

“Identidades laborales en formación. Un estudio sobre las construcciones identitarias de jóvenes trabajadores que realizan pasantías en lugares de trabajo precarios (La Plata, 2008-2012)”

“Crisis y emergencias sociales en América Latina”

Avance de investigación en curso

Grupo 18 “Reestructuración productiva, trabajo y dominación social”

Marina Adamini (CEIL-CONICET/UNLP; marina_adamini@yahoo.com.ar)

Resumen:

Las pasantías universitarias constituyen un dispositivo de inserción laboral formativo que busca brindar a los jóvenes una experiencia de trabajo vinculada a su campo de estudios. Sin embargo, desde su implementación se registraron numerosos usos fraudulentos de las mismas para cubrir puestos laborales, descuidando su propósito educativo. Consideramos que las condiciones laborales en las cuales éstas se llevan a cabo repercuten en el proceso de construcción de estos jóvenes como trabajadores. El objetivo de esta ponencia será analizar las construcciones identitarias laborales de jóvenes que realizaron pasantías universitarias en lugares de trabajo precarios. Realizaremos un estudio de caso focalizado en pasantes universitarios de la UNLP en el periodo 2008-2012, aplicando entrevistas en profundidad para acceder a su universo de significación.

Palabras claves: pasantías-precariedad-identidad.

1. Introducción

Las pasantías universitarias resultan un dispositivo de inserción laboral formativo que busca brindar a los jóvenes una experiencia de trabajo vinculada a su campo de estudios. Se insertan así en un doble espacio atravesado por la variable educativa y laboral. Sin embargo, desde la implementación del Sistema de Pasantías Educativas en Argentina, en 1992, se registraron numerosos usos fraudulentos en los que los pasantes eran contratados para cubrir puestos laborales, aprovechando su escaso costo salarial y legal. Esta situación llevó a diversos estudios de las Ciencias Sociales del Trabajo a considerar a las pasantías universitarias como una forma de precarización laboral, encubierta detrás de su propósito formativo.

Consideramos que las condiciones laborales en las cuales se llevan a cabo las pasantías repercuten en el proceso de construcción de estos jóvenes como trabajadores. Las condiciones de inestabilidad, desprotección y falta de relación entre las tareas laborales y el campo de estudios del pasante, condicionan su formación laboral. Los pasantes no sólo aprenden a trabajar, sino que apprehenden las condiciones de precariedad en que ese trabajo se desarrolla. Lo problemático de que este proceso de socialización laboral se dé en condiciones precarias radica en el rol que las primeras experiencias laborales tienen en la conformación identitaria de estos jóvenes como trabajadores, y la repercusión que los imaginarios laborales con-formados en esta etapa tendrán en su trayectoria laboral futura.

El objetivo de esta ponencia será analizar las construcciones identitarias laborales de jóvenes que realizan pasantías universitarias en lugares de trabajo precarios. Buscaremos analizar las repercusiones que la forma hegemónica de empleo precario tiene sobre sus posicionamientos subjetivos, focalizando

nuestro estudio en los referenciales identitarios desde donde se construyen como trabajadores. Asumiendo una perspectiva estructural constructivista, consideramos a las formaciones identitarias como resultado de un proceso biográfico y social, enmarcado en la trayectoria y el contexto de acción del sujeto. Las identidades, como posicionamientos subjetivos, son resultado de un proceso de transacción entre la mirada que “los otros” atribuyen sobre los sujetos y la que ellos mismos incorporan sobre sí.

Esta ponencia se nutre de una investigación en curso sobre precarización laboral en pasantías universitarias, que nos encontramos desarrollando en el marco del Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Realizaremos un estudio de caso focalizado en pasantes universitarios de la UNLP, que trabajan en la Agencia de Recaudación de la Provincia de Buenos Aires (ARBA), en el periodo comprendido entre 2008 y 2012. Desde una perspectiva cualitativa, abordaremos sus posicionamientos identitarios a través de entrevistas en profundidad. Por otra parte, la reconstrucción de sus condiciones laborales será realizada a través de del análisis de fuentes secundarias, como el sistema legal de pasantías y sus tipos contractuales.

2. Con-formación identitaria laboral de pasantes universitarios en lugares de trabajo precario.

Abordar las identidades laborales de pasantes universitarios que trabajan en lugares de trabajo precario demanda, en primer lugar, dar cuenta de la complejidad implícita en su proceso de construcción. La identidad como estado cerrado y permanente no existe, sino que se encuentra en permanente formación y transformación. Esta postura nominalista es la que prevalece actualmente en las Ciencias Sociales, considerando a la identidad como una construcción, que no asume una forma única ni de carácter esencial, sino que está en constante mutación, ya que el sujeto va desarrollando diferentes identificaciones en el curso de la historia colectiva y personal (Dubar, 1991,2002, Hall, 1997, Taylor, 1989).

Pero si bien el proceso de construcción identitaria está expuesto a una constante transformación, consideramos que los sujetos buscan encontrar referencias estáticas desde donde posicionarse subjetivamente (Battistini, 2005), al menos transitoriamente. Esos posicionamientos se dan en el espacio y en el tiempo, a través de la selección/aprehensión de referenciales identitarios en el marco de relaciones sociales de poder. 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.

En esta ponencia hablaremos 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 focalizaremos en la dimensión laboral de las identificaciones de los sujetos. Pero entendiendo al campo laboral en interacción con otros campos del espacio social, como el campo educativo, el campo familiar, el campo político, el campo legal, entre otros. Consideramos que los sujetos despliegan múltiples posicionamientos en los lugares de trabajo que son producto de las diferentes socializaciones que atraviesan a lo largo de su trayectoria y su pasaje por diversos contextos de acción.

2. a. El contexto de acción: la precariedad laboral dentro del Estado

La caracterización de las formas identitarias de los pasantes de ARBA demanda su contextualización en relación al lugar de trabajo y a las variaciones que el sistema de pasantías sufrió

en el periodo en estudio (2008-2012). ARBA es un organismo público de la Provincia de Buenos Aires, creado en 2007, que tiene como función administrar la política tributaria provincial. A partir de convenios firmados entre la UNLP y ARBA, desde 2008, cerca de 160 pasantes provenientes de las carreras de Derecho, Contador Público, Administración y Economía, trabajan en el call center respondiendo consultas referidas a impuestos provinciales y ofreciendo moratorias que permitan la financiación de deudas tributarias.

En sus comienzos, el call center era atendido exclusivamente por trabajadores de planta permanente de ARBA. Sin embargo, la aplicación de las normas de calidad ISO 9001 se mostró incompatible con las protecciones legales del empleo público que garantizan al trabajador estabilidad en su zona de desempeño e impiden su exposición a regímenes de control ligados a la productividad. Frente a ello, la pasantía universitaria apareció como una figura contractual más flexible para el trabajo del call center. En primer lugar, se presentaba como un contrato temporal, susceptible de variar la cantidad de personal en función de las necesidades productivas; en segundo lugar, resultaba legal y monetariamente menos costosa por tratarse de una figura de carácter no laboral (eximida de beneficios sociales como aportes jubilatorios, aguinaldo, derechos sindicales y licencias prolongadas); finalmente, ofrecía una fuerza laboral compuesta por jóvenes estudiantes que han tenido escasa trayectoria en empleos de carácter formal y que por lo tanto propician una mayor fertilidad a la inducción de saberes y normas del “ser trabajador” dentro de ese espacio laboral, legitimada por el objetivo formativo de la pasantía.

Tomando en consideración las modificaciones aplicadas en el marco legal de pasantías en nuestro periodo de estudio (2008-2012), encontramos que en ARBA hay dos grupos de pasantes: aquellos que trabajaron con “la antigua ley de pasantías” del año 2000 (decreto 487/00) y aquellos que ingresaron a trabajar bajo “la nueva ley de pasantías” del año 2008 (Ley 26.427). Buscando reconstruir el contexto de acción de las identificaciones laborales de estos pasantes, nos proponemos ahora analizar de qué modo estas legislaciones se cristalizaron en la propia materialidad del trabajo como formas de precarización laboral. Para ello realizaremos un cuadro comparativo de las condiciones laborales de los pasantes de ARBA en el periodo 2008-2012:

Cuadro 1: Cuadro comparativo sobre la aplicación del sistema de pasantías en ARBA durante el periodo 2008-2012

	“Pasantes de la vieja ley de pasantías”	“Pasantes de la nueva ley de pasantías”
Marco legal	Decreto 487 (Año 2000)	Ley 26.427 (Año 2008)
Figura contractual	No laboral	No laboral
Período de aplicación en ARBA	2008-2009	2010-2012
Lugar de trabajo	Call center de ARBA (denunciado por los pasantes por falta de condiciones de higiene en el marco de la Gripe A).	Call center de ARBA.
Tarea laboral	Operador telefónico: responder consultas tributarias.	Operador telefónico: responder consultas tributarias (dicha tarea fue denunciada por la falta de relación con su carrera y por cubrir con ella puestos laborales).
Carrera universitaria	Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP	Facultad de Ciencias Económicas y de Ciencias Jurídicas de la UNLP
Compañeros de	El call center estaba compuesto en	El call center estaba compuestos

trabajo	su totalidad por pasantes universitarios.	por pasantes y empleados de planta (ex “pasantes de la antigua ley de pasantías” que pasaron a planta)
Asignación salarial	Asignación estímulo obligatoria en concepto de viáticos (promedio estimado \$500 mensuales). Pago mediado por la UNLP (presentando demoras en el cobro en 2008, que fueron objeto de demandas de los pasantes)	Asignación estímulo obligatoria en moneda, calculada en función del convenio colectivo del lugar de trabajo (promedio estimado \$2000 mensuales). Pago directo por ARBA
Carga horaria	6 horas diarias.	4 horas diarias.
Duración contractual máxima	4 años	1 año y medio
Beneficios sociales	Beneficios del personal (francos y descansos)	ART, obra social, vacaciones, licencias
Organismo de control	Ministerio de Educación de la Nación	Ministerio de Educación y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Afiliación sindical	Sin derecho a la afiliación sindical (desarrollo de acciones colectivas de forma autoorganizada)	Sin derecho a la afiliación sindical (a pesar de ellos contaron con el apoyo del sindicato en sus conflictos).

Fuente: elaboración propia a partir del análisis de documentos legales correspondientes al sistema de pasantías universitarias aplicado en ARBA en el periodo 2008-2012.

A través de la comparación del sistema de pasantías aplicado para los dos grupos de pasantes de ARBA en 2008-2012, observamos la presencia de dos contextos de acción diferentes (Cuadro 1). En términos de condiciones laborales, observamos que la pasantía de la antigua ley se encontraba más precarizada que la de los pasantes 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 realizaron una movilización colectiva en reclamo de mejoras.

La continuidad entre ambos contextos de acción se refiere fundamentalmente a la tarea que desarrollaban como operadores del call center del organismo, donde respondían llamadas sobre consultas impositivas. Tanto los “pasantes de la antigua ley de pasantías” como los de la nueva ley manifestaban que su tarea tenía escasa vinculación con su carrera universitaria. Sin embargo, esto fue objeto de reclamo sólo por “los pasantes de la nueva ley de pasantías”, quienes denunciaron que el incumplimiento del objetivo formativo de la pasantía encubría un puesto laboral. El hecho de que a partir del 2011 el call dejara de estar compuesto exclusivamente por pasantes (con los primeros pasantes a planta permanente de los ex “pasantes de la antigua ley de pasantías”), puede ser señalado como uno de los factores que condujo a la visualización del carácter no accesorio ni educativo de la pasantía.

Otra continuidad entre ambos contextos de acción es el desconocimiento de la pasantía como una relación laboral, lo cual priva a los pasantes de derechos laborales como aportes jubilatorios, aguinaldo, licencias prolongadas y derecho a la afiliación sindical. Sin embargo, respecto a este último derecho, notamos una diferencia en la reacción de los pasantes de la antigua y la nueva ley de pasantías: a pesar de la ausencia del derecho a la sindicalización, “los pasantes de la nueva ley de pasantías” establecieron relación y contaron con el apoyo del sindicato Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) en los conflictos desarrollados en el periodo 2011-2012. Mientras que “los pasantes de la antigua ley de pasantías” emprendieron sus conflictos de forma autoorganizada sin contacto ni apoyo sindical.

2. b.1. Formas identitarias de los pasantes de la antigua ley de pasantías: “*los sufridos pasantes del call*”

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 (Busso, 2011). Dicha incorporación es producto de la transacción con las atribuciones identitarias que “los otros” significativos del contexto de acción realizan sobre los sujetos.

En el caso de “los pasantes de la antigua ley de pasantías”, observamos que un referencial identitario central de posicionamiento es la **precarización** de sus condiciones contractuales y ambientales de trabajo. Se torna recurrente en sus relatos la mención a la inestabilidad contractual y salarial, la desprotección, la baja asignación estímulo y la falta de limpieza en su lugar de trabajo. Es este posicionamiento como trabajadores precarizados lo que los llevó a bautizar a su grupo de facebook, utilizado como herramienta de comunicación interna, con el nombre de “los sufridos pasantes del call”. Esta incorporación identitaria excedió las redes sociales, llevando a que, dentro de ARBA, “los pasantes de la nueva ley de pasantías” utilicen esta categoría para nombrarlos y diferenciarse de ellos en sus condiciones laborales.

Por otra parte, el propio discurso de la nueva ley de pasantías reconoció las condiciones precarias a las que estaban expuestos “los pasantes de la antigua ley de pasantías” 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”. 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, fue señalada también por diferentes autores de las Ciencias Sociales como una forma de precarización laboral encubierta (Neffa, 2005; Beccaria y López, 1996; Montes Cató, 2005; González, Langard y Levis, 2005).

Sin embargo, la incorporación identitaria del referencial **precarización** en “los pasantes de la antigua ley de pasantías” no está vinculada al encubrimiento de una relación laboral sin objetivos pedagógicos, como sostienen el sistema legal y la academia. Desde su posicionamiento identitario, “los pasantes de la antigua ley de pasantías” se reconocen como trabajadores precarizados por las condiciones de contratación inestables y desprotegidas (legitimadas legalmente) y por el incumplimiento de las condiciones higiénicas en su lugar de trabajo. En función a ello, desarrollaron dos conflictos laborales que incluyeron la movilización y el paro de sus actividades: en el año 2008, demandando el pago de sus asignaciones retrasadas y en el año 2009, reclamando la limpieza de su lugar de trabajo en el marco de la epidemia de la gripe A. Sin embargo, estos conflictos no aparecen como referenciales identitarios centrales en los relatos de los pasantes. Muy por el contrario, estos figuran supeditados a otros referenciales como la precarización y los compañeros de trabajo, éste último referencial en el sentido del afianzamiento que vivió el grupo a partir de las acciones colectivas desarrolladas.

El buen clima de trabajo y las amistades creadas con los compañeros de ARBA son resaltadas por “los pasantes de la antigua ley de pasantías” como una de las principales razones para continuar trabajando en ese lugar. Las coincidencias en sus trayectorias nutren este referencial: el call center está compuesto en su totalidad por jóvenes, universitarios, que buscan en esa pasantía obtener una “experiencia” que los forme y contribuya a su futuro laboral profesional, pero no-viven-de-ese-trabajo¹. Este marco crea una experiencia común que propicia el desarrollo de vínculos afectivos

¹ La mayoría de los pasantes viven en sus casas familiares y ninguno de los pasantes entrevistados es jefe de familia.

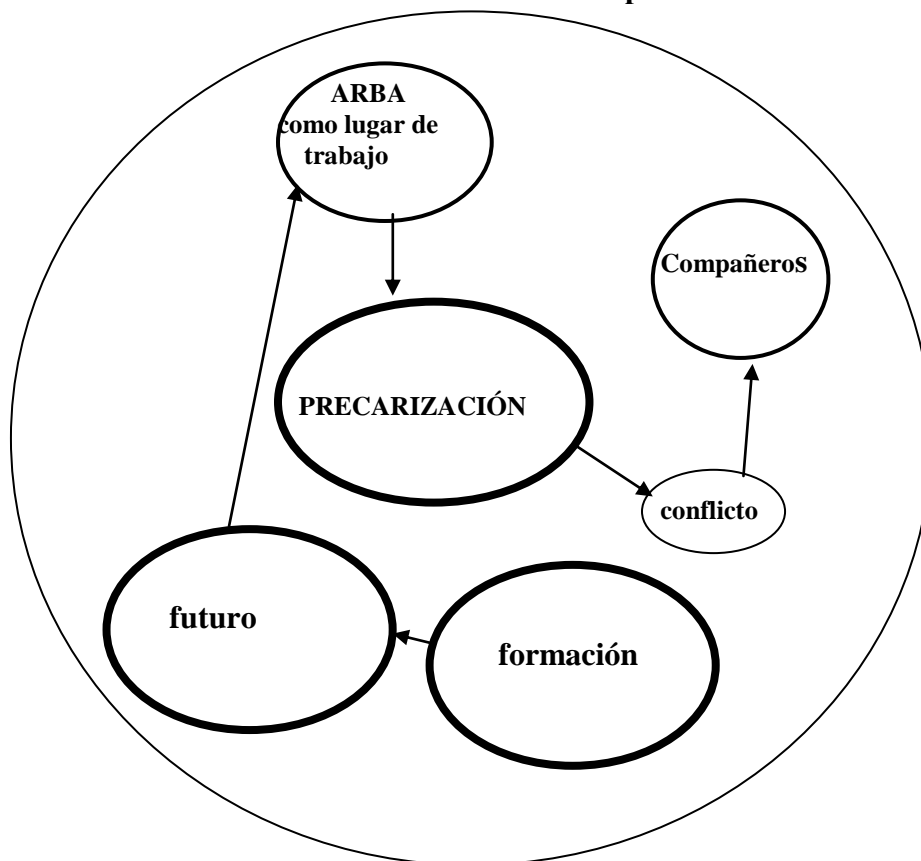
dentro del lugar de trabajo, que muchas veces se extienden fuera de él mediante viajes, fiestas, y grupos en redes sociales.

Por otro lado, en relación a la precariedad, las condiciones laborales desprotegidas e inestables a las que están expuestos en ARBA son pensadas por ellos como transitorias. La mayoría de los pasantes imaginan y proyectan un futuro laboral profesional independiente, alejado del call, en donde su credencial educativa sea la herramienta que les permita 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 no experimenten de forma angustiada su presente laboral precario. Se consideran, reforzando su detonante lingüístico, de paso como pasantes del call. Y es el futuro profesional, anclado en su formación, quien nutre dicha atribución temporal de la precarización en su trayectoria.

A pesar de ello, es necesario señalar también que en muchos de los relatos de “los pasantes de la antigua ley de pasantías” aparece una proyección de futuro cercano, distinta al futuro lejano, ligada al deseo de continuar trabajando en ARBA, aunque en otra área laboral. El lugar de trabajo asume así un rol positivo como referencial de posicionamiento en su carácter de empleo público: por su estabilidad, seguridad y protecciones. Esta expectativa se encuentra nutrida en gran parte por los relatos y atribuciones positivas realizada por sus familiares sobre el empleo estatal. Pero la proyección laboral de futuro lejano se realiza siempre fuera de ARBA, en otros lugares laborales, fundamentalmente de trabajo independiente, en donde puedan aplicar los conocimientos que los posicionan como jóvenes con-formación.

Vemos así como el referencial formación ocupa un lugar central para “los pasantes de la antigua ley de pasantías”, centralmente como estudiantes universitarios. Pero su formación se piensa ligada a otros referenciales identitarios, como el futuro, que será profesional; es en función de su carrera universitaria que los pasantes organizan su tiempo libre, su trabajo, y proyecciones de futuro. Sin embargo, la formación no resulta el único eje de posicionamiento, sino que la construcción identitaria laboral de “los pasantes de la antigua ley de pasantías” se encuentra atravesada también por otros referenciales que asumen centralidad en sus construcciones como el del trabajo, la precarización, el compañerismo, el lugar de trabajo, muchos de ellos ligados entre sí. Sus posicionamientos identitarios varían en su dimensión y centralidad según el contexto de acción, y los sujetos con los cuales entran en interacción, denotando el carácter multidimensional y en-construcción constante de la identidad.

Gráfico 1: Formas identitarias de “los sufridos pasantes del call”.



2. b.2. Formas identitarias de los pasantes de la nueva ley de pasantías: “los chicos del conflicto”

Abordaremos las formas identitarias de “los pasantes de la nueva ley de pasantías”, tomando en consideración su anclaje en un contexto de acción diferencial al de “los pasantes de la antigua ley de pasantías”. Dicho contexto no sólo implica una variación respecto a su marco legal, más protegido y estable, sino también nuevas relaciones laborales y políticas en su lugar de trabajo. Vemos así que el principal referencial a partir del cual “los pasantes de la nueva de la nueva ley de pasantías” se posicionan es el conflicto, o mejor dicho, los conflictos laborales llevados a cabo, entre 2011 y 2012, por el pase a planta permanente de aquellos pasantes con contratos vencidos. La centralidad del conflicto como referencial se da tanto en su adscripción positiva, para los pasantes que participaron de él, como en su adscripción negativa, para quienes no participaron y lo repudiaron.

Son las propias autoridades de ARBA quienes atribuyen a este grupo de pasantes la vinculación simbólica con el referencial conflicto, desde una adscripción negativa. “Los chicos del conflicto” se convirtieron en una importante preocupación para las autoridades del organismo provincial, por la extensión y visibilidad que tuvieron sus protestas. Por otro lado, al igual que lo sucedido con “los pasantes de la antigua ley de pasantías”, el conflicto fortaleció las relaciones afectivas entre aquellos pasantes que participaron de él, así como también las distancias con quienes no estaban de acuerdo con el mismo. Sin embargo, un elemento propio de “los pasantes de la nueva ley de pasantías” es que la fragmentación a partir del conflicto no sólo se dio sólo al interior del grupo de pasantes sino que

también incluyó a empleados de planta (ex “pasantes de la antigua ley de pasantías”). Estos repudiaron la protesta por no estar de acuerdo con la forma conflictiva de exigir el pase a planta permanente ni con las denuncias realizadas sobre la precarización laboral en el nuevo contrato de pasantías. En relación a este último referencial, consideraban que “los pasantes de la nueva ley de pasantías” no se eran precarizados, por contar con un contrato más estable y protegido que el de ellos. Desde el mundo académico, diversos estudios señalan, en esta misma línea, que las condiciones contractuales a las que se ven expuestos “los pasantes de la nueva ley de pasantías” resultan un avance en el camino de la desprecariación del trabajo (Neffa y Panigo, 2009; Drovandi, 2010).

Sin embargo, frente a estas adscripciones como trabajadores no precarizados, “los pasantes de la nueva ley de pasantías” respondieron incorporando como referencial de posicionamiento la precarización laboral. Es decir, se reconocieron como trabajadores precarizados, a pesar de las mejoras contractuales otorgadas por la nueva ley de pasantías. Utilizaban en este posicionamiento un criterio diferente al de “los pasantes de la antigua ley de pasantías”: mientras estos últimos pensaban su precariedad en relación a las condiciones contractuales desprotegidas y al incumplimiento de las condiciones sanitarias de su espacio laboral, “los pasantes de la nueva ley de pasantías” se posicionan como trabajadores precarizados por considerar que su pasantía encubría una relación laboral de carácter no formativa ni accesoria. Es frente a ello demandaron su reconocimiento legal como trabajadores a través del pase a la planta permanente del organismo.

Un actor significativo que contribuyó en la incorporación identitaria de los pasantes como trabajadores precarizados fue el sindicato ATE. Dicha organización sindical participó activamente de los conflictos de los años 2011 y 2011-12 apoyando a los pasantes a través del otorgamiento de insumos, herramientas de lucha y organización. ATE es el único de los tres sindicatos de ARBA² que reconoce a los pasantes como trabajadores del organismo, e incluso afilió a muchos de ellos de forma voluntaria una vez finalizado el conflicto. A diferencia de “los pasantes de la antigua ley de pasantías”, este grupo de pasantes reconoce positivamente al sindicato en relación a su apoyo en el conflicto. A pesar de ello, un elemento recurrente en ambos grupos de pasantes son las estrategias discursivas de diferenciación del sindicato como organización y de muchas de sus prácticas políticas.

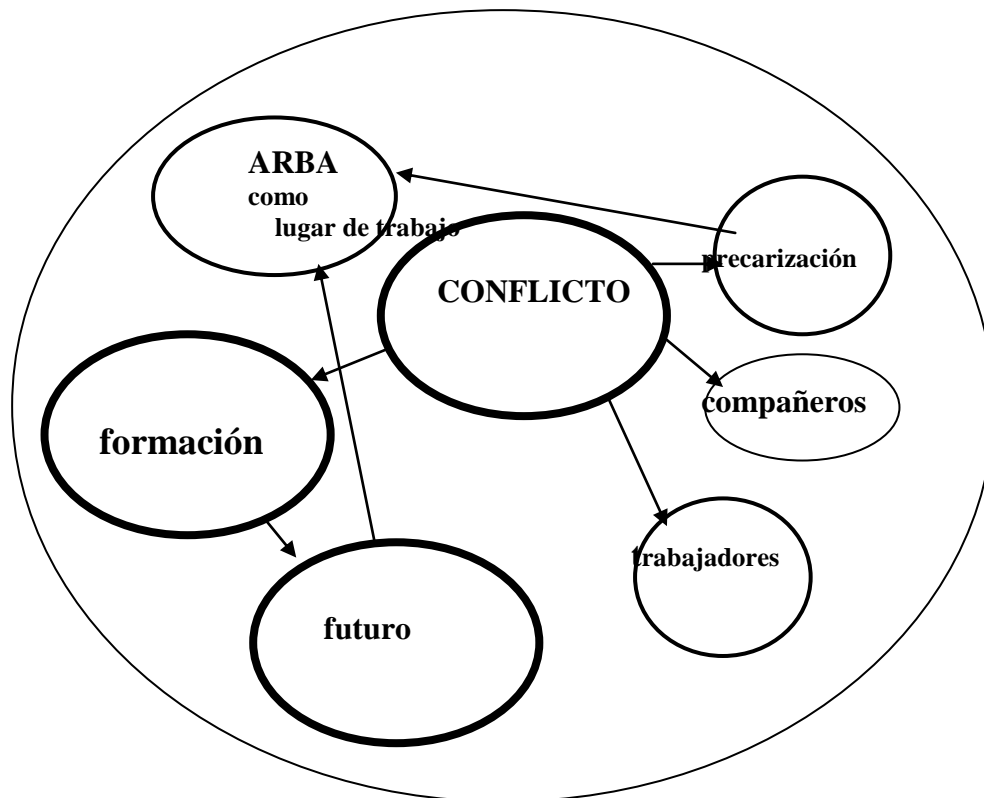
Por otro lado, el conflicto atraviesa también el posicionamiento que “los pasantes de la nueva ley de pasantías” realizan frente a ARBA como lugar de trabajo. Si bien ARBA es pensado como un referencial negativo por su carácter de lugar de trabajo precarizado, lo es en su asociación al call center como área específica. Las demás áreas de trabajo del organismo son valoradas positivamente como lugar de trabajo por su carácter profesional, que implica la posibilidad de aplicar allí su formación como universitarios. Por otro lado, la adscripción positiva al referencial ARBA como lugar de trabajo se da también por su carácter de empleo público y su asociación a rasgos de estabilidad, seguridad y protección laboral, nutrida por las atribuciones positivas que sus familiares adultos realizan sobre el mismo.

Finalmente, la formación resulta también un referencial central de posicionamiento para “los pasantes de la nueva ley de pasantías”, asumiendo diferentes significados según el contexto de acción de sus identificaciones. Un primer sentido está vinculado a su carrera universitaria: se posicionan como estudiantes universitarios y a partir de ello, organizan su mundo de la vida y del trabajo, y sus expectativas de futuro. Una segunda dimensión refiere al “saber ser” laboral que reconocen haber incorporado a través de su pasantía, como actitudes y comportamientos laborales, respeto de autoridades, cumplimiento de horarios y exposición a evaluaciones continuas. Una tercera, y última, dimensión de la formación resulta la “formación política” atravesada en la experiencia en los

² Los otros dos sindicatos del organismo son AERI y UPCN.

conflictos. Dicho referencial resulta particular del grupo de “pasantes de la nueva ley de pasantías” que desarrollaron un conflicto laboral prolongado, que incluyó el paro de sus actividades por cinco meses en 2012. El apoyo y la coordinación de ATE fue fundamental en este proceso de “formación política” en donde los pasantes aprendieron formas de organización, protesta, negociación y hasta un vocabulario propio de la lucha laboral, que representa también una forma de “saber ser” incorporada a través de la pasantía como dispositivo pedagógico de socialización laboral.

Gráfico 2: Formas identitarias de “los chicos del conflicto”.



3. Conclusiones

A lo largo de nuestro estudio observamos que la precarización, como relación de poder, asumió diferentes formas en ARBA, que indicaban una mayor o menor ofensiva frente a la resistencia de los trabajadores. Vimos así como las condiciones laborales de “los pasantes de la antigua ley de pasantías” era más desprotegida 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 de pasantías” sumaron nuevas demandas. Sin embargo, esos nuevos reclamos no fueron apropiados por los viejos pasantes. Así como ellos se 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 el reclamo por el pase a planta permanente. La precarización, a pesar de haber amenguado su ofensiva contractual con la nueva ley de pasantías, mantenía intacta la fragmentación de los trabajadores, debilitando sus posibilidades de organización colectiva al heterogeneizar no sólo sus marcos contractuales, sino también sus intereses e insatisfacciones.

Pero la ofensiva de la precarización nunca está total, es procesual e histórica, jamás está cerrada. Implica poder pero 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 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 pasantes de la antigua ley de pasantías”, asociándolo a las condiciones salariales y ambientales desprotegidas; “los pasantes de la nueva ley”, a la ausencia del contenido formativo. Y si bien ambos lo vivenciaron y lucharon de forma fragmentaria, hay continuidad en ambas significaciones que denota un terreno de derechos cubiertos sobre el que los pasantes de la nueva ley reclamaron nuevos.

Por otro lado, el Estado como lugar de trabajo continúa siendo un referencial positivo de posicionamiento para ambos grupos de pasantes, asociado con valores de la sociedad salarial no precarizada como la estabilidad, la seguridad y la protección del empleo. Sin intenciones de realizar un cierre definitivo sobre sus posicionamientos identitarios, encontramos que muchos de sus referenciales como el Estado como lugar de trabajo, el conflicto, la precarización, el futuro y la formación, se encuentran nutridos por las atribuciones y experiencias de generaciones pasadas (de familiares, compañeros y representantes sindicales) ancladas en un mundo laboral donde la precariedad no se encontraba extendida 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 a la precarización sino también en las herramientas de lucha empleadas, que remiten a formas sindicales clásicas como el paro, la protesta y la manifestación pública. Así como también en la centralidad de la formación como eje organizador del mundo de la vida y del trabajo de los pasantes, nutrido también por atribuciones familiares e institucionales anclados en una sociedad salarial donde 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. Esto lo vemos en la atribución negativa realizadas a las prácticas sindicales y en su posicionamiento ligado a otros referenciales ajenos al mundo del trabajo y la política, como las relaciones afectivas con los compañeros de trabajo, que son reiteradas como una de las principales razones de su continuidad laboral en ARBA. Otra transacción se da en sus deseos de futuro cercano de continuar trabajando en 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. Sin embargo, su proyección en el futuro lejano como profesionales independientes actúa como amortiguador de su presente laboral como pasantes-operadores-estudiantes-precarizados, asumiéndolos como posicionamientos transitorios.

En conclusión, observamos a partir de esta ponencia que la precarización atraviesa los lugares de trabajo como un proceso y no como un estado, cambiando sus formas ante las resistencias de los trabajadores. En esa relación de poder y contra-poder, las construcciones identitarias 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 imaginarios laborales ligados a la sociedad salarial vigente anteriormente. O mejor dicho, no ha alcanzado a suprimir la resistencia de los trabajadores y sus

demandas de condiciones laborales estables, seguras y protegidas. A pesar de su juventud, los pasantes dan cuenta de ello en sus posicionamientos identitarios a través de referenciales como el conflicto, la precarización, el futuro y la formación. Referenciales identitarios anclados en un lugar y tiempo de trabajo precario en el cual se con-forman en trabajadores a partir del aprehendizaje de condiciones laborales inestables y fragmentarias, pero también a partir de la lucha y de la organización para su transformación.

4. Bibliografía:

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, organizado por ALAST, Montevideo.

Beccaria, L. y López, N. (1996): “Notas sobre el comportamiento del mercado de trabajo urbano”, en Beccaria, Luis y Néstor López (Comp.) Sin trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina, Unicef/Losada, Buenos Aires.

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.

Drovandi, M.C. (2010); “Estudio sobre las causas del bajo rendimiento académico en los últimos cursos de carrera del alumnado de Ingeniería Informática en la Universidad de Mendoza (Argentina), Tesis de Doctorado, Universidad de Granada, Mimeo.

Dubar, C. (1991): La socialisation: construcción de identités sociales et professionnelles, Armand Colin, París.

Dubar, C. (2002): Las crisis de la identidades: La interpretación de una mutación, Barcelona, Ediciones Bellaterra.

González, P., Langard, F. y Levis, M. (2005): Sistema de pasantías y precarización laboral: El caso del mapa educativo nacional (En línea), VII Jornadas de Investigación del Centro de Investigaciones Geográficas y del Departamento de Geografía, La Plata. Disponible en http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.779/ev.779.pdf.

Hall, Stuart (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, Stuart (1997): “Who needs identity?” en S. Hall y Paul du Gay: Questions of cultural identity, Sage, London.

Montes Cató, J. (2005): "Las ficciones del capital: acerca del lugar del conflicto en la constitución de los vínculos laborales", Herramienta, Revista de debate y crítica marxista, N° 28.

Neffa, J. C. y Panigo, D. (2009), "El mercado de trabajo argentino en el nuevo modelo de desarrollo". Documento de trabajo de Dirección Nacional de Programación Macroeconómica Dirección de Modelos y Proyecciones, MTEySS en Neffa, Julio C. (coord.) ; La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la Provincia de Buenos Aires, Ceil-Piette, Conicet y Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, Buenos Aires.

Neffa, J. C.(2005); Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 1989-2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, Programa de Tecnología, Investigaciones Económicas sobre Trabajo y Empleo, CONICET, Buenos Aires.

Taylor, C. (1989): Sources of the Self: The making of the Modern Identity, Harvard University Press, Cambridge.