiento teórico asumido -sobre la relación dialéctica entre identificaciones y contextos laborales- la fertilidad política que el universo simbólico asume en las acciones colectivas de jóvenes trabajadores, cristalizado en imaginarios y memorias colectivas.

Referencias bibliográficas

Abal Medina, P. (2011), “La sublevación de la vincha” en Abal Medina, P. y Diana Menéndez, N. (Comp.) Colectivos resistentes, Ediciones Imago Mundi, Buenos Aires.

Abal Medina, P. (2008), “Las relaciones de poder y la relación laboral” en *Prácticas de oficio. Investigación y reflexión en Ciencias Sociales*, Núm. 3, 1-10, Buenos Aires.

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.

Abarzúa, E. (2008), “Acción sindical de trabajadores Contratistas” en Albaro Soto (ed.), Flexibilidad Laboral y Subjetividades, LOM ediciones, Santiago de Chile.

Acosta, M. y Vuotto, M. (2001), “La Pasantía como recurso de aprendizaje dentro de las organizaciones: la percepción de los estudiantes universitarios”, ponencia presentada en el 5° *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires. Disponible en: <http://www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/VUOTOYACOSTA.PDF>

Adamini, M. (2011), “La precarización oculta en las pasantías universitarias. Cambios y continuidades en su nueva ley” en *Derecho y Ciencias Sociales*, Núm. 4, 51-63.

Adamini, M. (2012), “Condiciones de empleo de las pasantías universitarias argentinas en el modelo de la post-convertibilidad: 2003-2011”, ponencia presentada en *V Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población*, Montevideo.

Adamini, M. (2012a), “La zona gris de las pasantías: entre el trabajo y la formación” en *Revista Gestión de las personas y tecnología*, Núm.13., 85 - 98.

Adamini, M. (2012b), “Pasantías universitarias en la Argentina de la postconvertibilidad: cambios laborales en el período 2003-2011” en *Temas de coyuntura*, Núm.66, 67-92.

Adamini, M. (2013), “La identidad inaprensible. Aproximaciones a su abordaje a través del análisis del discurso como estrategia metodológica”, ponencia presentada en *X Jornadas de Sociología de la UBA*, Buenos Aires.

Adamini, M. y Longo, J. (2011), “Cambios y continuidades en el marco regulatorio del mercado de trabajo en la Argentina de la postconvertibilidad”, ponencia presentada en el 10° *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires.

Adamini, M., Deleo, C. y Longo, J. (2013), “Sentidos laborales en transición. Un estudio sobre jóvenes trabajadores con trayectorias laborales precarias”, ponencia presentada en el 11° *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires.

- Adamovsky, E. (2009)**, Historia de la clase media argentina, Planeta, Buenos Aires.
- Adler, P.A. & Adler, P. (1987)**, Membership roles in field research, Sage, Newbury Park.
- Agullo Tomás, E. (1998)**, “La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial” en *Revista Psicothema*, Vol.10, Núm.1, 153-165.
- Alfaro, A. H. (2001)**, “Trayectorias profesionales femeninas en mercados de trabajo masculinos: las ingenieras en la industria maquiladora” en *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 63, Núm.2, 63-90.
- Alonso, L. (1998)**, La mirada cualitativa en sociología, Fundamentos, Madrid.
- Amorebieta y Vera, M.L. (2012)**, “Modernización del Estado, política y cultura: un análisis tentativo a partir de un estudio de caso en la provincia de Buenos Aires”, ponencia presentada en *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*, La Plata.
- Andréu Abela, J. (2001)**, “Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada”, en Documento de trabajo CENTRA 2001/03. Disponible en: www.public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf.
- Antunes, R. (1999)**, ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo, Editorial Antídoto, Buenos Aires.
- Antunes, R. (2005)**, Los sentidos del trabajo, Ed. Herramienta, Buenos Aires.
- Appay B. (2005)**, La dictature du succès. Les paradoxes de l'autonomie contrôlée, L'Harmattan, Paris.
- Archenti, N. (2007)**, “Estudio de caso” en Marradi, A., Archenti, N. y Piovani, (2007), J.I. Metodología de las Ciencias Sociales, Emecé, Buenos Aires.
- Archenti, N. y Piovani, J.I. (2007)**, “Los debates metodológicos contemporáneos” en en Marradi, A., Archenti, N. y Piovani, (2007), J.I. Metodología de las Ciencias Sociales, Emecé, Buenos Aires.
- Arias, C. y Crivelli, K. (2010)**, “Ensayando prácticas de articulación colectiva: la Coordinadora de Trabajadores Precarizados de la Ciudad de Buenos Aires” en *Ciências Sociais Unisinos*, Vol. 46, Núm.1, 93-104.
- Asinelli, C. Álvarez T. y Yodert, P. (2008)**, “El proceso de modernización del estado en la Argentina: características y particularidades de un pensamiento propio e innovador” en *Cuadernos de Administración*, Núm.39, 83-95, Cali. Disponible en: www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=225020360007&iCveNum=0.
- Augé, M. (2007)**, Los no lugares. Espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad, Editorial Gedisa, Buenos Aires.
- Auriol 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.

Ávila Queveo J. A. y Cortés Montalvo, J. (2007), “La construcción de las identidades profesionales a través de la educación superior” en *Revista Cognición. Fundación Latinoamericana para la Educación a Distancia*, Núm.9, 52-61.

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

Baczko, B. (1984), Los imaginarios sociales. Memorias y esperanzas colectivas, Nueva Visión, Buenos Aires.

Batjin, M.M. (1982), Estética de la creación verbal, Siglo XXI, Buenos Aires

Battistini, O. (2004), "Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva" en Battistini, O (coordinador), El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores, Prometeo, Buenos Aires.

Battistini, O. (2005), “La identidad en cuestión a partir de las transformaciones del trabajo. El caso de los trabajadores de dos industrias automotrices argentinas”, Tesis de Doctorado, Universidad de Buenos Aires, Mimeo.

Battistini, O. (2007), “Historia, actualidad y proyecto en las construcciones identitarias de dos grupos de trabajadores jóvenes”, ponencia presentada en el *V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Montevideo.

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.

Bauman, Z. (2000), Trabajo, consumismo y nuevos pobres, Gedisa, Barcelona.

Bauman, Z. (2005), Identidad, Losada, Buenos Aires.

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.

Beccaria, L., Groisman, F. y Maurizio, R. (2009), “Notas sobre la evolución macroeconómica y del mercado de trabajo en la Argentina 1975-2007” en Beccaria, L. y Groisman, F. (Comp.), Argentina Desigual, Prometeo, Buenos Aires.

Beck, U. (2000), Un nuevo mundo feliz. La precarización del trabajo en la era de la globalización, Paidós, Barcelona.

Becker, G. (1964), Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education, National Bureau of Economic Research, Nueva York.

- Benveniste, E. (1966)**, Problemas de lingüística general I, Siglo XXI, Madrid.
- Benveniste, E. (1974)**, Problemas de lingüística general II, Siglo XXI, Madrid
- Berardi, F. (2007)**, Generación post-alfa. Patologías e imaginarios en el semiocapitalismo, Tinta Limón ediciones, Buenos Aires.
- Bernstein, B. (1998)**, Pedagogía, control simbólico e identidad, Morata, Madrid.
- Béroud, S. y Bouffartigue, P. (Dir.) (2009)**, Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?, La dispute, París.
- Bidart, C. (2006)**, “Crises, décisions et temporalities: autour des bifurcations biographiques” en *Cahiers Internationaux de Sociologie*, Núm.120, 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. (2008)**, "Précarités professionnelles et action collective. La forme syndicale à l'épreuve" en *Travail et emploi*, Núm. 116, 33-43.
- Bouffartigue, P. (2009)**, “Ambivalences dans l’expérience du travail précaire Un éclairage à partir du cas de La Poste”, en Journées d’études du séminaire « Intermittence et salariat » Une socialisation du travail au-delà de l’emploi ?, Université de Paris Ouest Nanterre La Défense.
- 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.
- Bourdieu, P. (1977)**, La distinción, Taurus, Madrid,
- Bourdieu, P. (1979)**, “Los Tres Estados del Capital Cultural” en *Sociológica*, Núm. 5, 11-17.
- Bourdieu P. (1986)**, “L’illusion biographique” en *Actes de la Recherche*, Vol. 3, Núm. 62, 69-72.
- Bourdieu, P. (1998)**, Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal, Editorial Anagrama, Barcelona.
- Bourdieu, P. (1988a)**, “Espacio social y poder simbólico” en Cosas Dichas, Gedisa, Buenos Aires.
- Bourdieu, P. (1990)**, Sociología y cultura, Grijalbo, México.
- Bourdieu, P. (1990a)**, La juventud no es más que una palabra, Grijalbo, México.
- Bourdieu, P. (2007)**, El sentido práctico, Siglo XXI, Buenos Aires.
- Bourdieu, P., Chamboredon, J. y Passeron, J. (2002)**, El Oficio del Sociólogo, Siglo XXI, Buenos Aires.
- Bourdieu, P. y Passeron, J. (2003)**, Los herederos: los estudiantes y la cultura, Siglo XXI, Buenos Aires.
- Brown, B. (2012)**; “Las políticas públicas de empleo: de los 90 a la postconvertibilidad”, ponencia presentada en *VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata*, La Plata.

- Brubaker, R., y Cooper, F. (2001):** “Más allá de la identidad”, Apuntes de Investigación del CECyP, N° 7, Buenos Aires.
- Brunner, J. (2007);** “Educación Superior en Iberoamérica. Informe 2007”, Centro Interuniversitario en Desarrollo, Santiago de Chile.
- Bruno, M. (2008),** “Negociación colectiva en el sector público”, Subsecretaría de Modernización del Estado, Dirección Provincial de Gestión Pública, La Plata. Disponible en: www.dpgp.sg.gba.gov.ar
- Bryman, A. y Burgess, R. (1999),** Qualitative Research, Sage, Londres.
- Bulloni, M.N., Frassa, J. y Muñiz Terra, L. (2008),** “La reconfiguración de la identidad laboral frente a las transformaciones en el mundo del trabajo. Notas para la discusión” en *Revista Académica del Equipo Federal del Trabajo*, Núm. 40, 1 – 12.
- Busso, M. (2011),** Identidades colectivas movilizadas. Un estudio de los trabajadores feriantes de la ciudad de La Plata (Argentina), en los umbrales del siglo XXI, Editorial Académica Española, Madrid.
- 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.
- Busso, M. y Pérez, P.E. (2012),** “Los jóvenes y sus “trayectorias laborales inestables”: mitos y realidades”, ponencia presentada en *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*, La Plata.
- Camou, A. (2004),** “Un espacio de vinculación entre la academia y la administración pública” en Primera Reunión del Consejo Académico del IPAP <<Aportes al Plan Trienal de la Gestión Pública 2004/2007>>, Subsecretaría de la Gestión Pública, Provincia de Buenos Aires.
- Camou, A. y Mateo, S. (2008),** “¿El tiempo vence a la organización? Dinámica política, estructuras estatales y políticas sociales en la provincia de Buenos Aires (1984-2004) en *Cuestiones de Sociología*, Núm.4, 129-142.
- Candia, J.M. (1996),** “Empleo precario y conflicto social. ¿Nuevas formas de organización popular?” en *Nueva Sociedad*, Núm.142, 55-64.
- Cano, E. (2004),** “Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad” en *Revista Mientras tanto*, Núm. 93, 67-82.
- Castel R. (1997),** La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado, Paidós Buenos Aires.
- Castel, R. (2005),** “El proceso de individualización: fragilización de los soportes de identidad frente a las transformaciones del capital y del trabajo” en Pérez Soto, G. (coord.) Las manifestaciones actuales de la cuestión social, Instituto Di Tella, Buenos Aires.
- Cavarozzi, M. (1996),** El capitalismo político tardío y su crisis en América Latina, Homo Sapiens Ediciones, Rosario.

Chernobilsky, L. (2006), “El uso de la computadora como auxiliar en el análisis de datos cualitativos” en Vasilachis de Gialdino, I. (coord.), Estrategias de investigación cualitativa, Gedisa, Barcelona.

Cicourel, A.V. (1964), Method and measurement in sociology, Free Press, Nueva York.

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.

Contrepolis, S. (2003), Syndicats, la nouvelle donne. Enquête sociologique au cœur d’un bassin industriel, Syllepse, Paris.

Cortés, R. (2003), “Mercado de trabajo, pobreza y género. El caso argentino, 1994-2002”, en Valenzuela, M. E. (Comp.), Mujeres, pobreza y mercado de trabajo. Argentina y Paraguay, OIT, Santiago de Chile.

Creswell, J.W. (1998), Qualitative inquiry and research design. Choosing among five traditions, Sage, California.

Criado, M. (1998), Producir la juventud, Ediciones ITSMO, Madrid.

De Certeau, M. (2007), La invención de lo cotidiano. Tomo 1. Artes de hacer, ITESO, México.

De la Garza Toledo, E., Gayosso Ramírez, J.L. y Moreno, S.H. (2010): “La Querrela de las Identidades: ¿pasado sistemático, presente fragmentario?” en De la Garza Toledo, E. y Neffa, J.C. (Comp.), Trabajo, identidad y acción colectiva, Plaza y Valdez Editores, Madrid.

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.

Del Carril, J., De Marco, M. y Median, O. (2007), “La formación del graduado en Ciencias Económicas y las pasantías”, Documento de la Cátedra de Seminario, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Tucumán.

Derrida, J. (1989), Márgenes de la filosofía, Cátedra, Madrid.

Diana Menéndez, N. (2007), “La representación sindical en el Estado: los casos de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)”, Tesis de Maestría en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Mimeo.

Diana Menéndez, N. (2009), “Condiciones de trabajo y precarización laboral en el Estado. El caso de los trabajadores del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación”, Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Mimeo.

Diana Menéndez, N. y Míguez, P. (2009), “El trabajo precario en el Estado. El caso argentino en los años noventa” en Battistini, O., Bialakowsky, A., Busso, M. y Costa, M.I. (Comp.) Los trabajadores en la nueva época capitalista: entre el ser y el saber, Ed. Teseo, Buenos Aires.

Díaz, X., Godoy, L. y Stecher, A. (2005), Significados del trabajo, identidad y ciudadanía: La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible, CEM ediciones, Santiago de Chile.

Domínguez L.V. (2013) “Las condiciones de trabajo en la Agencia de Recaudación de la Provincia de Buenos Aires” en Tercer Concurso Bialeto Massé, La Plata. Disponible en CD.

Dooley, L. (2002), “Case Study Research and Theory Building” en *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 4, Núm. 3, 335-354.

Dreben (1968), On what is learning is School, Reading, Massachussets.

Drovandi, M.C. (2010), “Estudios sobre las causas del bajo rendimiento en los últimos cursos de la carrera de alumnado en Ingeniería Informática en la Universidad de Mendoza, Tesis doctoral, Universidad de Granada, Mimeo.

Dubar, C. (1998), “Trajectoires sociales et formes identitaires: clarifications conceptuelles et methodologiques” en *Sociétés Contemporaines*, Núm. 29, 73-85.

Dubar, C. (2000), La socialisation: construcción de identités sociales et professionnelles, Armand Colin, París.

Dubar, C. (2001), “El trabajo y las identidades profesionales y personales” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13, Núm.7, 5-17.

Dubar, C. (2002), Las crisis de la identidades: La interpretación de una mutación, Ediciones Bellaterra, Barcelona.

Dubar, C. (2003), “Sociétés sans classes ou sans discours de classe” en *Lien Social et Politiques*, Núm. 49, 35-44.

Dubet, F. y Martuceli, D. (1998), ¿En qué sociedad vivimos?, Losada, Buenos Aires.

Ducrot, O. (1972), Dire et ne pas dire, Hermann, Paris.

Durkheim, E. (2004), La división del trabajo social, Ediciones Libertador, Buenos Aires.

Eisenhardt, K. (1989), “Building Theories from Case Study Research”, en *Academy of Management Review*, Vol 14, Núm. 4, 532-550.

Erikson, E. (1968), Identidad, Juventud y Crisis, Ed. Paidós, Buenos Aires.

Etchemendy, S. (2011), “El sindicalismo argentino: la complejidad de un actor clave” en *Ciclo de Seminarios. El modelo sindical en debate*, Fundación Friedrich Ebert Stiftung/Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo, 4-9.

Feixa, C. (2006), De jóvenes, bandas y tribus, Editorial Ariel, Barcelona.

Félix, M. (2008), "Argentina: los límites macroeconómicos del neo-desarrollismo" en *Revista Herramienta*, Núm. 39, 97-116.

Figari, C. (2009), “Dispositivos de control y nuevas matrices de disciplinamiento laboral: desnaturalización y crítica como espacio de resistencia colectiva”, ponencia presentada en el *9no Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires.

Figari, C. (2011), “Hegemonía empresaria y nuevas lógicas de control social: la formación del mando” en *Revista Trabajo y Sociedad*, Vol.15, Núm.17.

Filmus, D. (1996), Estado, sociedad y educación en la Argentina de fin de siglo. Proceso y desafíos, Troquel, Buenos Aires.

Filmus, D. (2001): “La educación media frente al mercado de trabajo: cada vez más necesaria, cada vez más insuficiente” en Braslavsky, C. (Comp.) La educación secundaria . ¿Cambio o inmutabilidad? Análisis y debate de procesos europeos y latinoamericanos contemporáneos, Editorial Santillana/IPE, Buenos Aires.

Filmus, D., Miranda, A. y Zelarayan, J. (2001), “En el mercado de trabajo, ¿el saber no ocupa lugar? egresados de la escuela media y primer año de inserción laboral”, ponencia presentada en *V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires.

Flórez, J.A. y Muñoz Carrion, A. (1989), “Cultura juvenil: la comunicación desamparada” en Rodríguez González, F. (Comp.), Comunicación y lenguaje juvenil, Fundamental, Madrid.

Foucault, M. (1981), Historia de la sexualidad, Siglo XXI, México.

Foucault, M. (1985), La Arqueología del Saber, Siglo XXI, Buenos Aires.

Freytes Frey, A.C. (2004), “Las dimensiones biográficas y relacional de la identidad profesional. Un estudio de caso con los docentes del 3° ciclo de la EGB” en Battistini, O. R. (Comp.) (2004), El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores, Prometeo, Buenos Aires.

Frigotto, G. (1988), La productividad de la escuela improductiva, Cortez.

Galín, P. (1986), “Asalariados precarización y condiciones de trabajo” en *Nueva Sociedad* Núm. 85, 30-38.

Galland, O. (1991), Sociologie de la jeunesse, Armand Colin, París.

Galland, O. (1995), “Youth in France” en Cavalli, A. y Galland, O. (orgs.). Youth in Europe, Pinter, Londres.

Galland, O. (1996), “L’entrée dans la vie adulte en France. Bilan et perspectives sociologiques”, en *Sociologie et Sociétés*, Vol. 28, Núm.1, 37-46.

Gallart, M.A., Moreno, M. y Cerutti, M. (1993), “Educación y empleo en el Gran Buenos Aires 1980-1991. Situación y perspectivas de investigación” en Cuadernos del CENEP N°49, Buenos Aires.

Gallart, M. A. (1998), “Los cambios en la relación escuela-mundo laboral”, en Filmus D. (Comp.) Las transformaciones educativas en Iberoamérica. Tres desafíos: desarrollo, democracia e integración, Troquel-OEI, Buenos Aires.

Galvez Biesca, S. (2007), “La generación de la "cultura de la precariedad" una aproximación desde la historia del movimiento obrero” en *Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales*, Núm. 29, 333-366.

Gamboa, A. y Avendaño, D. (Comp.) (2013), “Compilación Estado de Arte” en Proyecto Alfa Spring, Social responsibility through Prosociality based

Interventions to Generate equal opportunities, Universidad Católica de Valparaíso.

García de Fanelli, A.M. (2001), “Los estudiantes universitarios en la Argentina: perfil e inserción por carrera” en Jozami, A. y Sánchez Martínez, E. (Comp.), Estudiantes y profesionales en la Argentina. Una mirada desde la Encuesta Permanente de Hogares, Universidad Nacional de Tres de Febrero, Buenos Aires.

Garretón, M. A. (2002), “La transformación de la acción colectiva en América Latina” en *Revista de la CEPAL*, Núm. 76, 7-24.

Germani, G. (1963), “La movilidad social en Argentina” en Lipset, S. y Bendix, R. Movilidad social en la sociedad industrial, Editorial Universitaria de Buenos Aires, Buenos Aires.

Giddens, A. (1995), La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración, Amorrortu, Buenos Aires.

Giménez, G. (1994), “Los movimientos sociales. Problemas teórico metodológicos” en *Revista mexicana de sociología*, Núm.2/94.

Giménez, G. (1997), “Materiales para una teoría de las Identidades Sociales”, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México.

Gintis, H. (1971), “Education, Technology, and the Characteristics of Worker Productivity” en *American Economic Review*, Vol. 61, Núm. 2, 266-279.

Giosa Zuazúa, N. (2005), “De la marginalidad y la informalidad, como excedente de fuerza de trabajo, al empleo precario y al desempleo como norma de crecimiento. Los debates en América Latina y sus tendencias. Los debates en Argentina.” Documento de trabajo N° 47. CIEPP. Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas, Buenos Aires.

Glaser, B y Struss, A. (1967), El desarrollo de la teoría fundada, Illinois, Chicago.

Goffman, E. (1980), Estigma. La identidad fragmentada, Amorrortu, Buenos Aires.

Goldín, A. (2012), “Reforma y contrarreforma laboral en Argentina, crónica simple de un proceso pendular” en *Revista de la facultad de Derecho*, Núm. 68, 63-92.

Goldthrope, J. y Erikson, R. (1992), The constant flux: a study of class mobility in industrial societies, Clarendon, Oxford.

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.

Gorz, A. (1997), Metamorfosis del trabajo, Editorial Sistema, Madrid.

Gorz, A. (1998), Riquezas del presente, miserias de lo posible, Paidós, Buenos Aires.

Gramsci, A. (1986), Cuadernos de la cárcel. Tomo IV, Ed. Era (Univ. De Puebla), México.

- Guadarrama, R. y Torres, J.L. (coord.) (2007)**, Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas, Editorial Anthropos, Madrid.
- Guba, E.G., y Lincoln, Y. S. (1985)**, Naturalistic inquiry, Sage Publications, Beverly Hills.
- Guber, R. (2001)**, La etnografía. Método, campo y reflexividad, Grupo Editorial Norma, Buenos Aires.
- Guber, R. (2004)**, El salvaje metropolitano. Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo, Editorial PAIDÓS, Buenos Aires.
- Gurrera, S. (2004)**, “Ruptura y promesa movimientista. La construcción política de la Central de los Trabajadores Argentinos en la década de 1999”, Tesis de Maestría en Políticas Públicas y Gerenciamiento del Desarrollo, Universidad Nacional de San Martín, Mimeo.
- Guzmán V., P. Portocarrero y A. Pinzas (1993)**, “La construcción de lo femenino y lo masculino en el espacio fabril” en Todaro y Rodriguez (eds.), El trabajo de las mujeres en el tiempo global, Isis Internacional y CEM, Santiago de Chile.
- Habermas, J. (1988)**, La lógica de las ciencias sociales, Tecnos, Madrid.
- Habermas, J. (1992)**, Teoría de la Acción Comunicativa, Taurus, Madrid.
- Hall, S. (1995)**, “Fantasy, identity, politics” en E. Cáster, J. Donald y J. Squites, (eds.), Cultural Remix.Theories of Politics and the Popular, Lawrence & Wishart, Londres.
- Hall, S. (2003)**, “Introducción: ¿Quién necesita la ‘identidad’?” en Hall, S. y du Gay, P. (eds.), Cuestiones de Identidad, Amorrortu Editores, Buenos Aires.
- Holy, L. y Stuchlik, M. (1983)**, “Anthropological data and social reality” en Actions, norms and representations, University Press, Cambridge.
- Hugges, E.C. (1955)**, “The making of a Physician” en Human Organization, Núm.17, 21-25.
- Hünermann, P. y Eckholt, M. (eds.) (1998)**, La juventud latinoamericana en los procesos de globalización. Opción por los jóvenes, Eudeba, Buenos Aires.
- Ibañez, T. (1988)**, Ideologías de la Vida Cotidiana, Editorial Sendai, Barcelona.
- 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.
- Jacinto, C. (2000)**, “Jóvenes vulnerables y políticas públicas de educación y empleo” en *Revista de estudios de juventud*, Núm.1, 103-121.
- Jacinto, C. (2004)**, “Ante la polarización de oportunidades laborales de los jóvenes en América Latina. Un análisis de algunas propuestas recientes en la formación para el trabajo” en Jacinto, C. (coord.) ¿Educar para que trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina, redEtis (IPE-IDES)/MTEy SS/MECyT/La Crujía, Buenos Aires.

Jacinto, C. (2008), “Los dispositivos recientes de empleo juvenil: institucionalidades, articulaciones con la educación formal y socialización laboral” en *Revista de Trabajo*, Año 4, Núm. 6, 123-142.

Jacinto, C. (2010), “Introducción. Elementos para un marco analítico de los dispositivos de inserción laboral de jóvenes y su incidencia en las trayectorias” en Jacinto, C. (coord.) La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes, Buenos Aires, Teseo.

Jacinto, C., Wolf, M, Bessega, C., Longo, M. E. (2005), “Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo”, ponencia presentada en el *7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires.

Jacinto, C. y Solla, A. (2005), “Tendencias en la inserción laboral de los jóvenes: los desafíos para las organizaciones de la sociedad civil en Abdala, E., Jacinto, C. y Solla, A. (coord.) La inclusión de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva. CINTERFOR/OIT, Montevideo.

Jacinto, C. y Dursi C. (2010), “La socialización laboral en cuestión: las pasantías ante las incertidumbres de las transiciones laborales de los jóvenes” en Jacinto, C. (Comp.) La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades, Teseo, Buenos Aires.

Jacinto, C y Chitarroni, H. (2011), “Precariedades, rotación y movilidades en las trayectorias laborales juveniles” en *Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, Núm. 39-40, 5-36.

Jodelet. D. (1984). “La representación social: fenómenos, conceptos y teoría”, en Moscovici, S. Psicología social II. Pensamiento y vida social. Psicología social y problemas sociales, Paidós, Barcelona.

Jones, D., Manzelli, H. y Pecheny, M. (2007), “La teoría fundamentada: su aplicación en una investigación sobre vida cotidiana con VIH/Sida y con hepatitis C” en Kornblit, A. (Ed.), Metodologías cualitativas en ciencias sociales. Modelos y procedimientos de análisis, Biblos, Buenos Aires.

Kessler, G. (2004), Sociología del delito amateur, Paidós, Buenos Aires.

Kornblit, A. L. (1996), Culturas juveniles. La salud y el trabajo desde la perspectiva de los jóvenes, Instituto de Investigación Gino Germani, Buenos Aires.

Kornblit, A. L., (1995), “Representaciones sociales y valores de los jóvenes argentinos en relación con el trabajo” en *Estudios del trabajo*, Núm. 8, Buenos Aires.

Kornblit, A.L. (2007), Metodologías cualitativas en ciencias sociales, Editorial Biblos, Buenos Aires.

Krippendorff, K. (1980), Metodología de análisis de contenido. Teoría y práctica, Paidós, Barcelona.

Krotsch, P. (1998), “El gobierno de la Educación Superior en la Argentina. La política pública en la coyuntura” en Mendes Catani, A. (org.) Novas perspectivas nas políticas de Educação Superior na América Latina no limiar do século XXI, Editora Autores Associados, Porto Alegre.

- Laclau, E. (1986)**, Política e ideología en la teoría marxista, Siglo XXI, Madrid.
- Laclau, E. (2000)**, Nuevas reflexiones sobre la revolución de nuestro tiempo, Nueva Visión, Buenos Aires.
- Laclau, E. y Mouffe, C. (1987)**, Hegemonía y estrategia socialista, Siglo XXI, Madrid.
- Laclau, E., Zizek, S. y Butler, J. (2003)**, Contingencia, hegemonía y universalidad. Diálogos contemporáneos en la izquierda, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- Landa, M. y Marengo, L. (2012)**, “La di-gestión de energías en los Call Centers: entre cuerpos des-hechos y performances del liderazgo” en *Trabajo y Sociedad*, Vol. 15, Núm. 18.
- Lang, V. (2006)**, “La construcción de las identidades profesionales de los docentes en Francia. Enfoques históricos y sociológicos” en Tenti Fanfani, E. El Oficio de Docente: Vocación, trabajo y Profesión en el siglo XXI, Siglo Veintiuno Editores, Buenos Aires.
- Leyva Piña, M. y Rodríguez Lagunas, J. (2006)**, “El lugar que ocupa el trabajo en los jóvenes mexicanos” en *Liminar. Estudios sociales y humanísticos*, Vol. 9, Núm. 2, 71-92.
- Longo, J. (2009)**, “Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de Carrefour La Plata”, Tesis final de grado, Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.529/te.529.pdf>
- Longo, J., Deleo, C. y Adamini, M. (2014)**, “Buen empleo” en cuestión: precarización, sentidos y estrategias de jóvenes trabajadores en la post-convertibilidad” en Busso y Pérez (Comp.) *Inserción laboral de los jóvenes argentinos post-crisis*, Miño y Dávila, Buenos Aires. En prensa.
- Longo M. E., (2006)**, “Le passé et l’avenir dans le rapport au travail. Une étude sur les parcours professionnels de jeunes Français”, Mémoire de Master Recherche en Sociologie, Université de Provence, Francia.
- Longo, M. E. (2007)**, “Anticiparse en el trabajo: el rol del futuro en las trayectorias profesionales de los jóvenes”, ponencia presentada en el 8º *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires.
- Longo, M.E. (2011)**, “Trayectorias laborales de jóvenes en Argentina. Un estudio longitudinal de las prácticas de trabajo, las disposiciones laborales y las temporalidades juveniles de jóvenes de la Zona Norte del Gran Buenos Aires, en un contexto histórico de diferenciación de las trayectorias, Tesis de doctorado en Ciencias Sociales”, Universidad de Buenos Aires-Université de Provence, Mimeo.
- Longo, M.E. (2012)**, “Las representaciones sobre el futuro: ¿un indicador de desigualdad de inserción laboral de los jóvenes?” en Battistini, O. y Mauger, G. en La difícil inserción de los jóvenes de clases populares en Argentina y Francia, Prometeo, Buenos Aires.

- Longo, M.E. (2014)**, “¿Singularidad o desigualdad? Las disposiciones laborales en las trayectorias de jóvenes” en Busso y Pérez (Comp.) *Inserción laboral de los jóvenes argentinos post-crisis*, Miño y Dávila, Buenos Aires. En prensa.
- Lopes, A. (2007)**, “La construcción de identidades docentes como constructo de estructura y dinámica sistémicas: argumentación y virtualidades teóricas y prácticas” en *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, Vol.11, Núm.3.
- López, A. (2005)**, "Los fundamentos de la Nueva Gestión Pública: lógica privada y poder tecnocrático en el Estado mínimo" en Thwaites Rey, M. y López, A. (ed.) Entre tecnócratas globalizados y políticos clientelistas: derrotero del ajuste neoliberal en el Estado argentino, Prometeo Libros, Buenos Aires.
- Lulo, J. (2002)**, “La vía hermenéutica: las ciencias sociales entre la epistemología y la ontología” en Schuster, F. (ed.), Filosofía y métodos de las ciencias sociales, Manantial, Buenos Aires.
- Maingueneau, D. (1989)**, Introducción a los métodos de análisis del discurso, Editorial Hachette, Buenos Aires
- Mannheim, K. (1990)**, Le problème des générations, Nathan, París.
- Margulis, M. y Urresti, M. (2008)**, “La juventud es más que una palabra” en Margulis M. (Ed.). La juventud es más que una palabra. Ensayos sobre cultura y juventud, Biblos, Buenos Aires.
- Marshall, C. y Rossman, G.B. (1999)**, Designing qualitative research, Sage, California.
- Mason, J. (1996)**, Qualitative researching, Sage, London.
- Maxwell, J. (2004)**, "Using qualitative methods for causal explanations" en *Field Methods* Vol.6, Núm. 3, 243-264.
- Melucci, A. (1991)**, “La acción colectiva como construcción social” en *Estudios Sociológicos.*, Vol. 9, Núm. 26, 357-364.
- Melucci, A. (2002)**, Acción colectiva, vida cotidiana y democracia, El Colegio de México, México.
- Mendizábal, N. (2006)**, “Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa” en Vasilachis de Gialdino, I. (Coord.), Estrategias de investigación cualitativa, Gedisa, Barcelona.
- Mercure, D. (1995)**, Les temporalités sociales, L’Harmattan, París.
- Micheli, J. (2005)**, "Telemarketing y globalización en la economía mexicana" en Memoria Virtual. Revista mensual de política y cultura, México.
- Miles, M.B. y Huberman, A.M. (1994)**, Qualitative Data Analysis, Sage, California.
- Minujin, A. y Kessler, G. (1995)**, La nueva pobreza en la Argentina, Temas de Hoy/Planeta, Buenos Aires.
- Miranda, A. y J. Zelarayan (2011)**, “La situación de los jóvenes en el mercado de trabajo en la Argentina post-convertibilidad”, ponencia presentada en el 10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

- Montes Cató, J. (2002)**, “Sindicalismo y organizaciones de pasantes. Estrategia de disciplinamiento empresarial y resistencia de los trabajadores precarizados” en Fernández, A (Comp.), Sindicatos, crisis y después. Una reflexión sobre las nuevas y viejas estrategias sindicales argentinas, Ed. Biebel, Buenos Aires.
- 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*, N° 54, 73-100.
- Montes Cató, J.S. (2006)**, "Dominación y resistencia en los espacios de trabajo. Estudio sobre las relaciones de trabajo en empresas de telecomunicaciones", Tesis Doctoral Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Mimeo.
- Montes Cató, J.S. (2007)**, "Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral. Los procesos de construcción social de la resistencia" en *Trabajo y Sociedad*, Vol. 9, Núm. 9, 1-22.
- Montarcé, I. (2011)**, “Del otro lado del teléfono: identidad y Acción Colectiva en Call Centers de la ciudad de México” en De la Garza Toledo, Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. Tomo II, Plaza y Valdez, México.
- Montoro Romero, R. (1985)**, La inserción en la actividad económica: empleo y paro juvenil, Instituto de la Juventud, Madrid.
- Moscovici, S. (1979)**, El psicoanálisis, su imagen y su público, Huemul S.A, Buenos Aires.
- Moulier-Boutang Y. (1998)**, De l'esclavage au salariat. Economie historique du salariat bridé, PUF-Actuel Marx, París.
- Muñiz Terra, L. (2012)**, “Carreras y trayectorias laborales: Una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje”, en *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, Vol. 2, Núm.1, 36-65.
- 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. (2003)**, El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece, Trabajo y Sociedad, CEIL PIETTE, Lumen-Hvmanitas, 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 N°4, 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, N° 1, CEIL-PIETTE CONICET, Buenos Aires.
- Neiman, G. y Quaranta, G. (2006)**, “Los estudios de caso en la investigación sociológica” en Vasilachis de Gialdino, I. (coord.), Estrategias de investigación cualitativa, Gedisa, Barcelona.
- Offe, C. (1985)**, Disorganiced Capitalism. Contemporany transformations of Work and Politics, Polity Press, Cambridge.
- Orlansky, D. (2001)**, “Política y burocracia. Los últimos cincuenta años”, ponencia presentada en el *5to. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires.
- Oszlak, O. (2003)**, “El mito del Estado mínimo: una década de reforma estatal en Argentina” en *Desarrollo Económico*, Vol. 42, Núm.168.
- Palací, E. (1997)**, “Introducción al análisis del discurso” en Romero, D. (Comp.), Elementos básicos para el análisis el discurso, Editorial Los libros del Riel, Buenos Aires.
- Palomino, H. (2011)**; “¿Está preparado el sindicalismo argentino para un mundo global?” en Ciclo de seminarios. El modelo sindical en debate, ASET-Friedrich Ebert Stiftung, Buenos Aires. Disponible en: <http://library.fes.de/pdffiles/bueros/argentinien/08423.pdf>
- 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.
- Panigo, D. y Neffa, J. (2009)**, “El Mercado de Trabajo Argentino en el Nuevo Modelo de Desarrollo”, Documento de Trabajo, Secretaría de Política Económica, Ministerio de Economía y Finanzas Publicas, Buenos Aires.
- Patton, M.Q. (1986)**, Utilization-focused Evaluation, Sage, London.
- Paugam, S. (2009)**, Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'integration professionnelle, Puf, París.
- Pérez Islas, J.A. y Urteaga, M. (2001)**, “Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo” en Pieck, E., Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social, coedición UIA, IMJ, UNICEF, CINTERFOR-OIT, RET Y CONALEP, México.
- Pérez, G. J. (2004)**, “Entre el poder del discurso y el discurso del poder: aproximaciones al estudio del discurso político” en Kornblit, A.L. (coord.), Metodologías cualitativas en ciencias sociales, Editorial Biblos, Buenos Aires.
- Pérez, P. (2008)**, La inserción ocupacional de los jóvenes en un contexto de desempleo masivo. El caso argentino entre 1995 y 2003, Miño y Dávila editores/CEIL-PIETTE del CONICET, Buenos Aires.
- Pérez, P. (2010)**, “La inserción laboral de jóvenes urbanos en la argentina post-convertibilidad”, en *Revista Atlántida*, Núm.2, 73-93.

- Piovani, J.I. (2007)**, “La entrevista en profundidad” en Marradi, A., Archenti, N. y Piovani, (2007), J.I. Metodología de las Ciencias Sociales, Emecé, Buenos Aires.
- Piovani, J.I. (2007a)**, “Otras formas de análisis” en Marradi, A., Archenti, N. y Piovani, (2007), J.I. Metodología de las Ciencias Sociales, Emecé, Buenos Aires.
- Pizzorno, A. (1989)**, "Algún otro tipo de alteridad: Una crítica a las teorías de la elección racional" en *Revista Sistema*, N° 88, 27-42.
- 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.
- Portelli, H. (1974)**, Gramsci y el bloque histórico, Siglo XXI, Buenos Aires.
- Poulantzas, N. (1980)**, Estado, poder y socialismo, Siglo XXI, Madrid.
- Rama, C. (2006)**, La tercera reforma de la educación superior en América Latina, FCE, Buenos Aires.
- 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.
- Reguillo Cruz, R. (2000)**, Emergencia de culturas juveniles. Estrategias del desencanto, grupo Editorial Norma, Buenos Aires.
- Retamozo, M. (2007)**, “Los sentidos del (sin) trabajo. Subjetividad y demanda en el movimiento de trabajadores desocupados en Argentina” en *Sociohistórica: Cuadernos del CISH*, Núm. 21-22, 55-90.
- Rifkin, J. (1996)**, El fin del trabajo, Paidós, México.
- Riquelme, G. (Comp.) (2008)**, Las universidades frente a las demandas sociales y productivas. Estudio y trabajo de estudiantes universitarios: acceso al empleo, etapas ocupacionales y expectativas sobre la vida profesional. Tomo II, Miño y Dávila, Buenos Aires.
- Riquelme, G. C. y Razquin, P. (1997)**, "Prácticas de estudio y trabajo de universitarios. Hacia una valoración pedagógica" en *Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación*, Año 6, Núm. 10, 58-69.
- 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.
- Romero, D. (Comp.) (1997)**, Elementos básicos para el análisis el discurso, Editorial “Los libros del Riel”, Buenos Aires.
- Sainsaulieu, R. (1985)**, L'identité au travail, Fondation des Sciences Politiques, Paris.
- Salonia, A. F. (1989)**, “Discurso del Ministro de Educación y Justicia de la Nación ante los miembros del Consejo Federal de Cultura y Educación” en Gobierno Menem: unidad nacional y transformación educativa. Discursos, Buenos Aires. Disponible en: <http://repositorio.educacion.gov.ar>.

Salvia, A. (2013), “Juventudes, problemas de empleo y riesgos de exclusión social El actual escenario de crisis mundial en la Argentina”, Friedrich-Ebert-Stiftung, Departamento Política Global y Desarrollo.

Samela, C. y Forclaz, M.L. (2011), “La pasantía como recurso de formación e inserción laboral. La experiencia de los estudiantes de la carrera de Relaciones Laborales de la Universidad Nacional del Nordeste”, ponencia presentada en el *10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires.

San Martín, M. E. (2005), “Saberes y competencias adquiridas a través del sistema de pasantías. El caso de las ingenierías de la UBA y el ITBA”, ponencia presentada en el *7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires.

Sánchez Bravo-Villasante, F. (1991), El valor del trabajo. Análisis sociológico de las actitudes de la juventud ante el trabajo en Asturias, Tesis Doctoral, Universidad de Oviedo, Mimeo.

Santos, M. (2000), La Naturaleza del espacio, Ariel, Barcelona.

Saussure, F. (1983), Curso de lingüística general, Alianza Editorial, Madrid.

Savage, J. (2000), "Participative observation: standing in the shoes of others?" en *Qualitative Health Research*, Vol.10, Núm.3, 324-339.

Schultz, T.W. (1962), El Valor económico de la educación, University press, Columbia.

Schutz, A. (1974), El problema de la realidad social, Amorrortu editores, Buenos Aires.

Senén González, C. y Haidar, J. (2009), “Los debates acerca de la revitalización sindical y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, N° 22.

Sennett, R. (2000), La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo, Barcelona, Anagrama.

Silverman, D. (2000), Doing qualitative research. A practical handbook, Sage, London.

Silverman, D. (2005), "Instances or sequences? Improving the state of the art of qualitative research" en *Forum: Qualitative Social Research*, Vol. 6, Núm.3. Disponible en: www.qualitative-research.net/fqs-texte/3-05/05-3-30-e.htm.

Sisto, V. y Fardella, C. (2008), “Narrándose en la Flexibilidad. Un Análisis Narrativo Discursivo De la Identidad en Tiempos de Flexibilidad Laboral”, en *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, Vol. 17, Núm. 2, 59-80.

Soneira, A. J. I. (2006), “La <Teoría fundamentada en los datos> (Grounded Theory) de Glaser y Strauss” en Vasilachis de Gialdino. I. (Coord.) Estrategias de investigación cualitativa, Gedisa, Barcelona.

Spinosa, M. (2011), “Transformaciones en el saber técnico” en Figari, C., Spinosa, M. y Testa, J. (Comp.), Trabajo y formación en debate. Saberes, itinerarios y trayectorias de profesionalización, Circcus, Buenos Aires.

Stake, R. (1994), “Case Study” en Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. (Eds.) Handbook of Qualitative Research, Sage, London.

- Stecher, A. (2009)**, “El análisis crítico del discurso como herramienta de investigación psicosocial del mundo del trabajo. Discusiones desde América Latina”, Universidad Diego Portales, Chile
- Strauss, A. y Corbin, J. (1990)**, Basics of qualitative research, Sage, Newbury Park, California.
- Suárez Zozaya, M. H. (2004)**, "Jóvenes Mexicanos y Nuevo Capitalismo", en Reguillo, R., Feixa, C., Valdez, M. Gómez Granel, C. y Pérez Islas, J.I., Tiempos de híbridos, CIIMU, México.
- Suasnábar, C. (2005)**, "Entre la inercia y la búsqueda de una nueva agenda de política: las políticas universitarias en el gobierno de Kirchner" en *Revista Temas y Debates*, Núm. 10, 83-93.
- Svampa, M. (2000)**, Desde Abajo. La transformación de las identidades sociales, Biblos, Buenos Aires.
- Svampa, M. (2001)**, Los que ganaron. La vida en los countries y barrios privados, Ed. Biblos, Bs. As.
- 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.
- Sykes, W. (1991)**, “Taking stock: Issues from the literature on validity and reliability in qualitative research” en *Journal of the Market Research Society*, Vol. 33, Núm.1, 3-12.
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1994)**, Introducción a los métodos cualitativos de investigación, Paidós, Barcelona.
- Tenti Fanfani, E. (2004)**, “Educación y construcción de una sociedad justa” en *Revista El Monitor*, Núm. 1, 32-33.
- Thompson, E. P. (1977)**, La formación histórica de la clase obrera. Inglaterra: 1780-1832, Ed. Laia, Barcelona.
- Thwaites Rey, M. (2005)**, “Estado: ¿Qué Estado?” en Thwaites Rey, Mabel y López, Andrea (eds.), Entre tecnócratas globalizados y políticos clientelistas. Derrotero del ajuste neoliberal en el Estado argentino, Prometeo, Buenos Aires.
- Torrado, S. (1994)**, Estructura social de la Argentina, Ediciones de la Flor, Buenos Aires.
- Vommaro, P. (2011)**, “Las formas de participación política de los jóvenes en las organizaciones sociales urbanas: un acercamiento teórico-conceptual a las juventudes entendidas como generación” en Zarzuri, Raúl (Comp.) Jóvenes, participación y construcción de nuevas ciudadanías, Ediciones Centro de Estudios Socio-Culturales (CESC), Santiago de Chile.
- Urresti, M. (editor) (2008)**, Ciberculturas juveniles, La Crujía Ediciones, Buenos Aires.
- Vallejo, G. (2009)**, “La Reforma Universitaria en una ciudad letrada” en *Revista Derecho y Ciencias Sociales*, Núm.1, 54-70.
- Valles, M. (1997)**, Técnicas cualitativas de investigación social de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional, Síntesis, Madrid.

- Van Dijk, T. (1992)**, La ciencia del texto, Ediciones Paidós, Barcelona.
- Varela, S., Atairo, D. y Duarte, Y. (2012)**, “Universitarios y política. Notas para una caracterización general de los estudiantes de la UNLP”, ponencia presentada en las *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*, La Plata.
- Vasilachis de Gialdino, I. (1992)**, "El análisis lingüístico en la recolección e interpretación de materiales cualitativos" en Forni, F., Gallart, M.A. Vasilachis de Gialdino, I. Métodos Cualitativos II. La práctica de la investigación, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2008)**, “Los fundamentos epistemológicos de la investigación cualitativa” en N. Cohen & I. Piovani (Comp.) La metodología de la investigación en debate, Eudeba- Ed. UNLP, Buenos Aires.
- Verón, E. (1987)**: La semiosis social. Fragmentos de una teoría de la discursiva, Gedisa, Barcelona.
- Waddington, J. y Whitston, C. (1997)**, “Why Do People Join Unions in a Period of Membership Decline?” en *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 35, Núm.4, 515-546.
- Weber, M. (1985)**, Sobre la teoría de las ciencias sociales, Planeta, Barcelona.
- Williams, R. (1980)**, Marxismo y Literatura, Ediciones Península, Barcelona.
- Wortman, A. (2011)**, “Las clases medias argentinas 1960-2008”, en Franco, R. Las clases medias en América Latina, Siglo XXI- CEPAL, Santiago de Chile.
- Wright, E.O. (1979)**, Class structure and Income Determination, Academic Press, New York.
- Wyczykier, G. (2011)**, “Notas para pensar la acción gremial de base y la precariedad laboral en el sector industrial argentino” en *Trabajo y Sociedad*, Vol. 15, Núm. 17, 285-308.
- Zeller, N. y Rivkin, A. (2005)**, “La burocracia argentina: nuevos procesos de trabajo y flexibilidad en las relaciones de trabajo” en Thwaites Rey, M. y López, A. (eds.), Entre tecnócratas globalizados y políticos clientelistas. Derrotero del ajuste neoliberal en el Estado argentino, Prometeo, Buenos Aires.

Listado de fuentes citadas

Leyes, decretos y resoluciones:

Nacionales

- Ley de Empleo N°24.013. Sancionada el 13/11/1991. Argentina.
- Decreto 340/92. Aprobado el 28/02/1992. Argentina.
- Ley Federal de Educación N°24.195. Sancionada el 14/04/1993. Argentina.
- Decreto 93/95. Aprobado el 19/01/1995. Argentina.
- Ley de Educación Superior N°24.521. Sancionada el 20/07/1995. Argentina
- Ley de pasantías educativas N°25.165. Sancionada el 15/09/1999. Argentina.
- Decreto 487/00. Aprobado el 23/06/2000. Argentina.
- Ley de Ordenamiento del régimen laboral N° 25.877. Sancionada el 2/03/2004. Argentina.
- Ley de financiamiento educativo N°26.075. Sancionada el 21/12/2005. Argentina.
- Ley de Educación Nacional N°26.206. Sancionada el 14/12/2006. Argentina.
- Ley de pasantías educativas N° 26.427. Sancionada el 22/12/2008. Argentina.
- Resolución conjunta del N° 825 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad y N° 338/2009 del Ministerio de Educación. Publicada en el Boletín oficial 27/10/2009. Argentina.

De la Provincia de Buenos Aires

- Ley Régimen para el Personal de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires N°10.430. Promulgada el 31/07/1986. Provincia de Buenos Aires.
- Ley de negociaciones colectivas en la administración pública provincial N°13.453. Sancionada el 5/04/2006. Provincia de Buenos Aires.
- Decreto provincial 3/12. Aprobado el 3/01/2012. Provincia de Buenos Aires.

Fuentes periodísticas (ordenadas por fecha):

-“Los pasantes porteños se movilizan contra la precarización laboral”, publicado el 5/02/2008 en el portal de noticias www.agenciawalsh.org.

-“Una nueva ley pone en riesgo las pasantías universitarias”, publicado el 23/12/2008 en el diario *La Nación*.

-“Pasantes: especie en extinción”, publicado el 8/03/2009 en el portal de noticias www.diaadia.com.ar.

-“La CTA acompaña el reclamo de los pasantes”, publicado el 1/09/2009 en el portal de noticias sindicales www.ctabsas.org.ar.

-“Menos pasantes en las empresas”, publicado el 10/01/2010 en el diario *La Nación*.

-“Pasantes equiparados por ley, publicado el 10/07/2011 en el diario *Clarín*.

-“Tauber se metió en la polémica del call center de ARBA”, publicado el 15/03/2012 en el diario *Hoy*.

-“Polémica por la ley de pasantías”, publicado el 15/03/2012 en el portal de noticias www.diarionogoya.com.ar.

-“Convocan a una nueva concentración en la puerta del IPS por el pase a planta de los trabajadores precarizados a través de pasantías”, publicado el 21/08/2013 en el portal de noticias www.argentina.indymedia.org

Páginas web:

-“Estrategia 2012”, publicado en www.tus.gba.gov.ar. Disponible en www.tus.gba.gov.ar/index.php/institucional/autoridades/34-institucional/282-estrategia. Recuperado el 25/04/2013.

-“ARBA institucional”, publicado en www.arba.gov.ar. Disponible en www.arba.gov.ar/insitucional. Recuperado el 2/02/2011.

-“Boletín fiscal trimestral”, publicado en www.mecon.gov.ar. Disponible en www.mecon.gov.ar/onp/html/ejectexto/bole_trim_dosuno.html?var1=boletrimdosonce. Recuperado el 15/03/2013.

-“Encuesta anual de graduados”, publicado en www.unlp.edu.ar. Disponible en www.unlp.edu.ar/graduados. Recuperado el 1/12/2012.

-“Pasantías estudiantiles”, publicado en www.juroc.unlp.edu.ar .Disponible en www.jursoc.unlp.edu.ar/index.php/estudiantiles/pasantias. Recuperado el 27/07/2012.

Cuadro 6: Siglas utilizadas (ordenadas alfabéticamente)

ACD	Análisis Crítico del Discurso
AERI	Asociación Empleados de Rentas e Inmobiliario del Ministerio de Economía de la Provincia de Bs. As
ARBA	Agencia de Recaudación de la Provincia de Buenos Aires
ART	Aseguradora de Riesgos del Trabajo
ATE	Asociación de Trabajadores del Estado
BASE	Bloque Antiburocrático Socialista Estudiantil
CAQDAS	Computer Assited Qualitative Data Analysis Software
CEIL	Centro de Estudios e Investigaciones Laborales
CTA	Central de Trabajadores de la Argentina
CTP	Central de Trabajadores Precarizados
CV	Curriculum Vitae
EPH	Encuesta Permanente de Hogares
FULP	Federación Universitaria de La Plata
IDES	Instituto de Desarrollo Económico y Social
IESAL	Instituto internacional para la Educación Superior en América Latina
INDEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
ISI	Industrialización por Sustitución de Importaciones
ISO	International Organization for Standarization
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	Organización No Gubernamental
PO	Partido Obrero
PROLAB	Programa de oportunidades laborales
PTS	Partido de los Trabajadores Socialistas
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
UBA	Universidad de Buenos Aires
UNaM	Universidad Nacional de Misiones
UNLP	Universidad Nacional de La Plata
UNMdP	Universidad Nacional de Mar del Plata
UPCN	Unión Personal Civil de la Nación

Anexo metodológico

En el capítulo 4 hemos presentado las estrategias metodológicas de nuestra investigación, a las cuales hemos clasificado en estrategias de recolección (*entrevistas en profundidad* y *relevamiento de datos secundarios*) y análisis de datos (*análisis de contenido* y *análisis del discurso*). En este apartado complementaremos dicha presentación, incorporando información sobre el corpus de datos sobre el que las aplicamos, compuesto por cuatro elementos principales:

- Entrevistas realizadas a pasantes del call center de ARBA y a otros sujetos significativos de la relación laboral-formativa.
- Leyes referidas al sistema de pasantías, sistema educativo y mundo laboral.
- Documentos periodísticos y virtuales referidos a las acciones colectivas de los pasantes de ARBA.
- Datos estadísticos sobre situación laboral juvenil, empleo público y pasantes universitarios.

Cada una de estas fuentes fue abordada a la luz del objetivo de nuestra investigación, centrado en el análisis de las identificaciones laborales juveniles en lugares de trabajo precario. A partir de ello, y de forma articulada con el marco conceptual y el estado de la cuestión sobre la temática, construimos datos referidos al proceso de construcción identitario en los pasantes del call center de ARBA en el periodo 2008-2012, atendiendo a sus dimensiones biográficas y estructurales.

Entrevistas en profundidad

La principal estrategia de abordaje de las identificaciones de los pasantes resultaron las *entrevistas en profundidad*. Como mencionamos en el capítulo 4, a través de esta estrategia accedimos al universo simbólico de los sujetos en estudio, y de forma puntual a sus referenciales identitarios de posicionamiento (articulados discursivamente en sus narraciones). Entrevistamos a 25 pasantes que trabajaron en el call center de ARBA en el periodo 2008-2012, con muchos de los cuales tuvimos dos encuentros formales de entrevista (Ver Cuadro 8). El criterio utilizado para definir el número de entrevistas fue la saturación teórica (Glaser y Strauss, 1967), lo que implica que el proceso de recolección cesa ante la aparición de información reiterada.

Por su parte, los criterios para la selección de los pasantes entrevistados fueron la heterogeneidad respecto a la carrera universitaria, el sexo y el periodo de realización de su pasantía en el call center de ARBA. Nuestro principal objetivo fue construir una muestra heterogénea que incluyera pasantes varones y mujeres, de las cuatro carreras que contaban con convenios de pasantías en el call center de ARBA (Economía, Abogacía, Contador, Administración) y donde estuviera equiparada la presencia de pasantes del antiguo y el nuevo marco regulatorio (2008-2009 y 2010-2012).

A través del *análisis de los discursos*, buscamos acceder en los relatos de los pasantes a sus referenciales identitarios de posicionamiento en el mundo laboral, de forma diacrónica y sincrónica. Las marcas deícticas temporales, espaciales y personales resultaron los elementos lingüísticos que nos permitieron abordar el modo enunciativo de posicionamiento de los pasantes en relación a los referenciales incorporados, en términos individuales y/o colectivos; actuales, pasados y/o futuros; y ubicados en el call center ARBA como lugar de trabajo y/o en otros espacios del mundo laboral.

Por otra parte, los propios relatos de los pasantes nos brindaron elementos para identificar allí las atribuciones que “los otros” significativos de su “contexto de acción” realizan sobre ellos, a través de las categorizaciones y referenciales otorgados, marcadas deícticamente a través de la tercera y primera persona enunciativa (en tanto atribución e incorporación identitaria, respectivamente). Para complementar los datos referidos a dicho proceso de atribución identitaria e incorporar información sobre el “contexto de acción”, realizamos también entrevistas con otros sujetos significativos de la relación laboral-formativa, como funcionarios del Ministerio de Educación, de la Universidad y trabajadores de ARBA (Ver cuadro 7).

Cuadro 7: Entrevistas realizadas a “los otros” significativos del “contexto de acción” de los pasantes del call center de ARBA.

N° de Entrevista	Características del entrevistado				Entrevista	
	Cargo	Edad	Género	Área de inserción	Lugar	Fecha
1	Secretario de la oficina de inserción laboral de la facultad de Ciencias Económicas de la UNLP	32	varón	Universidad	La Plata	2011
2	Director de Programa de Oportunidades Laborales de la UNLP	38	varón	Universidad	La Plata	2011

3	Funcionario encargado del análisis y procesamiento de la información estadística universitaria del Ministerio de Educación de la Nación	53	varón	Ministerio de Educación de la Nación	Buenos Aires	2011
4	Secretario de la dirección convenios de la UNLP	50	varón	Universidad	La Plata	2012
5	Supervisora del call center de ARBA	32	mujer	ARBA	La Plata	2012
6	Representantes sindicales de ATE	40	varón	ARBA	La Plata	2012
7		45	varón	ARBA	La Plata	2014

El eje de las entrevistas realizadas a estos otros sujetos significativos del “contexto de acción” estuvo signado por el *área de inserción* laboral de cada uno de ellos. En el caso de los funcionarios del área de la Universidad y del Ministerio de Educación, las entrevistas se orientaron a la obtención de datos referidos a la dimensión educativa de las mismas (en relación a objetivos pedagógicos y formas de control) y las características formales de contratación (en relación a requisitos, derechos y obligaciones de pasantes, empleadores y casa de estudios). Por otra parte, también se abordó la comparación entre la experiencia de pasantías en el periodo de la convertibilidad y de la post-convertibilidad.

En el caso de los de los trabajadores de ARBA, el eje de las entrevistas estuvo signado por la experiencia de la pasantía en el call center en relación a las tareas laborales, formas de control, relaciones laborales, formas de organización y conflictos colectivos. Aquí el abordaje de la experiencia de los pasantes estuvo atravesado por la comparación del periodo regido por la antigua (2008-2009) y la nueva ley de pasantías (2010-2012).

Como mencionamos anteriormente, las entrevistas realizadas a los pasantes del call center de ARBA constituyen un elemento central de nuestro corpus de datos, por tratarse del soporte discursivo en el cual estos con-formaban sus identificaciones. El abordaje de las fuentes secundarias y los relatos de “los otros” significativos se tornaron insumos de muchos de los ejes que guiaron las entrevistas a los pasantes. Las mismas fueron realizadas entre los años 2010 y 2012. Desde una concepción flexible del diseño

de investigación (Mendizábal, 2006), la entrada y salida del campo nos brindó la posibilidad de readecuación del guión de las entrevistas a partir de las primeras sistematizaciones de los datos recolectados y de las lecturas realizadas en el proceso de construcción del marco conceptual de nuestra tesis.

A continuación, presentaremos los ejes que atravesaron las *entrevistas en profundidad* realizadas a los pasantes del call center de ARBA, junto a un cuadro resumen de sus principales rasgos y de la situación de entrevista en la que estos fueron entrevistados (Ver cuadro 8).

Ejes de las entrevistas realizadas a los pasantes:

1. TRAYECTORIA LABORAL:

- trabajos anteriores. Puestos
- primer empleo. Por qué empezó a trabajar
- formas de acceso al empleo
- tiempo de búsqueda
- comparación de trabajos anteriores con la pasantía en ARBA a nivel:
 - .salarial
 - .contractual
 - .tarea
 - .clima laboral
- búsqueda de otros empleos. Antes y durante la pasantía.
- trabajo de los padres.

EXPECTATIVAS DE FUTURO PROFESIONAL

- proyecciones laborales futuras: tarea, lugares de trabajo
- trabajo ideal
- expectativas laborales: salariales, posibilidades de promoción, utilización de la formación.
- dificultades y ventajas que reconoce para el futuro acceso laboral

2. TRAYECTORIA EDUCATIVA:

- ¿por qué eligió esa carrera?
- otros estudios. ¿Tuvo? ¿Le gustaría?
- nivel educativo de los padres
- ¿se trasladó para estudiar?
- etapa de la carrera en curso en que se encuentra
- expectativas al momento de finalizar la carrera

3. INICIO DE LA PASANTÍA:

- motivo de inicio. Por qué empezó
- forma de acceso a la pasantía
- modo y tiempo de búsqueda

4. PRÁCTICA LABORAL COMO PASANTE:

- tarea que realiza. Cambios en ella
- área de trabajo. Cuántas personas trabajan.
- carácter individual o colectivo del trabajo
- extensión de la jornada laboral
- posibilidad de introducir cambios en la tarea
- relación con los contribuyentes
- grado de satisfacción e insatisfacción con la tarea que realiza

5. CONDICIONES CONTRACTUALES DE LA PASANTIA EN ARBA:

- tiempo de duración del contrato de pasantías
- entidad con la que se firmó el contrato
- derechos y obligaciones contractuales
- tiempo de renovación

6. INESTABILIDAD LABORAL DE LA PASANTIA EN ARBA:

- carácter temporal del contrato
- renovación de contrato
- expectativas de pasaje a planta permanente
- posibilidades de promoción
- ¿estabilidad como valor?

7. CONDICIONES SALARIALES DE LA PASANTIA EN ARBA:

- monto
- acceso a aumentos
- estabilidad en el cobro y monto
- ¿Vive de sus ingresos?

8. CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO EN ARBA:

- condiciones materiales y ambientales de trabajo
- Descansos. Posibilidad de distensión
- enfermedades laborales
- Relaciones sociales al interior del trabajo
- Clima social de trabajo
- Repercusiones de la tarea sobre su salud física, psíquica y social

9. DERECHOS LABORALES COMO PASANTE:

- vacaciones
- horas extras
- días de estudio
- licencias
- aguinaldo
- afiliación sindical
- obra social
- seguridad social

10. RELACIONES SOCIALES AL INTERIOR DEL ESPACIO DE TRABAJO:

- entre los pasantes
- entre los pasantes y supervisores
- entre los pasantes y el resto de los trabajadores de ARBA

- entre los pasantes y los representantes sindicales
- representaciones de los demás trabajadores sobre el ser pasante

11. CONTROL DEL TRABAJO COMO PASANTES:

- supervisión
- mecanismos de control
- ISO 9001. Certificación de calidad continúa
- grado de libertad en la modificación de la tarea

12. VINCULACIÓN DE LA PASANTÍA CON LA UNIVERSIDAD:

- rol del tutor de pasantía en la empresa y docente guía
- control de la universidad sobre la pasantía
- realización de informes de pasantías

13. GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA TAREA QUE REALIZAN EN ARBA:

- grado de satisfacción con la tarea, con el lugar de trabajo, las condiciones ambientales de trabajo y con el clima laboral
- ¿le gustaría tener otro trabajo?
- ¿busca otro trabajo?
- Aspectos favorables y negativos de la pasantía.

14. RELACION EDUCACIÓN-TRABAJO:

- combinación tiempos de estudio y de trabajo. Dificultades
- ¿se posterga el ingreso al mercado laboral por la facultad?
- grado de afinidad de las ocupaciones con el tipo de estudios universitarias
- perspectivas sobre la formación universitaria recibida
- aplicación de lo aprendido durante su carrera en su tarea en ARBA

15. REPRESENTACIONES DEL CARÁCTER PÚBLICO DE SU LUGAR DE TRABAJO:

- particularidades del empleo público
- Estado provincial como empleador
- representaciones del espacio laboral privado
- ARBA como lugar de trabajo

16. VINCULACIÓN DE LA PASANTÍA EN ARBA CON SU FORMACIÓN PROFESIONAL:

- relación de la pasantía con los contenidos teóricos de la carrera
- relación de la pasantía con la práctica profesional futura
- aprendizajes de contenidos, técnicas y prácticas específicos de su profesión al interior del espacio laboral
- aprendizajes de formas de comportamiento laboral.
- qué elementos de la pasantía cree que capitalizarán en su futuro laboral.
- deseos de continuar trabajando en el espacio donde realizan la pasantía (pasaje a planta)

17. ROL DE LA EDUCACIÓN EN RELACIÓN AL TRABAJO:

- Características particulares de su carrera universitaria en relación al trabajo
- Rol de la educación universitaria en la búsqueda laboral:

.tipo de empleo

18. LUGAR QUE OCUPA EL TRABAJO EN LA ORGANIZACIÓN DE SU COTIDIANEIDAD:

- razones por las cuales trabajan
- rol del trabajo en la organización de sus tiempos de ocio y estudio.
- rol de su trabajo en la economía familiar

19. ACCIONES COLECTIVAS EN ARBA:

- formas de organización colectiva al interior del trabajo
- participación en conflictos dentro de ARBA
- entidad hacia quien se dirigen los reclamos
- relación con el sindicato
- representaciones sobre los conflictos de otros pasantes de ARBA
- experiencia en acciones colectivas fuera de ARBA.

20. DATOS PERSONALES DEL PASANTE:

- edad
- carrera universitaria
- año de la carrera en que se encuentra
- cantidad de tiempo como pasante
- situación de vida actual. ¿Vive solo?

Cuadro 8: Resumen de los pasantes del call center de ARBA entrevistados

<i>Características del entrevistado</i>							<i>Entrevista</i>
Nº de entrevista	Tipo de pasante	Nombre ficcional	Edad	Género	Carrera universitaria	Periodo como pasante en ARBA	Lugar y fecha
8	Pasantes de la antigua ley	Fausto	25	Varón	Administración	2008-2011	La Plata, 2010
9							La Plata, 2012
10		Fernando	27	Varón	Economía	2008-2010	La Plata, 2010
11		Federico	23	Varón	Administración	2008-2011	La Plata, 2010
12		Atilio	24	Varón	Administración	2008-2010	La Plata, 2010
13		Inés	23	Mujer	Contador	2008-2009	La Plata, 2011
14		Augusto	24	Varón	Administración	2008-2010	La Plata, 2010
15		Carla	24	Mujer	Contador	2009-2010	La Plata, 2011
16		Lautaro	24	Varón	Administración	2008-2011	La Plata, 2011
17		Rosa	25	Mujer	Contador	2008-2010	La Plata, 2011
18		Lucio	23	Varón	Economía	2008-2011	La Plata, 2011
19		Lorena	24	Mujer	Economía	2009-2011	La Plata, 2011

20							La Plata, 2012
21		Ezequiel	24	Varón	Administración	2008-2011	La Plata, 2012
22		Luis	21	Varón	Contador	2008-2011	La Plata, 2010
23	Pasantes de la nueva ley	Celeste	24	Mujer	Abogacía	2010-2012	La Plata, 2011
24		Fermín	21	Varón	Contador	2010-2012	La Plata, 2012
25		Luana	24	Mujer	Economía	2010-2011	La Plata, 2011
26							La Plata, 2012
27		Facundo	22	Varón	Contador	2011-2012	La Plata, 2012
28		Laura	24	Mujer	Economía	2010-2011	La Plata, 2011
29		Emilio	25	Varón	Administración	2010-2011	La Plata, 2012
30		Andrés	22	Varón	Administración	2010-2012	La Plata, 2012
31		Mariano	23	Varón	Contador	2011-2012	La Plata, 2011
32		Paula	25	Mujer	Abogacía	2011-2012	La Plata, 2012
33		Ignacio	26	Varón	Abogacía	2010-2012	La Plata, 2012
34							La Plata, 2012
35		Natalia	26	Mujer	Abogacía	2010-2012	La Plata, 2012
36		Mariana	27	Mujer	Abogacía	2010-2012	La Plata, 2011

Leyes

El relevamiento de *documentos legales* correspondientes al sistema de pasantías, sistema educativo y el régimen laboral, nos permitió construir datos referidos al “contexto de acción” en el que se desarrollaron las identificaciones laborales de los pasantes del call center de ARBA. A partir de ellos, reconstruimos los elementos marco de dicho proceso, en términos laborales y formativos. Dicho relevamiento no estuvo cercenado a nuestro periodo de estudio (2008-2012), sino que el eje temporal de selección estuvo atravesado por la mirada comparativa del periodo de la convertibilidad y el de la post-convertibilidad, en que se enmarcan “nuevas” y “antiguas” formas laborales y educativas.

A continuación presentaremos un cuadro resumen de los documentos legales abordados a lo largo de la tesis (Ver cuadro 9), que fueron obtenidos a través de las

páginas www.infoleg.gov.ar –en el caso de las leyes, decretos y resoluciones nacionales- y www.gob.gba.gov.ar – en el caso de los correspondientes a la provincia de Buenos Aires.

Cuadro 9: Fuentes legales consultadas organizadas según lugar, área y periodo de sanción.

Lugar	Área	Periodo de sanción	
		Convertibilidad	Post-convertibilidad
NACIÓN	<i>Sistema Laboral</i>	Ley de Empleo N°24.013	Ley de Ordenamiento del régimen laboral N° 25.877
	<i>Sistema de pasantías</i>	Decreto 340/92 Decreto 93/95 Ley de pasantías educativas N°25.165 Decreto 487/00.	Ley de pasantías educativas N° 26.427 Resolución conjunta del N° 825 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad y N° 338/2009 del Ministerio de Educación.
	<i>Sistema educativo</i>	Ley Federal de Educación N°24.195 Ley de Educación Superior N°24.521	Ley de financiamiento educativo N°26.075 Ley de Educación Nacional N°26.206
PROVINCIA	<i>Sistema Laboral</i>	Ley Régimen para el Personal de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires N°10.430	Ley de negociaciones colectivas en la administración pública provincial N°13.453 Decreto provincial 3/12

Documentos periodísticos y virtuales

El relevamiento de *fuentes periodísticas* realizado con diarios de la ciudad de La Plata (“El Día”, “Hoy” y “Diagonales”), el diario nacional “La Nación” y los medios virtuales de noticias “Mundo Gremial” y “La Política Online”, nos permitió reconstruir las acciones colectivas desplegadas por los pasantes del call center de ARBA de forma secuencial, entre los años 2008 y 2012. Accedimos a ellos a través de los portales

virtuales de la versión impresa de los medios gráficos⁶⁹ y de los medios periodísticos electrónicos⁷⁰. Si bien nuestra principal forma de abordaje de los mismos fue a través de su búsqueda con los descriptores “ARBA” y “pasantías”, incorporamos también la lectura de las publicaciones de los días inmediatos (posteriores y anteriores) para observar vestigios referidos a conflictos y acciones colectivas de nuestro sujeto en estudio.

La información periodística nos sirvió de marco organizador de muchos de los relatos de los pasantes sobre sus conflictos, permitiéndonos realizar un esquema temporal de los mismos. Por otra parte, dicha información periodística fue complementada en su abordaje con la de *páginas virtuales* de frentes políticos, estudiantiles y de trabajadores⁷¹, en donde se hacía mención a las demandas y acciones desarrolladas por los pasantes del call center de ARBA en el periodo 2008-2012. A continuación presentamos un esquema temporal de los conflictos protagonizados por los pasantes del call en nuestro periodo de estudio (Ver cuadro 10), y un listado detallado de las fuentes periodísticas consultadas, que complementan a las citadas en las referencias presentadas anteriormente.

Cuadro 10: Acciones colectivas de pasantes del call center de ARBA en el periodo 2008-2012

Año del conflicto	Demanda	Sujeto al que se destina la demanda
2008	Pago de asignaciones estímulo atrasadas y estabilidad salarial	ARBA
2009	Mejora de las condiciones de higiene de la oficina del call center ante la epidemia de la Gripe A	ARBA
	Pago de asignaciones estímulos atrasadas y estabilidad salarial	
2011	Pase a planta de los pasantes con contratos de pasantías vencidos	ARBA
	Restablecimiento de la obra social (cancelada por falta de pago de ARBA a IOMA).	ARBA

⁶⁹Diario El Día: www.eldia.com.ar; Diario Hoy: www.diariohoy.net; Diario Diagonales: www.diagonales.infonews.com.

⁷⁰ www.mundogremial.com y www.lapoliticaonline.com.

⁷¹ Ver el apartado de esta tesis “Otras páginas web consultadas”.

	Pago de asignaciones a las pasantes embarazadas e incorporación a la obra social de los hijos de las pasantes.	ARBA
2011-2012	Fin de las pasantías en ARBA, pase a planta de todos los pasantes, ante el incumplimiento del contenido formativo y accesorio de las pasantías	ARBA y UNLP

Fuentes periodísticas consultadas (ordenadas por fecha):

Publicaciones en papel

Diario El Día, La Plata.

- “Estatales endurecen posturas por los reclamos salariales”, publicado el 22/07/2008
- “El Gobierno hará una oferta salarial a los estatales”, publicado el 28/07/2008.
- “Continúan las medidas de fuerza en el 0800 de Arba”, publicado el 30/01/2009
- “Reclamo y protesta de pasantes en Arba”, publicado el 20/03/2009.
- “Protesta en el 0800 de Arba”, publicado el 07/07/2009.
- “Prorrogan un año las pasantías para estudiantes universitarios”, publicado el 23/10/2009.
- “Corte y protesta en el Centro”, publicado el 20/12/2011.
- “ARBA desmiente promesa de incorporación de los pasantes”, publicado el 21/12/2011.
- “Arba no renovará pasantías que venzan en su call center”, publicado el 4/01/2012.
- “Otra protesta con batucada de los empleados de Arba”, publicado el 10/01/2012.
- “Empleados de Call Center llevaron reclamo a la Costa”, publicado el 21/01/2012.
- “Polémica por cobertura de vacantes en la Provincia”, publicado el 02/02/2012.
- “Protesta de pasantes del call center de Arba”, publicado el 25/02/2012.
- “Estatales protestan dentro de Gobernación”, publicado el 14/03/2012.

Diario Hoy, La Plata.

- “Acusan a Di Bella por incumplimiento de acuerdos”, publicado el 8/02/2012.
- “Empleados de Arba le responden a Tauber”, publicado el 21/03/2012.

Diagonales, La Plata

- “Pasantías rentadas”, publicado el 4/11/2008.
- “Empleados de Arba cortaron 9 y 47”, publicado el 21/12/2011.
- “Empleados de Arba llevan sus reclamos a Mar del Plata”, publicado el 18/01/2012.
- “Empleados del Call Center de Arba cortaron 7 y 46”, publicado el 25/01/2012.
- “Trabajadores de ARBA prestaron en la puerta de la Legislatura”, publicado el 1/03/2012.
- “Trabajadores del call center de ARBA continúan de paro”, publicado el 14/03/2012.
- “Trabajadores de ARBA repudian opinión de Tauber sobre las pasantías”, publicado el 20/03/2012.
- “Final feliz para el conflicto de cinco meses de los pasantes de ARBA”, publicado el 25/04/2012.

Diario La Nación, Buenos Aires.

- “No atienden en el call center de ARBA”, publicado el 26/01/2012.

Publicaciones periodísticas electrónicas consultadas

Portal de noticias virtuales Mundo Gremial

- “Conflicto paraliza Call Center de ARBA”, publicado el 21/12/2011. Disponible en: <http://mundogremial.com/informacion-general/conflicto-paraliza-call-center-de-arba-1370>.
- “Comunicado de los Trabajadores del Call Center de ARBA”, publicado el 28/12/2011. Disponible en <http://mundogremial.com/informacion-general/comunicado-de-los-trabajadores-del-call-center-de-arba-1389>.
- “Call Center de Arba lleva 70 días de paro”, publicado el 1/03/2012. Disponible en: <http://mundogremial.com/informacion-general/call-center-de-arba-lleva-70-dias-de-paro-1625>.
- “No se solucionó el conflicto del Call Center de ARBA”, publicado el 14/02/2012. Disponible en: <http://mundogremial.com/informacion-general/no-se-soluciono-el-conflicto-del-call-center-de-arba-1562>.
- “El conflicto del Call Center se movilizó a Economía”, publicado el 24/02/2012. Disponible en: <http://mundogremial.com/informacion-general/el-conflicto-del-call-center-se-movilizo-a-economia-1605>.

-“Sigue el conflicto en dependencias de ARBA”, publicado el 28/02/2012. Disponible en: <http://mundogremial.com/informacion-general/sigue-el-conflicto-en-dependencias-de-arba-1613>.

-“Trabajadores de ARBA se reunieron con autoridades bonaerenses”, publicado el 14/03/2012. Disponible en: <http://mundogremial.com/informacion-general/trabajadores-de-arba-se-reunieron-con-autoridades-bonaerenses-1682>.

-“Comunicado de los Trabajadores del Call Center”, publicado el 20/03/2012. Disponible en: <http://mundogremial.com/informacion-general/comunicado-de-los-trabajadores-del-call-center-1705>

-“Pase a planta temporaria de empleados del Call Center de ARBA”, publicado el 7/12/2012. Disponible en: <http://mundogremial.com/informacion-general/pase-a-planta-temporaria-de-empleados-del-call-center-de-arba-3092>

Portal de noticias virtuales La política online

-“El call center de Arba paralizado por una protesta gremial”, publicado el 04/01/2012. Disponible en www.lapoliticaonline.com/nota/58050/.

-“En Arba quieren tomar examen a los pasantes para determinar quién queda contratado”, publicado el 9/01/2012. Disponible en: www.lapoliticaonline.com/nota/58153/.

-“Provincia: Pasantes de Arba llevaron las protestas a Mar del Plata”, publicado el 20/01/2012. Disponible en: www.lapoliticaonline.com/nota/58404/.

-“Arba pondrá seguridad en el call center y los pasantes hablan de amenazas”, publicado el 23/01/2012. Disponible en: www.lapoliticaonline.com/nota/58459/

-“La policía agredió a trabajadores de Arba y se tensa el conflicto”, publicado el 24/02/2012. Disponible en www.lapoliticaonline.com/nota/59176/.

-“Tregua en Arba: Los pasantes suspenden el paro por 15 días”, publicado el 27/02/2012. Disponible en www.lapoliticaonline.com/nota/58582/.

Datos estadísticos

El procesamiento de *datos estadísticos* oficiales nos permitió incorporar elementos referidos al “contexto de acción” histórico y laboral de los pasantes en tanto jóvenes-estudiantes-trabajadores. Trabajamos con cuatro tipos de datos estadísticos relevados por la EPH, el Ministerio de Economía de la Nación, la Secretaría de asuntos académicos de la UNLP, y la oficina de inserción laboral de la facultad de Ciencias Económicas de la UNLP. Accedimos a ellos a través de las páginas web de los

organismos que los relevan⁷², a excepción de los datos de la oficina de inserción laboral de la facultad de Ciencias Económicas que fueron provistos de forma personal.

El procesamiento de estos datos secundarios se realizó a través del programa estadístico SPSS 17.0, aplicando en su análisis filtros selectivos del material referidos a las características de nuestro sujeto de estudio en tanto jóvenes, pasantes de la administración pública, y estudiantes universitarios. Los resultados de este procesamiento fueron insumo de muchos de los cuadros y tasas que presentamos a lo largo de la tesis en la caracterización del “contexto de acción” y de la propia trayectoria de los pasantes, brindándonos un marco referido a la administración pública como espacio de trabajo, la situación del mercado laboral juvenil, las características laborales de los jóvenes universitarios y, de forma específica, de los pasantes de las carreras de la Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales y Económicas de la UNLP.

⁷² Las páginas consultadas fueron:
www.mecon.gov.ar/onp/html/ejectexto/bole_trim_dosuno.html?var1=boletrimdosonce;
www.indec.mecon.ar/dbindec/default.asp; y www.unlp.edu.ar/graduados.

Anexo Fotográfico



Foto 1: Hall central del call center de ARBA, ubicado en la calle 47 entre 8 y 9 de la ciudad de La Plata. Publicada en la Revista “En Blanco” de ARBA. Año VI. N°28. Mayo de 2011.



Foto 2: Oficina del call center de ARBA. Publicada en la Revista “En Blanco” de ARBA. Año VI. N°28. Mayo de 2011.

para el final. Fue 3 a 1 para el equipo de Leandro Spoturno que sigue en carrera.



Sosa Sinsosa

SUFRIDOS DEL PENAL

La paridad se hizo presente en la Zona 1 en el partido de cierre; que tuvo matices de todos los colores. Tarjetas amarillas, rojas, discusiones, empate y el postre: los penales (sufridos). Un 3 a 3 (3 a 1 por penales) que dio para todo, pero que se lo llevó GGTI FC desde el punto del penal y con un jugador menos en cancha durante varios minutos del ST. Así de heroica y sufrida fue la victoria que le permite a GGTI FC pasar a la segunda fase. Ignacio Cascia capitán del equipo ganador se convirtió en la gran figura y dueño de 2 goles claves. **SUFRIDOS DEL CALL** merece revancha, seguramente la tendrá la próxima vez.



Sufridos del Call Center



GGTI

Foto 3: Equipo de fútbol de *pasantes de la antigua ley* -llamado “Sufridos del call center” - se enfrentó al equipo de empleados de la Gerencia General de Tecnología e Información -llamado “GGTI FC”-. Publicada en la Revista “En Blanco” de ARBA. Apartado Institucional. Año 2011. Año VI. N° 29. Julio de 2011.



Foto 4: “Nos somos pasantes, somos trabajadores”. Bandera sostenida durante el corte de calle realizado por *pasantes de la nueva ley* en la esquina del call center, ubicada en la intersección de las calles 9 y 47, durante la protesta de diciembre de 2011. Publicada el 21/12/2011 en libredelsur.org.ar.



Foto 5: Corte de calle de los *pasantes de la nueva ley* frente del call center de ARBA, con participación de la FULP, en febrero de 2012. Publicada el 24 de febrero por Agencia Nova.



Foto 6: Grupo de *pasantes de la nueva ley* que firmaron su ingreso a la planta de ARBA, en las puertas de la oficina central del organismo junto a representantes de ATE, en mayo de 2013. Publicada el 20/05/2013 por www.atepba.org.ar.