

Precariedades. Sus heterogeneidades e implicancias en el empleo de los jóvenes en Argentina

Julietta Longo y Mariana Busso

Resumen:

La precariedad laboral continúa siendo uno de los principales problemas del mercado laboral. Tanto en Argentina como a nivel internacional afecta a cerca de la mitad de los trabajadores. Bajo este concepto, sin embargo, se agrupan condiciones laborales y experiencias muy diversas. Podemos ver esta situación para el caso particular de los jóvenes, cuyo ingreso al mercado laboral está signado por la precariedad: mientras para algunos ese ingreso determina las condiciones que vivirán a lo largo de su trayectoria laboral, para otros es sólo un “empleo de paso”, y logran sortear, en distintos grados, la precariedad. Incluso, para algunos de ellos la precariedad es una elección, y en esos casos no se asocia a situaciones de desprotección e inestabilidad.

Este artículo busca contribuir a los estudios sobre la problemática, a partir de la distinción de tres sentidos en que se utiliza el término. En algunos casos la precariedad es utilizada como sinónimo de pobreza y vulnerabilidad, en otros como forma de dar cuenta de la degradación de la calidad del trabajo. En un tercer sentido la precariedad se utiliza como sustantivo para denominar a “los precarios”: se transforma en referencial para la organización colectiva.

El artículo sugiere que los procesos de degradación de la calidad de la actividad laboral, producen y reproducen precariedades, en plural. Muchas veces los trabajadores, a través de procesos de organización, logran articular esta palabra en singular y reagrupar las situaciones heterogéneas y fragmentadas. Sin embargo, ello obedece a las maneras en que es utilizada y reapropiada la precarización y, por tanto, es importante distinguir su uso como categoría analítica, de su potencialidad política.

Palabras claves: precariedades, jóvenes, heterogeneidades.

Precariousness. Their heterogeneities and implications in the employment of young people in Argentina

Julieta Longo y Mariana Busso

Abstract:

The precariousness of work continues to be one of the main problems of the labor market. In Argentina, as internationally, it affects almost half of the workers. However this concept refers to very different working conditions and experiences. We can see this situation for the particular case of young people, whose entry into the labor market is marked by precariousness: while for someone that income determines the conditions that will live throughout their career, for others it is only a “step job”, and manage to overcome, to varying degrees, the precariousness. Even for someone precariousness is a choice, and in those cases it is not associated with unprotected and instability.

This article seeks to contribute to the studies of this problematic subject, starting from the distinction of three meanings of the term. In some cases, the precariousness is used as a synonym for poverty and vulnerability, in others as a way of accounting for the degradation of the quality of work. In a third sense, precariousness is used as a noun to describe "the precarious": and it becomes a reference for collective organization.

The article suggests that the processes of degradation of the quality of work, produce and reproduce precariousness, in plural. However, sometimes the workers, through organizational processes, manage to articulate this word in singular and regroup heterogeneous and fragmented situations. This is due to the ways in which the precariousness is used and re-appropriated and, therefore, it is important to distinguish its use as an analytical category from its political potentiality.

Key words: precariousness, youth, heterogeneities.

Precariedades. Sus heterogeneidades e implicancias en el empleo de los jóvenes en Argentina

Julieta Longo¹ y Mariana Busso²

Introducción

La precariedad laboral continúa siendo uno de los principales problemas del mercado de trabajo argentino afectando a cerca de la mitad de los trabajadores del país. Ello nos invita a analizar la multiplicidad de situaciones que se esconden detrás de esta categoría, y en particular las implicancias que conlleva en las trayectorias laborales de quienes se insertan por primera vez en el mundo del trabajo, los jóvenes.

La precariedad, al igual que el desempleo, son fenómenos de gran envergadura tanto a escala nacional como internacional. En su último informe la OIT (2017) advierte acerca del crecimiento de la tasa de desempleo para el año 2017, que se situaría en torno al 5,7% a nivel mundial, y también un crecimiento de los empleos vulnerables, que afectarían al 42% de los trabajadores. Los datos disponibles para nuestro país, que surgen del procesamiento de la Encuesta Permanente de Hogares (Rameri y Lozano, 2016), señalan que en el segundo trimestre de 2016 el 51% de la fuerza laboral se encontraba precarizada: el 35% de los asalariados por ausencia de contratación laboral o modalidad precaria (trabajo no registrado o con contratos de duración determinada), el 16% por la precariedad de sus ingresos (es decir, que ganan por debajo del salario mínimo por hora)³.

Dentro de este enorme conjunto de trabajadores nos encontramos con situaciones y experiencias muy diversas. Trabajadores tercerizados, monotributistas, *freelance*, *ad-honorem*, pasantes y también trabajadores efectivos. Algunos de ellos trabajan en el sector informal y otros en el sector formal de la economía. Sus espacios

¹ LESET-IdIHCS/CONICET-UNLP. Correo-e: longojulieta@gmail.com

² LESET- IdIHCS /CONICET-UNLP. Correo-e: mbusso@fahce.unlp.edu.ar

³ Desde el Observatorio de la Deuda Social Argentina (ODSA, 2016) sostienen conclusiones similares. Plantean que a fines del año 2015 más de 10 millones de personas sufrían problemas de empleo: 31,9% poseían un empleo precario (6,2 millones de trabajadores), 15,6% realizaban actividades de escasa remuneración, alta inestabilidad o eran beneficiarios de políticas de empleo (3 millones) y 9,4% se encontraban desocupados (1,8 millones).

de trabajo también son diversos: el domicilio en algunos casos, pequeñas y medianas empresas en otros, y también grandes empresas. Algunos cuentan con contratos a tiempo parcial, otros de duración determinada y otros no tienen contrato. Hay quienes poseen acceso a derechos laborales, mientras otros se encuentran muy alejados de esa situación. Es difícil pensar en similitudes entre trabajadores con experiencias laborales y vitales tan distintas. Quizás entre ellos compartan sólo el hecho de ser considerados trabajadores precarios.

Este artículo parte de la convicción de que precisamente la heterogeneidad y las tensiones que suponen la búsqueda de consensos acerca de cómo definir la precariedad laboral se relacionan con la realidad que esta palabra intenta aludir. Si la precariedad sigue siendo utilizada y defendida como un término que puede dar cuenta de los cambios en el mundo del trabajo quizás debemos pensar si no es precisamente esta heterogeneidad la que caracteriza al empleo en la sociedades contemporáneas. Pensar la precariedad nos permite establecer vínculos entre distintas realidades y experiencias laborales que, en principio, parecen no tener mucho en común.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que la categoría ha tenido diferentes ámbitos de apropiación y movilización (Busso y Bouffartigue, 2010). En particular en este artículo nos abocaremos especialmente a ella en tanto categoría explicativa del mundo del trabajo, es decir, como “categoría de análisis”, entendiendo que uno de sus posibles usos es en tanto “categoría de la práctica” (Brubaker y Cooper, 2001)⁴ como referencial de la organización colectiva. Otras veces, es una categoría utilizada para cuestionar las condiciones de trabajo, y otras se utiliza como sinónimo de vulnerabilidad y pobreza. Estos sentidos, sobrepasan las distintas dimensiones que generalmente se utilizan en los estudios sobre precariedad y que diferencian entre la precariedad del empleo, del trabajo y de las relaciones laborales, tal como veremos más adelante.

A partir del análisis empírico de estudios de campo propios y también del relevamiento de estudios que se han realizado en nuestro país en los últimos años, en este artículo buscaremos pensar las implicancias de la precariedad laboral, dando cuenta de los elementos que hacen que los procesos de precarización no repercutan de la misma

⁴ La distinción entre “categoría de la práctica” y categoría de análisis es presentada claramente por Brubaker y Cooper quienes la aplican al término “identidad”. Desrosières y Thévenot (2000), por su parte, establecen la diferencia entre “catégories savantes” y “profanes”.

manera en los trabajadores jóvenes. La heterogeneidad que existe entre distintas experiencias que hoy son catalogadas como precarias, nos permite identificar limitaciones y posibilidades que dicha situación laboral genera o promueve en las trayectorias de quienes se incorporan al mercado de trabajo.

Como adelantamos, nos concentraremos en el análisis de los jóvenes, entendiendo que la juventud es una categoría socio-histórica, que moviliza aspectos biológicos, psicológicos, sociales y culturales. A menudo estos aspectos son destacados para preconizar distintas definiciones de la juventud (Longo, 2016) que desmitifican su idea de homogeneidad (Braslavsky, 1986).

Aunque existe un amplio consenso en torno a los aspectos subjetivos como sociales y culturales asociados a este grupo etario, nos resulta importante transmitir al lector una delimitación clara del grupo social problematizado en este artículo.

En ese sentido utilizaremos una delimitación etaria de los jóvenes que incluye tanto a quienes estadísticamente fueron definidos como jóvenes (de 15 a 24 años), como así también a los adultos-jóvenes (de 25 a 29 años). Esta definición metodológica no desconoce que existen diferentes formas de vivenciar la edad cronológica (Longo, 2016) y nos permite pensar vínculos entre investigaciones que problematizan la calidad de la actividad de quienes están dando sus primeros pasos en el mercado de trabajo.

La inserción de los jóvenes en el mundo laboral se construye a partir de un proceso complejo que se extiende en el tiempo y se caracteriza por la alternancia de períodos de desocupación, empleos precarios, pasantías, becas, etc., construyendo trayectorias laborales cada vez más diversas y menos previsibles (Jacinto, 2010). Pero en estas primeras inserciones múltiples y diversas, se caracterizan por primar los empleos precarios, tal como problematizaremos en este texto.

Para comprender las distintas implicancias de las precarizaciones entre los trabajadores jóvenes, ordenamos el artículo en cinco apartados. En el primero se presentan las discusiones en relación a la definición de precariedad. En particular explicitaremos la perspectiva de Patrick Cingolani (2011) en torno a los tres sentidos en los que ha sido utilizado el término precariedad y también analizaremos por qué es interesante indagar el caso de los jóvenes. En los apartados siguientes nos concentraremos en cada uno de dichos sentidos, analizando su pertinencia para el caso

argentino y en particular para el trabajo juvenil. Es por ello que en el segundo apartado, abordaremos los elementos que permiten asociar la precariedad a la situación de empobrecimiento o vulnerabilidad de ciertos sectores asalariados. En el tercero, la analizaremos en tanto categoría que busca dar cuenta de la degradación de la actividad laboral. En el cuarto apartado indagaremos las consecuencias de la precariedad en las identidades y la cultura de los trabajadores, es decir, lo que sucede cuando la precariedad se vuelve sustantivo para denominar a “los precarios”. El apartado final nos permitirá presentar sucintamente las heterogéneas implicancias de la precariedad laboral en las trayectorias de jóvenes argentinos.

Acerca de la precariedad laboral

Que la palabra precariedad se haya popularizado en el campo de la sociología del trabajo hacia fines del siglo XX no quiere decir que antes no existieran trabajos precarios. Van der Linden (2014) señala cómo en tiempos muy remotos existían ya trabajadores inestables, con estatus vulnerable y sin protección de instituciones u organizaciones. Castel (1997) por su parte reconstruye las condiciones de vulnerabilidad y precariedad de la clase obrera en los siglos XVIII y XIX y señala que ya en 1840 Buret utiliza la palabra precariedad para referirse a la situación inestable en la que se encontraban los trabajadores industriales en Francia.

Pese a su extensa historia, el uso de la categoría precariedad en el estudio de las relaciones laborales es relativamente reciente. Su novedad, y por tanto conceptualización, se establece en relación a “la norma” para fines del siglo XX: el empleo estable⁵. En la década de 1970 el concepto de precariedad comenzó a popularizarse en Francia para analizar las consecuencias de las transformaciones del mundo del trabajo en las formas de organización de la producción y en las prácticas empresariales (Busso y Bouffartigue, 2010). A través del adjetivo precario se buscaba visibilizar las nuevas formas contractuales que degradaban al empleo típicamente fordista. Es decir, la extensión de contratos a tiempo parcial, por tiempo determinado y del empleo no registrado (Caire, 1973). Y si bien los estudios pioneros de la precariedad

⁵ Similar es lo que sucede con el término informalidad. Ver “El trabajo informal en Argentina: la novedad de un fenómeno histórico” (Busso, 2006).

se centraron en los cambios en la forma contractual del empleo, algunos analizaron sus repercusiones en términos sindicales y políticos. La fragmentación del colectivo de trabajo y las dificultades en las formas clásicas de organización sindical fueron problemas relevantes incluso en algunas de las primeras investigaciones (Cingolani, 2011).

Por esos años, desde el discurso empresarial, se popularizó la palabra *flexibilidad* a través de la cual, se argumentaba, se transformaría la rigidez fordista haciendo más humano el trabajo y solucionando los problemas de desempleo. Frente al optimismo de la palabra flexibilidad, la utilización de la noción de precariedad tenía como objetivo develar las consecuencias sociales negativas que traían consigo dichos cambios (Cingolani, 2011), denunciando que no implicaban una mejora en las condiciones de trabajo sino que tendían a la intensificación de los ritmos y los tiempos de producción, y la pérdida de derechos conquistados en las décadas previas (Harvey, 1998).

En Argentina, los estudios sobre precariedad estuvieron fuertemente influidos por las investigaciones francesas. En los años '80, desde la economía y el derecho surgieron los primeros análisis que abordaron específicamente la problemática (Galín, 1986; Pok, 1992). Siguiendo la tradición francesa, los empleos precarios fueron identificados en estos estudios como empleos “atípicos”: aquellos que se desviaban de la norma fordista. Tal como señala Galín 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, p. 34).

Con el correr de los años, esta visión más restringida de la precariedad se fue ampliando. Algunos de los textos que se produjeron en la década de 1990 señalaron que las transformaciones que degradaban el empleo fordista afectaban también la subjetividad de los trabajadores, sus formas de solidaridad y de organización, y su cultura (Beaud y Pialoux, 1999; Castel, 1997; Sennett, 2005). La popularización del concepto no redundó sin embargo en la generación de consensos en torno a su definición. Por el contrario, sus usos se multiplicaron, aumentando su polisemia.

Incluso, algunos autores descartaron la posibilidad de encontrar definiciones universales, y argumentaron que debíamos centrarnos en las especificidades nacionales del proceso de desestructuración de la condición salarial (Paugam, 2000).

Con la crisis económica, que tuvo su epicentro en el año 2008, los estudios sobre precariedad se multiplicaron y algunos autores europeos comenzaron a plantear la hipótesis de que la precariedad podría dar lugar a una nueva clase social: el fin de la sociedad salarial modificaría las características clásicas del “proletariado” y una parte de éste sería reemplazado por el “precariado” (Standing, 2014). El precariado se caracterizaría por adaptar sus expectativas vitales a tener un empleo (y una vida) inestable, por estar sobrecalificados para los puestos que ocupan y por gastar gran parte de su tiempo en la búsqueda de empleo. Por estos motivos, la constitución del precariado como clase se relaciona tanto con elementos objetivos, como subjetivos. Tal como señala Standing la *“precarización se refiere más bien a una pérdida de control sobre el propio tiempo y sobre el desarrollo y uso de las capacidades propias”* (Standing, 2014, p. 8).

Años antes, Robert Castel (2010) había sostenido una hipótesis similar, al señalar que la erosión de la sociedad salarial generaba una nueva situación para los asalariados y el surgimiento del “precariado”. La diferencia, no menor, radica en que para este autor el precariado constituye una nueva forma histórica de la clase trabajadora y no una nueva clase social.

A partir de entonces se desarrolló una discusión, aún abierta, acerca de si la precariedad constituye actualmente una experiencia que diferencia una nueva clase, o si por el contrario debe ser analizada como una estrategia del capital que modifica la forma histórica que asume la lucha de clases, sin modificar las divisiones entre poseedores de medios de producción y desposeídos. Según Breman (2014), por ejemplo, la categoría propuesta por Standing cosifica las divisiones existentes al interior de la clase trabajadora, enfrentando a las distintas fracciones de una misma clase social.

Estas discusiones ponen de manifiesto que los alcances de la precarización sobrepasan largamente las primeras definiciones (estrechas) del concepto. La precariedad no sólo modifica las formas contractuales del empleo sino que tiene alcances económicos, sociales y políticos mucho más amplios.

Dichos alcances, y por tanto la forma que adquiere la precarización, varían en relación con la edad de los trabajadores. Tal como señalamos en estudios anteriores, las situaciones laborales precarias de los jóvenes son aún más diversas y heterogéneas que las de los adultos (Pérez y Busso, 2015). Lejos de considerar que *“los jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población en riesgo y enfrentan problemas de adaptación y marginación social”* (Weller, 2007, p. 65) sostenemos que en las últimas décadas se ha aportado evidencia respecto a que la inestabilidad y precariedad laboral atañe a jóvenes de distintos orígenes socioeconómicos (Busso, 2016), que vivencian esas experiencias de manera heterogénea dado que se asocia a realidades, posibilidades y limitaciones muy disímiles. Es decir, los trabajos y empleos precarios configuran escenarios diversos e incluso antagónicos para los jóvenes que ingresan al mercado de trabajo: posibilitan o restringen la posibilidad de articular actividades laborales con distintas situaciones que nos presentan las esferas familiar, educativa, y de ocio, entre otras; y habilitan o impiden la posibilidad de obtener contratos estables y registrados en el mercado de trabajo, en el corto, mediano o largo plazo. La distancia está dada entre quienes persisten en empleos precarios y pasan a ser parte de las filas del “precariado” (Castel, 2010), y quienes tienen este tipo de inserción como parte de un momento de transición hacia empleos estables.

En este artículo, nos detendremos precisamente en estas heterogeneidades, para analizar cómo al interior de un mismo grupo etario (en este caso, los jóvenes) la precarización puede tener distintos significados e implicancias. Para responder a este objetivo resulta útil la diferenciación que establece Patrick Cingolani (2011) quien sugiere hablar de *las* precariedades en plural. Esta propuesta esbozada para el conjunto del mercado de trabajo y no solo para el de los jóvenes en particular, es interesante en tanto permite distinguir las múltiples esferas donde se materializa la precariedad y distintos sentidos a partir de los cuales puede movilizarse esta palabra. Cingolani señala que existen al menos tres sentidos en los que se utiliza la noción: (a) como sinónimo de empobrecimiento o vulnerabilidad de ciertos sectores asalariados; (b) para analizar los cambios en el empleo y en el trabajo; y (c) para analizar sus consecuencias sobre las identidades y la cultura de los trabajadores. Esta distinción entre la precariedad como

una característica analítica del trabajo y el empleo, como una “palabra nativa” articulada por grupos de trabajadores que se identifican como precarios y como sinónimo de vulnerabilidad, es muy útil ya que cada uno de estos campos de análisis conlleva discusiones y tradiciones específicas. Además, como sostenemos en el artículo, cada una de ellas atañe a un aspecto de la precariedad en donde podemos poner en entredicho distintos supuestos a través de los cuales se homogenizan los efectos de la precariedad, invisibilizando las implicancias heterogéneas que los cambios en el mundo del trabajo tienen sobre los trabajadores jóvenes.

La precariedad como sinónimo de vulnerabilidad y pobreza

La precariedad del empleo expone a ciertos trabajadores a la pobreza. Esta exposición se relaciona por un lado con la insuficiencia de ingresos, pero especialmente con su combinación con la inestabilidad e intermitencia de los trabajos.

En Argentina, en el último trimestre del año 2016 cerca del 50% de los trabajadores cobraba menos que la canasta básica de alimentos (EPH, 2016) y el 16% ganaban por debajo del salario mínimo por hora (Rameri y Lozano, 2016). Según datos de la encuesta que realiza el Observatorio de la Deuda Social (ODSA) el 24,9% de los asalariados habían estado desocupados por lo menos una vez durante el año 2015, y ocho de cada diez trabajadores ocupados consideraban que si dejaban o perdían su trabajo no conseguirían fácilmente uno mejor o similar al que poseían (ODSA, 2016).

Entre los jóvenes, la incidencia del desempleo, la inestabilidad y los bajos salarios está sobrerrepresentada. La tasa de desempleo de los jóvenes llegan hasta triplicar la correspondiente a los trabajadores de mayor edad y duplican la correspondiente a la población activa (Pérez, 2008). Si bien la duración media del desempleo en los jóvenes menores de 25 años, es menor que la de los adultos, ello no se debe a que tienen más probabilidad de conseguir empleo, sino a que existen más transiciones entre la inactividad (ya sea por desaliento o por dedicarse a los estudios) y el desempleo. Los jóvenes tienen menores probabilidades de entrar al empleo –respecto de sus colegas adultos- ya sea proviniendo del desempleo como de la inactividad (Busso y Pérez, 2015).

De cualquier manera, si bien la precariedad en los ingresos y la ausencia de estabilidad laboral hacen vulnerables no sólo la actividad laboral sino también la vida de los trabajadores, ello no supone que para todos ellos la precarización implique pobreza. Concretamente, tal como señala Cingolani (2011), la precariedad se inserta en anclajes estructurales que sobrepasan el marco biográfico de los individuos, y son esos anclajes los que determinan más particularmente la exposición a la pobreza entre las trayectorias precarias.

Es así como es posible identificar recurrencias en torno a las características de los empleos a los que acceden jóvenes de diferentes estratos sociales. Los jóvenes de mayores recursos socioeconómicos presentan mejores condiciones para elegir el trabajo al que acceden, teniendo en cuenta la cantidad de horas, el esfuerzo físico y mental, la vinculación con sus estudios y fundamentalmente la relación con su empleador. Ello les asigna mayores márgenes de libertad y autonomía y amplía las posibilidades de acceder a puestos de trabajo estables en el futuro: “las trayectorias de jóvenes con mayores recursos socioeconómicos se caracterizan porque en sus primeras inserciones laborales, alguna persona de su ámbito familiar o de amistad es quien se desempeña como empleador: cuidado de primos, emprendimientos familiares, etc. Estas primeras inserciones, sumamente precarias en términos contractuales, suponen primeras experiencias de trabajo resguardadas o contenidas familiarmente” (Busso, 2016, p. 77).

En otros términos, si bien se trata de trabajos precarios, con contratos inexistentes o inestables, los vínculos con sus empleadores (familiares o amigos) les permiten controlar el uso de su tiempo de trabajo, acordar cómo se realizará efectivamente el trabajo, cambiar jornadas laborales, etc.

Los jóvenes con menores recursos, por el contrario, acceden a trabajos que requieren mayor exigencia física, jornadas más extensas, menor flexibilidad y escasa posibilidad de negociación. Un elemento fundamental para explicar estas diferencias es la distancia con sus empleadores, su trabajo es objeto de un mayor nivel de control y exigencia cotidianos, limitando los márgenes de flexibilidad del tiempo de trabajo (cambios de horario, ausencias, etc.).

Estas características antagónicas de los empleos a los que acceden unos y otros, también influye en la posibilidad de combinar trabajo y estudio. En un estudio anterior

concluimos que en el caso de egresados del nivel secundario “*es más frecuente que los jóvenes de estrato alto y medio combinen trabajo y estudio, en relación a aquellos de sectores más desfavorecidos*” (Busso y Pérez, 2015, p.6). En este sentido, complementar trabajo y estudios, no se debe a una necesidad sino a una posibilidad, con la que sólo cuentan los jóvenes de mayores ingresos. Por el contrario, identificamos en el relato de los jóvenes de sectores con menores recursos socioeconómicos diversas dificultades que se señalan como obstáculos para poder trabajar y estudiar paralelamente (Busso, 2016). La cantidad de horas, el esfuerzo físico y la desvinculación con lo que quisieran estudiar son sin duda elementos centrales de la explicación.

La precariedad laboral presenta entonces oportunidades bien diferenciadas para jóvenes de distintos orígenes socioeconómicos. Para unos implica los primeros pasos por la que será su trayectoria futura de inestabilidades y exclusiones en el mercado de trabajo -el denominado “precariado”- como así también en todos los órdenes de su vida social. Para otros, en cambio, supone un espacio de desarrollo personal y experimentación en el mercado de trabajo, que es posible gracias a la contención, seguridades y protecciones que provienen de otras esferas de la vida, y en particular de sus vínculos familiares y de amistad.

De esta manera, la precariedad sobrepasa las fronteras de la pobreza, atravesando las inserciones laborales de distintos sectores sociales. Si en términos generales podemos afirmar que la precarización expone a los jóvenes a la vulnerabilidad, debemos pensar al mismo tiempo que todos ellos cuentan con diversos *márgenes de libertad* para escapar de la precariedad, y transformar su inserción precaria en un momento limitado de sus trayectorias laborales. Como vimos en este apartado, estos márgenes no se relacionan solamente con el nivel salarial de los empleos a los que acceden, ni tampoco con la inestabilidad y precariedad laboral *per se*, que al ser características de los primeros empleos de los jóvenes de todos los estratos sociales no parecieran actuar como obstáculos en ese sentido. La posibilidad de vincular estudios y trabajo, la valoración de sus aprendizajes en el trabajo en el mercado laboral, y la posibilidad de contar con protecciones no se derivan del puesto del trabajo actual sino de la existencia de redes familiares y/o sociales. Estos elementos, que distinguimos

analíticamente, se encuentran solapados y reforzados unos con otros y nos permiten comprender por qué a veces la precariedad es sinónimo de pobreza, y otras es sólo un momento en la trayectoria laboral, que incluso permite la finalización de estudios y capacitaciones para desarrollar carreras profesionales.

La precariedad como degradación de la calidad del empleo

La segunda manera en que es empleada la palabra precariedad es para dar cuenta de la degradación de la calidad de la actividad laboral, es decir, para analizar las características que asumen los empleos en el mercado de trabajo. Tal como señalamos en el primer apartado, si en las primeras definiciones los empleos precarios se definían en contraposición con las características contractuales de los “empleos típicos”, con el correr de los años la precariedad dejó de ser analizada como una anomalía del mercado laboral y su definición se fue complejizando. En los estudios actuales, es posible distinguir al menos tres dimensiones que refieren a la degradación de la calidad de la actividad laboral: la precariedad del empleo, del trabajo y de las relaciones laborales.

Se denomina *empleos precarios*, a aquellos inestables y/o discontinuos, donde el empleo se torna incierto para el trabajador y éste no puede prever su futuro profesional (Paugam, 2000). En términos estrictos en esta dimensión se agrupan a todos los cambios que afectaron al contrato de los trabajadores en su empleo. Pero, generalmente, cuando se habla de precariedad del empleo, se hace hincapié principalmente en la variable temporal: la inestabilidad del contrato y a la discontinuidad del tiempo de trabajo.

Se habla de *trabajos precarios*, cuando se degradan las tareas que realizan los trabajadores y no se les otorga reconocimiento simbólico por su actividad (Paugam, 2000). Esta dimensión de la precarización atañe a las características del trabajo, como actividad humana de transformación, de su capacidad de producir. Daniele Linhart (2011) señala que existe una precarización subjetiva⁶ de los asalariados cuando el trabajo se reduce a recibir y aceptar órdenes. Se le quita así a los trabajadores la posibilidad de dar su punto de vista acerca de las tareas que realizan, se

⁶ La autora diferencia la precariedad objetiva de la subjetiva. La primera la definimos como precariedad del empleo, mientras que la segunda se relaciona con la precarización del trabajo.

desprofesionalizan los puestos de trabajo y se atacan sus saberes. Así se degrada el vínculo de los trabajadores con su actividad, el trabajo pierde sentido y se afecta el reconocimiento material y simbólico que reciben por sus tareas.

La tercera dimensión de la precariedad se refiere a las *relaciones laborales*, y ocurre cuando se impide o dificulta la organización colectiva de los trabajadores (Bouffartigue, 2008).

En algunos casos las tres dimensiones de la precariedad se superponen y se refuerzan degradando la calidad del empleo, del trabajo y de las relaciones laborales. Pero en mucho otros casos no existe tal solapamiento.

Por ejemplo, algunos trabajadores cuentan con empleos de calidad (estables, a tiempo completo, con buenos salarios, etc.) pero su trabajo es precario ya que no obtienen reconocimiento simbólico en las actividades que realizan. Un caso paradigmático de estos casos es el de los trabajadores estatales. Los puestos de trabajo “de planta” en el Estado continúan garantizando estabilidad, pero las actividades que se desarrollan en dichos puestos muchas veces no son una fuente de satisfacción para los trabajadores. Adamini (2014), problematiza cómo ambos elementos se contraponen en el caso de los jóvenes pasantes universitarios en una dependencia estatal donde realizan actividades que no están vinculadas con sus estudios en un *call center* de la institución. Señala que es posible observar en ellos la intención de “pasar a planta” a fin de obtener un empleo que consideran que puede ser “para toda la vida”, aspiración que, para ellos, entra en contradicción con el objetivo de desarrollar actividades ligadas a sus estudios y obtener reconocimiento simbólico por sus actividades. Diana Menéndez (2010), señala que la falta de reconocimiento, es uno de los elementos característicos de la vida laboral en el seno de la Administración Pública, que precariza el trabajo tanto de los trabajadores estables como de los contratados.

Existen otros casos donde los trabajadores se encuentran precarizados en términos del empleo y de las relaciones laborales, pero desarrollan actividades que les otorgan retribuciones simbólicas. Uno de los casos más emblemáticos es el de los trabajadores profesionales, altamente calificados, y que trabajan bajo distintas modalidades flexibilizadoras, como por ejemplo *freelance*. Henry analiza el caso de los periodistas colaboradores, y señala que si bien su actividad se desenvuelve en un

contexto de incertidumbre “...sus relatos no sólo expresan los aspectos más desventajosos de su modalidad laboral sino que también destacan muchos elementos positivos y una serie de arreglos que les permiten minimizar las eventuales desventajas” (Henry, 2011). De todas maneras, señala la autora, la degradación de sus contratos de trabajo y la individualización de su vínculo laboral repercuten también en la calidad de su actividad. El desdibujamiento de las fronteras temporales y espaciales del trabajo, la aceptación de extensas jornadas de trabajo, ponen en entredicho la posibilidad de autorregular sus tiempos de trabajo y ocio y los beneficios que traería consigo el trabajo en el hogar.

En otros casos la reversión de la precariedad de las relaciones laborales modifica las formas en que los trabajadores experimentan la precariedad del empleo y del trabajo, aun cuando no se logran modificar contractualmente las condiciones de trabajo y contratación. Los casos de conflictos en sectores paradigmáticos de la precarización laboral, como el caso de comercio, nos permiten comprender esta dinámica (Longo, 2014). A través de un estudio en grandes empresas de supermercados, observamos que la recuperación de las instancias de organización colectiva tiene implicancias en el grado de precarización del empleo y del trabajo. Concretamente, en el caso analizado, los trabajadores lograron una relativa des-precuarización del empleo y del trabajo, ya que a partir de un cambio de su relación con la organización sindical, comenzaron a hacer respetar sus contratos de trabajo (lo que implicó una disminución de la flexibilidad del tiempo de trabajo y de las tareas que realizaban en el supermercado) y mejoraron el trato de supervisores y gerentes.

Las posibilidades no se agotan en los casos presentados, sin embargo, ellos nos interpelan acerca de la necesidad de distinguir modos muy distintos en que se degrada la calidad de la actividad laboral. El análisis a través de distintas dimensiones, no sólo nos permite diferenciar distintos modos en que la precariedad afecta a los contratos de trabajo, a la actividad de los trabajadores y a sus relaciones laborales. También nos posibilita recomponer a la precarización como un proceso.

En este sentido, coincidimos con estudios previos que han advertido acerca de los problemas que pueden conllevar las definiciones estáticas acerca de la precariedad, como por ejemplo aquellas que la entienden como sinónimo de inestabilidad del

empleo. Bérout y Bouffartigue (2013), por ejemplo, señalan que no debemos preguntarnos si un empleo es o no estable sino quién controla esta estabilidad. Si un empleo es estable, pero no es el trabajador quién controla su duración, entonces nos encontraríamos frente a una situación precaria para dicho trabajador. En definitiva, se trata de pensar qué elementos mejoran y cuales degradan el control que los trabajadores tienen de su empleo y del uso de su trabajo. Si en el primer sentido de la precariedad (como sinónimo de vulnerabilidad social) teníamos que pensar en el origen social de los jóvenes y en la manera en que acceden a distintos tipos de trabajos, en este caso, las características propias de la actividad laboral y del espacio de trabajo, se vuelven determinantes. Tal como vimos en este apartado, las características de la organización colectiva, la calificación y la relación de los trabajadores con su actividad, son elementos centrales para comprender el devenir y las implicancias del proceso de precarización de las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral.

La precariedad como referencial para la organización colectiva

La precarización también es una experiencia que implica una manera de *vivir la precariedad*, de apropiarse de esta situación, reconocerla, naturalizarla o rechazarla. Para Cingolani (2011) esta acepción implica tener en cuenta que la precariedad no solo es una condición actual (de vulnerabilidad y/o de degradación de la calidad de la actividad laboral) sino que es un proceso que se vivencia a lo largo de las trayectorias y los distintos itinerarios en los que se inscribe. Pensar a la precariedad como experiencia implica también analizar distintas prácticas (y tácticas) que los trabajadores ponen en juego para definir su espacio de autonomía, y los modos en que se reapropian y significan a la precariedad. En este apartado recuperamos este último sentido en que puede ser utilizada esta palabra, para pensar en qué medida los interpela y moviliza.

Los primeros estudios que abordaron las consecuencias de la precarización del empleo en la subjetividad de los trabajadores lo hicieron en términos negativos. Estos estudios señalaban que las transformaciones en el mercado de trabajo, repercutían en la identidad de los trabajadores y generaban una ruptura en la transmisión de normas, resistencias y solidaridades entre generaciones (Beaud y Pialoux, 1999; Cingolani,

2011; Sennet, 2005). En nuestro país, estas tesis acerca de las nuevas dificultades con las que se encontrarían los trabajadores en un mundo del trabajo cada vez más fragmentado, inestable y desprotegido, tuvieron eco (Beliera y Longo, 2016). Una de las hipótesis más difundidas para explicar las causas por las que la precariedad algunas veces es resistida, pero muchas otras aceptada, sostiene que los trabajadores precarios naturalizan las condiciones en las que son empleados ya que la experiencia de la inestabilidad se transmite intergeneracionalmente. Si son varias las generaciones cuyos trabajos fueron precarios, inestables y/o informales, la idea de trabajo estable va desapareciendo como horizonte posible para las nuevas generaciones (Kessler, 2002; Merklen, 2005).

Paralelamente, otros estudios señalaron que la precarización dificulta las formas de organización colectiva de los trabajadores. La precarización y la fragmentación del movimiento, junto con la existencia de cambios estructurales en la economía, como el crecimiento del trabajo asalariado en sectores sin tradición sindical, con un gran porcentaje de trabajadoras mujeres, con bajos salarios y sin identidad con las organizaciones gremiales (De la Garza, 2003, Palomino, 1986, 2005), constituirían importantes obstáculos para las organizaciones sindicales.

En este apartado problematizaremos y complejizaremos ambas hipótesis. Veamos primero algunos datos. Entre el año 2006 y el 2011 los trabajadores tercerizados representaron el 6,8% del total de los conflictos con paro en el país (Fernández Massi y Longo, 2016). Si tenemos en cuenta las demandas, y no quienes llevaron adelante las acciones, la presencia de conflictos contra la precariedad es mayor. Aproximadamente el 15% de los conflictos entre el año 2006 y el 2011 tuvieron entre sus demandas el cuestionamiento a la precariedad del empleo y el porcentaje crece si incorporamos los reclamos contra las condiciones de trabajo consideradas precarias y el incumplimiento de los derechos de organización sindical (Longo, 2011). Por lo tanto, si bien la precarización puede dificultar la organización colectiva, al menos en ciertos sectores también puede convertirse en una demanda alrededor de las cuales se organizan acciones colectivas.

Estos resultados pueden observarse también en estudios cualitativos que muestran cómo la precariedad se puede convertir en el principal motivo de reclamo, en

torno al cual se construyen demandas, se afirman identidades y se forman organizaciones.

En primer lugar, distintos estudios indagaron acerca de la hipótesis de la naturalización de las situaciones de trabajo precarias. Algunos sugieren que la inserción laboral precaria de los jóvenes en el mercado de trabajo no se traduce, necesariamente, en la naturalización de estas condiciones como las “normales” (Adamini, 2014; Longo, 2014; Longo, Deleo y Adamini, 2014). La persistencia de normas e ideales acerca de lo que significa un “buen empleo”, permiten a los trabajadores cuestionar la precariedad, incluso sin haber tenido experiencias de trabajo no-precarias.

De cualquier manera, las normas sociales acerca de qué es un “buen empleo”, se encuentran mediatizadas por condicionamientos sociales. A partir de datos estadísticos, en investigaciones previas, analizamos además cómo las normas sociales se condicen con las posibilidades concretas de los jóvenes: quienes poseen mayor nivel de educación son quienes generalmente tienden a acceder a puestos de trabajo más estables (Pérez y Busso, 2015). El origen social afecta sus probabilidades de conseguir un empleo estable y también la posibilidad de imaginar futuros distintos al actual.

Las diferencias en el origen socioeconómico y el nivel educativo de los trabajadores no sólo configuran los sentidos en torno a lo que es un “buen empleo”, y por lo tanto las posibilidades de crítica al trabajo actual, sino que también condicionan las estrategias que es posible movilizar para mejorar su situación laboral (Longo, Deleo, Adamini, 2014). En un análisis donde comparamos los sentidos en torno al trabajo y las estrategias utilizadas para conseguir “buenos empleos” entre trabajadores con distintos orígenes sociales y niveles educativos, encontramos que si bien en todos los casos existían críticas y resistencias a elementos que consideraban negativos de su trabajo, existían diferencias en las estrategias utilizadas para mejorar su trabajo y alcanzar el empleo deseado: completar o comenzar estudios, mejorar los contactos, organizarse colectivamente. Completar estudios terciarios o universitarios u organizarse colectivamente eran estrategias movilizadas por jóvenes con mayores recursos y capitales educativos, mientras que los jóvenes con menos recursos buscaban terminar estudios secundarios, acumular experiencia y mejorar los contactos. Estas diferencias se explican si tenemos en cuenta, tal como señalamos en el apartado 2, las dificultades para

combinar estudio y trabajo para ciertos sectores, así como a la ausencia de representación sindical en los espacios laborales en los que se encuentran empleados.

En segundo lugar, observamos que el cuestionamiento de las condiciones de trabajo como precarias, y su identificación como “trabajadores precarios”, se relaciona estrechamente con la manera en que las organizaciones sindicales significan el trabajo. A partir del análisis de dos sucursales de empresas de supermercados notamos que si bien en ambos lugares de trabajo los trabajadores cuestionaban elementos muy similares de sus condiciones laborales, sólo donde existía una organización sindical que cuestionaba la precariedad esta palabra aparecía en la voz de los entrevistados. En este caso era resignificada como demanda que movilizaba los reclamos de los trabajadores (Longo, 2014)⁷.

Existe un conjunto de casos donde la precariedad se convierte en un elemento alrededor del cual se organizan trabajadores, que en principio sólo comparten la precariedad de su situación laboral (Adamini, 2015, 2016; Barattini, 2008; Arias y Crivelli, 2010; Bouffartigue y Basso, 2010). Algunos ejemplos de dichas organizaciones son la Coordinadora de Trabajadores Precarizados y la organización Jóvenes Científicos Precarizados (Adamini, 2016). Existen también otras organizaciones que si bien se conforman por fuera de las organizaciones sindicales clásicas, y agrupan a trabajadores precarios, organizan a trabajadores de un mismo espacio de trabajo o sector como por ejemplo la organización de los pasantes de ARBA, Teleperforados y Telemarketers en lucha (Abal Medina, 2011), entre otras. Estas agrupaciones comparten algunos puntos en común. En primer lugar, su vínculo con jóvenes universitarios, generalmente de clases medias, ya sea porque participan de dichas agrupaciones o porque ayudaron en su organización. En segundo lugar, la influencia y apoyo de distintos partidos políticos de izquierda. En tercer lugar, la utilización de nuevos repertorios de acción. Y finalmente,

⁷ A partir de otros estudios, no centrados exclusivamente en los jóvenes, pudimos comprobar una dinámica muy similar en distintas plantas de la industria (alimentación, industria automotriz e industria química) en la Zona Norte del Conurbano bonaerense (Longo, 2016). Si bien en todas las entrevistas a delegados y dirigentes aparecían cuestionamientos a distintas dimensiones de las condiciones de trabajo, sólo en algunos casos la precariedad aparecía como demanda que movilizaba a los trabajadores. Esta conclusión acerca del distanciamiento entre la presencia de demandas y la existencia de acciones colectivas, también aparece en otros espacios de trabajo industriales, como por ejemplo en la siderurgia (Perelman y Vargas, 2013).

su inestabilidad en el tiempo: en algunos casos estas experiencias se discontinuaron y en otros se transformaron en organizaciones gremiales institucionalizadas.

Lo señalado hasta aquí nos permite complejizar las primeras miradas acerca de cómo la precarización incidiría en las percepciones del trabajo y en las formas de organización colectiva. Desarrollamos tres elementos centrales para tener en cuenta la forma en que los trabajadores se posicionan frente a su situación laboral: la transmisión intergeneracional de experiencias, la capacidad de desarrollar estrategias para conseguir “buenos empleos” y la significación que delegados, dirigentes y activistas hacen de la situación laboral. Estos elementos, como vimos, se encuentran fuertemente influidos por el origen socioeconómico y el nivel educativo de los jóvenes, y también por las características de la organización sindical.

En algunos de los casos que recorrimos en este apartado, la precariedad puede ser desnaturalizada, cuestionada e incluso dejar de ser vista sólo como un elemento negativo que degrada la calidad del empleo y del trabajo, para transformarse en un referencial a partir del cual se organizan los trabajadores, generando nuevas solidaridades. Las diversas precariedades, vivenciadas en las experiencias, y resignificadas como demandas, permiten agrupar situaciones diversas y en algunos casos recomponer colectivos de trabajadores fragmentados. Allí la precariedad es nuevamente utilizada en singular, pero ello obedece a las características con las que esta palabra se moviliza en las prácticas.

Conclusiones: la imposibilidad de pensar a la precariedad laboral en singular

El recorrido propuesto por el artículo nos permitió reforzar la idea que las condiciones de precariedad del mundo del trabajo lejos de ser una realidad que concierne exclusivamente a jóvenes en situación de riesgo y que enfrentan problemas de adaptación y marginación social, atañe a jóvenes de distintos sectores sociales, y profundiza y acelera la desigualdad social entre ellos, ampliando oportunidades diferenciales. Es decir, si bien el acceso a puestos de trabajo precarios es la manera más habitual de incorporación al mercado de trabajo, presenta distintas lógicas para cada grupo de jóvenes debido a condicionamientos estructurales.

En primer lugar, *para algunos jóvenes la precarización laboral no es sinónimo de pobreza*. La inestabilidad de los puestos de trabajo junto con la ausencia de protecciones y los bajos salarios expone a los jóvenes a la vulnerabilidad y a la pobreza. Sin embargo, para los jóvenes de sectores medios y altos, trabajos con estas mismas características tienen significados muy distintos: no sólo no se asocian a la vulnerabilidad y a la pobreza, sino que estos empleos les permiten desarrollar sus estudios y mejorar las probabilidades de acceder a una mejor situación laboral en el futuro. La precariedad, en estos casos, es sólo un momento de sus trayectorias. Estos trabajadores ingresan al mercado laboral a través de empleos precarios pero bajo la órbita familiar o de amistad, con amplia flexibilidad horaria y acotado esfuerzo físico o mental. Esta es la situación en la que el acceso a un empleo precario potencia las posibilidades de continuar con estudios superiores mejorando las condiciones para un posterior acceso a un empleo estable. Es decir, desarrollar trabajos precarios, pero protegidos y contenidos por sus vínculos, otorga flexibilidad en el desempeño laboral y genera condiciones estructurales que facilitan a los jóvenes de mayores recursos económicos articular educación y trabajo y de esa forma aspirar a una mejor inserción en el mercado de trabajo, en términos de salario y estabilidad. Esto es imposible de sostener para los jóvenes de menores recursos, quienes obtienen un puesto en actividades también precarias pero con mayor carga horaria, mayor esfuerzo físico, con menores posibilidades de protección o contención proveniente de otras esferas de la vida, y con mayores controles y exigencias por parte de sus empleadores. Este tipo de

inserción laboral restringe la posibilidad de sortear dichas condiciones laborales adversas.

En segundo lugar, *la precariedad no es sólo sinónimo de inestabilidad*. Señalamos que la inestabilidad es sólo una de las dimensiones que afectan a la calidad del empleo, pero no es la única ni puede ser analizada de forma independiente de las que afectan a la calidad del trabajo de las relaciones laborales. Planteamos que existen distintos solapamientos entre las tres dimensiones que afectan a la calidad de la actividad laboral, y que muchas veces las tres dimensiones no se superponen y generan ambivalencias en los trabajadores: empleos estables pero precarios en términos subjetivos, trabajos absolutamente inestables en términos contractuales pero altamente calificados, empleos contractualmente precarios pero donde los trabajadores logran recuperar el control de su estabilidad a través de la organización colectiva.

En este sentido, la crítica a la precariedad no puede impedirnos señalar que, si bien para un conjunto de trabajadores la precariedad implica sólo de ausencia de garantías, para otros jóvenes la precariedad es una manera controlada y contenida de inserción en el mercado de trabajo y de desarrollo profesional, elegida, incluso frente a otras. Estos casos nos permiten observar que las ambivalencias muchas veces se debaten entre empleos con más rasgos precarios y otros más cercanos al “empleo fordista” (como por ejemplo el empleo estatal) pero que también contienen elementos fuertemente cuestionados por los trabajadores. Estas ambivalencias nos permiten pensar el trabajo actual, sin idealizar situaciones previas de los trabajadores, que fueron y son objeto de críticas por su carácter alienante, repetitivo y rutinario.

Si bien el origen social es la principal dimensión para pensar las diversas precariedades en el mercado de trabajo, que define posibilidades y expectativas, también dimos cuenta de elementos relativos al lugar de trabajo, a la calificación y al tipo de tareas que realizan los trabajadores, que se vuelven fundamentales para explicar las heterogéneas implicancias de la precariedad.

Finalmente, señalamos que *la precariedad no implica siempre desmovilización*, por el contrario, muchos de los conflictos de los trabajadores encontraron en ella una forma de sistematizar demandas heterogéneas, e incluso de recomponer colectivos de trabajo que se encontraban fragmentados. En este sentido, la precariedad no sólo es una

condición que los trabajadores vivencian en el mercado de trabajo sino también una experiencia a partir de la cual los trabajadores pueden plantear prácticas. En este caso encontramos que el origen social también condiciona las posibilidades y formas de organización social. Por un lado, condiciona las posibilidades de crítica de la situación de trabajo, a través de la transmisión intergeneracional de ideas en torno al trabajo. Por otro lado, los trabajadores que se organizan y se identifican como precarios son generalmente trabajadores ligados con organizaciones universitarias. En sectores populares la precariedad es resistida siempre y cuando se trate de relaciones asalariadas, y se transforma en una demanda, sólo en la medida que cuenten con organizaciones sindicales que denuncian las condiciones contractuales y laborales en las que son empleados.

En este artículo, por tanto, buscamos hacer visibles las múltiples precariedades veladas por el término precariedad laboral, cuando es utilizado en singular. Entendemos que la referencia a esta categoría pierde poder explicativo en la medida que se la disocia de los trabajadores y los puestos de trabajo a los que se quiere hacer alusión. En especial dimos cuenta de las heterogeneidades en el caso de quienes se incorporan al mercado de trabajo. Y esta multiplicidad de situaciones disímiles presenta implicancias en la manera de vivenciarlo, en las posibilidades u obstáculos que presenta para la trayectoria laboral, en las formas que es recogido o no como demanda por las organizaciones sindicales, y en la medida que se transforma en referencial para la conformación de agrupaciones u organizaciones de trabajadores. Si la precariedad, en tanto categoría de la práctica, sigue manteniendo potencial político para unificar y movilizar a trabajadores, en tanto categoría analítica, debe dejar su lugar y dar paso a las *precariedades*.

Bibliografía

- Abal Medina, P. (2011). La sublevación de la vincha. En Abal Medina, P. y Diana Menéndez, N., *Colectivos Resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Adamini, M. (2014). *Formaciones identitarias en lugares de trabajo precario: Un estudio sobre pasantes de la administración pública de la provincia de Buenos Aires (2008-2012)*. (Tesis de doctorado) Universidad Nacional de La Plata.
- Adamini, M. (2015). *Reflexiones sobre la emergencia de 'nuevas formas de organización no sindical' en el marco de revitalización del conflicto laboral durante la Argentina postneoliberal (2003-2015)* ponencia presentada en el 12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET). Buenos Aires, 5, 6 y 7 de agosto.
- Adamini, M. (2016). *Precariedad como bandera de disputa: un análisis sobre su polisemia política en organizaciones de jóvenes trabajadores de la ciudad de Buenos Aires (2005-2015)* ponencia presentada en las IX Jornadas de Sociología de la UNLP 5, 6 y 7 de diciembre.
- Arias, C. y Crivelli, K. (2010). Ensayando prácticas de articulación colectiva: la Coordinadora de Trabajadores Precarizados de la Ciudad de Buenos Aires. *Ciências Sociais Unisinos*, vol. 46, n° 1, pp. 93-104.
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, vol. 8, n° 24, pp. 17-37.
- Beaud, S. y Pialoux, M. (2015). *Repensar la condición obrera. Investigación en las fábricas de Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. Buenos Aires: Antropofagia.
- Beliera, A. y Longo, J. (2016). Ni héroes ni apáticos. Elementos para pensar la participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales. En Busso, M. y Pérez, P. (coord.) *Caminos al trabajo: el mundo laboral de los jóvenes durante la última etapa del gobierno kirchnerista*. Buenos Aires: Miño y Dávila/CEIL.
- Béroud, S. y Bouffartigue P. (2013). Precarizaciones salariales y resistencias sociales: ¿Hacia una renovación de la mirada sociológica desde el caso francés? *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 31, n° 2, 455-472.
- Bouffartigue, P. (2008). Précarités professionnelles et action collective. La forme syndicale à l'épreuve". *Travail et emploi*, n° 116, 33-43.
- Braslavsky, C. (1986). *La juventud argentina: informe de situación*. Buenos Aires: CEAL.
- Breman, J. (2014). Un concepto espurio. *New Left Review* en español, n° 84, 143-152.
- Brubaker, R. y Cooper, F. (2001). Más allá de la identidad. *Apuntes de Investigación del CECyP*, N° 7, Buenos Aires.
- Busso, M. (2006). El trabajo informal en Argentina: la novedad de un fenómeno histórico. En Neffa, J. C. y Pérez, P. (coords.), *Macroeconomía, mercado de*

trabajo y grupos vulnerables. Desafíos para el diseño de políticas públicas. Asociación Trabajo y Sociedad / CEIL-PIETTE del CONICET, Buenos Aires. ISBN 978-987-21579-3-7.

- Busso, M. (2016). La precariedad laboral en el ingreso al mundo del trabajo y sus dispositivos de reproducción y profundización de desigualdades sociales. En Busso, M. y Pérez, P. (coord.) *Caminos al trabajo: el mundo laboral de los jóvenes durante la última etapa del gobierno kirchnerista*. Buenos Aires: Miño y Dávila/CEIL.
- Busso, M. y Bouffartigue P. (2010). ¿Más allá de la «precariedad» y la «informalidad»? Aportes para el debate desde una perspectiva comparada. En Del Bono, A. y Quaranta, G., *Convivir con la incertidumbre: aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina*, Colección Textos del Bicentenario, Ciccus/CEIL-PIETTE.
- Busso, M. y Pérez, P. (2015). Combinar trabajo y estudios superiores ¿Un privilegio de jóvenes de sectores de altos ingresos? *Población & Sociedad*, n° 22 (1), pp. 5-29.
- Caire, G. (1973). *Les nouveaux marchands d'hommes*. Paris: Éditions Ouvrières.
- Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica Editorial.
- Cingolani, P. (2011). *La précarité*. Paris: PUF.
- De la Garza, E. (2003). La crisis de los modelos sindicales en México y sus opciones. En De la Garza, E. T. y Salas, C. (coords.), *La situación del trabajo en México*. UAM-Plaza Y Valdés, México.
- Desrosières, A. y Thévenot, L. (2000). *Les Catégories Socio-Professionnelles*. Paris, La découverte.
- 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.
- Fernández Massi, M. y Longo, J. (2016); *¿Reunifica y triunfarás? Estrategias sindicales frente a la tercerización* ponencia presentada en el VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo. 3 al 5 agosto de 2016. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Bs. As.
- Galín, P. (1986). Asalariados, precarización y condiciones de trabajo. *Nueva Sociedad* n° 85, 30-38.
- Harvey, D. (1998). *La condición de la posmodernidad: Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Henry, L. (2011). *Flexibilización productiva, trabajo "independiente" y precariedad laboral en la prensa escrita argentina: el caso de los periodistas colaboradores*.

(Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo) Universidad de Buenos Aires.

- Jacinto, C. (comp) (2010), *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes*. Buenos Aires: Teseo/Ides.
- Kessler, G. (2002). Entre fronteras desvanecidas. Lógica de articulación entre actividades legales e ilegales en lo jóvenes. En Gayol y Kessler (eds.) *Violencias, delitos y justicias en la Argentina*. Buenos Aires: Manantial/Universidad Nacional de General Sarmiento
- Linhart, D. (2011). Une précarisation subjective du travail ? *Annales des Mines - Réalités industrielles*, n° 1, pp. 27-34.
- Longo, M. E. (2016). Definir la juventud a la luz de los momentos de decisiones y de los métodos longitudinales. En Busso, M. y Pérez, P. (coord.) *Caminos al trabajo: el mundo laboral de los jóvenes durante la última etapa del gobierno kirchnerista*. Buenos Aires: Miño y Dávila/CEIL.
- Longo, J. (2011). Precariedad y conflictividad en Argentina: un análisis a partir de bases cuantitativas (2006-2010). *Gestión de las Personas y la Tecnología*, n° 12.
- Longo, J. (2014). *¿Renovación de las tradiciones sindicales en ámbitos laborales precarizados? Un análisis de las organizaciones sindicales en empresas supermercadistas durante la posconvertibilidad*. (Tesis de doctorado inédita) Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales.
- Longo, J. (2016). Los límites de la explotación: cuando las condiciones de trabajo son injustas en las fábricas. En Varela, P. (coord.) *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo*. Final Abierto, Buenos Aires.
- Longo, J., Deleo, C. y Adamini, M. (2014). Buen empleo en cuestión: sentidos y estrategias de jóvenes con experiencias laborales precarias en la post-convertibilidad. En Pérez, P. y Busso, M. (coord.) *Tiempos contingentes: inserción laboral de jóvenes en la Argentina posneoliberal*. Buenos Aires: Miño y Dávila/CEIL.
- Merklen, D. (2005). *Pobres ciudadanos. Las clases populares en la era democrática*. Buenos Aires: Gorla.
- Munck, R. (2013). The Precariat: a view from the South. *Third World Quarterly*, vol. 34, n° 5, 747-762.
- ODSA (2016). *Empleo, precariedad laboral y desigualdades estructurales en la Argentina urbana (2010 - 2016)*. Informe del Observatorio de la Deuda Social Argentina. Buenos Aires, UCA.
- OIT (2017). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2017*. OIT, Ginebra.
- Palomino, H. (1986). Argentina: dilemas y perspectivas del movimiento sindical. *Nueva Sociedad*, n°86.

- Palomino, H. (2005). Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales. 1975 -200. En Suriano, Juan (director). *Dictadura y Democracia (1976-2001)*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Paugam, S. (2000) *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris: PUF.
- Perelman, L. y Vargas, P. (2013). Los propios y los de las compañías: efectos de la tercerización entre los trabajadores siderúrgicos. *Papeles de Trabajo*, año 7, n° 12.
- Pérez, P. (2008). El desempleo de los jóvenes en Argentina. Seis hipótesis en busca de una explicación. *Estudios del trabajo*. Asociación Argentina de Estudios del Trabajo (ASET) Buenos Aires; pp. 89 - 89
- Pérez, P. y Busso, M. (2015). Los jóvenes argentinos y sus trayectorias laborales inestables: Mitos y realidades. *Trabajo y Sociedad*, n° 24, pp. 147-160.
- Pok, C. (1992). *Precariedad laboral: Personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo*. Documento presentado en el Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal, Buenos Aires: COM/CIE OEA/INEI.
- Rameri, A. y Lozano, C. (2016). *Un año de Macri en el mercado laboral argentino*. Informe del Instituto de Pensamiento y Políticas Públicas (IPyPP).
- Sennett, R. (2005). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Standing, G. (2014). *El precariado*. Una nueva clase social. Madrid: Pasado y presente.
- Van der Linden, M. (2014). San Precario: A New Inspiration for Labor Historians. *Labor: Studies in Working-Class History of the Americas*, n° 1, vol. 11, 9-21.
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL* 92, Agosto 2007