



CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
EL MUNDO DEL TRABAJO EN DISCUSIÓN
AVANCES Y TEMAS PENDIENTES
BUENOS AIRES 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2013

aset ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE ESPECIALISTAS EN
ESTUDIOS DEL TRABAJO
30º ANIVERSARIO

Grupo 8: Aproximaciones teóricas y metodológicas al estudio de los procesos de inserción ocupacional y de las trayectorias laborales

Sentidos laborales en transición. Un estudio sobre jóvenes trabajadores con trayectorias laborales precarias

Marina Adamini

marina_adamini@yahoo.com.ar

Camila Deleo

camiladeleo@yahoo.com.ar

Julieta Longo

julieta_longo@yahoo.com.ar

CEIL-CONICET

Introducción

La problemática de las representaciones y sentidos que los trabajadores construyen en relación a su empleo, cobra relevancia en el marco de las transformaciones que han atravesado al mundo del trabajo en las últimas décadas. Como señalan numerosos estudios la precariedad se ha extendido a una proporción cada vez más grande de la clase trabajadora. Algunos incluso, llegaron a plantear que los trabajos precarios constituyen “la forma-empleo” característica de la relación salarial, y por lo tanto el salariado se vería reemplazado por el “precariado” (Castel, 2004). La pregunta por los sentidos del trabajo, viene a dar cuenta de esta manera de las consecuencias de estas transformaciones en las formas de subjetividad de los trabajadores.

En el caso de Argentina, la precariedad del trabajo se consolida como una característica del mercado laboral, aún después de una década de crecimiento sostenido del PBI. El 34% de los trabajadores asalariados, según datos de fines del 2011, no están registrados en la



seguridad social, ni realizan aportes jubilatorios (Fernández y González, 2012). Considerando al conjunto de los trabajadores de la economía informal, el porcentaje de trabajadores precarios asciende al 43,4%¹. Y sí, sumamos también los trabajadores temporales, tercerizados, y aquellos que laboran con condiciones de trabajo precarias y sin estabilidad “de hecho” en su empleo, llegamos a la conclusión de que la gran mayoría de los trabajadores en Argentina, se encuentra en una situación de precariedad con respecto a su empleo.

El problema de la precariedad es además más grave en ciertas fracciones de la clase trabajadora. Éste es el caso de los jóvenes, quienes siguen estando sobrerrepresentados cuando hablamos tanto de desempleo como de precariedad. Su tasa de desempleo duplica a la correspondiente a los trabajadores adultos y los empleos a los que acceden suelen ser, en su mayoría, no registrados (Pérez, 2010). Aún cuando logran insertarse en el sector formal de la economía, sus posiciones son comparativamente más inestables, con menos protección laboral y con salarios más bajos.

En el marco de este contexto del mercado laboral, la presente ponencia busca analizar **cómo la precariedad influye sobre los sentidos que los jóvenes construyen en torno al trabajo**. Entendiendo que la precariedad asume formas heterogéneas de acuerdo al sector que analicemos y que asimismo ocupa distintos lugares en las trayectorias de los jóvenes, nos proponemos analizar los sentidos que le otorgan al trabajo jóvenes de tres sectores distintos (organismos estatales, empresas supermercadistas y sector informal), y dar cuenta de la relación entre estos sentidos, el estrato social al que pertenecen, y la forma que asume la precariedad en sus trayectorias y experiencias laborales. Estas preguntas de investigación se plantean en el marco de un proyecto de investigación más amplio PICT 2011-2640 “Trayectorias laborales de jóvenes y procesos de entrada en la vida adulta:

¹ Según datos del CITRADIS: <http://www.citradis.com.ar/index.php/12-destacado/36-los-jovenes-enfrentan-un-mayor-riesgo-al-desempleo>

discontinuidades, reorientaciones y contingencias. Un análisis de factores estructurales y biográficos”, en el cual se insertan nuestras tesis doctorales en Ciencias Sociales en curso².

Esta ponencia se estructura a partir de dos objetivos específicos. En primer lugar, buscamos indagar qué lugar tiene la precariedad en la inserción al mercado de trabajo de los jóvenes y en sus trayectorias laborales. En segundo lugar, nos proponemos analizar la repercusión que la precariedad tiene sobre los sentidos que estos le otorgan al trabajo en sus cotidianidades y en sus proyecciones futuras, dentro y fuera del espacio laboral. La principal conclusión a la que arribamos en esta ponencia es que el lugar que asume la precariedad en la trayectoria laboral de los jóvenes se encuentra condicionada por los capitales económicos, culturales, sociales y educativos con los que ellos cuentan. Y que a su vez, estos repercuten en los sentidos que ellos construyen en relación al trabajo. De esta manera, concluimos que es necesario analizar la relación entre precariedad y sentidos sobre el trabajo, incorporando otras dimensiones de análisis que nos permiten comprender desde qué lugar los jóvenes comprenden la precariedad, como se posicionan frente a ella, y como la precariedad influye en sus expectativas acerca de su futuro laboral. En particular en el trabajo incorporamos la noción de trayectorias laborales, como la herramienta teórica que nos permite articular las ideas previas transmitidas en torno al trabajo, las posibilidades que tienen de estudiar o capacitarse de modo de obtener un mejor empleo y el contexto económico-social³.

² Longo, Julieta “Precariedad y resistencias en el trabajo: experiencias de trabajadores de empresas supermercadistas (2006-2012)” (Doctorado en Ciencias Sociales, UBA), Deleo Camila “Los jóvenes y el trabajo en la postconvertibilidad: un estudio longitudinal de trayectorias laborales de jóvenes de zona norte del GBA (2006-2012)” (Doctorado en Ciencias Sociales, UNLP), Adamini Marina, “Identidades laborales en construcción: jóvenes trabajadores en lugares de trabajo precarios. Un estudio sobre pasantes universitarios de la administración pública de la provincia de Buenos Aires (2008-2012)” (Doctorado en Ciencias Sociales, UNLP).

³ En términos metodológicos, asumimos una perspectiva cualitativa, buscando acceder así al universo de significación de los actores. El análisis de los sentidos laborales de los jóvenes se realizó a partir de la articulación de los trabajos de campo que llevamos adelante en el marco de nuestras Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales en curso, en donde realizamos entrevistas en profundidad a 50 jóvenes de La Plata, Tigre, San Fernando y San Isidro.



1. Trayectorias laborales y precariedad.

Existe un amplio consenso académico en señalar que en las últimas décadas las transformaciones en el mundo del trabajo erosionaron y degradaron tanto los contratos laborales, como las condiciones de trabajo de los trabajadores (Antunes, 1999; Beck, 2007; Harvey, 1998; De la Garza, 2002).

La noción de precariedad surge y se extiende entre los estudios sociales al ritmo de las transformaciones del mundo del trabajo, con el objetivo de denunciar estas situaciones de trabajo degradadas, que se alejan de la situación laboral “típica” fordista: el trabajo a tiempo completo, industrial, muy relacionado al trabajo adulto y masculino (Pok, 1992; Galín, 1986). A partir de los años '90 la precariedad, los estudios que analizaban las situaciones de precariedad plantearon que era necesario dejar de pensarla en tanto “atipicidad”, ya que la tendencia del capitalismo tendía a la precarización masiva de los empleos (Castel, 2004). Otros estudios, en consonancia con la magnitud de las transformaciones del trabajo, alertaron además sobre el hecho de que la precariedad tenía consecuencias sobre el empleo, pero también sobre el trabajo, es decir sobre el reconocimiento simbólico que los trabajadores reciben por su actividad (Paugam, 2000), y finalmente sobre las relaciones laborales en los espacios de trabajo (Bouffartigue, 2007). De esta manera llegamos a una noción de precariedad amplia que busca resumir y denunciar los cambios que en términos materiales, subjetivos y organizativos atravesaron a la clase trabajadora en los últimos cuarenta años. Es desde esta definición amplia de precariedad, que considera las dimensiones del empleo, del trabajo y de las relaciones laborales que nos posicionamos en el presente análisis.

Pero, ¿por qué analizar la precariedad en relación con las trayectorias laborales? Además de diferenciar entre precariedad del empleo, del trabajo y de las relaciones laborales, podemos diferenciar entre la *precariedad*, como estado presente o ausente, y la *precarización*, que

nos remite a la idea de un proceso de degradación de la situación de trabajo.

El análisis de la subjetividad de los jóvenes nos conduce a considerar la noción de precarización, ya que los sentidos sobre el trabajo se construyen a partir de la comparación entre las distintas situaciones vivenciadas por los jóvenes. De esta manera, la noción de precarización como proceso, nos permite pensar y problematizar los sentidos que los jóvenes le dan al trabajo, al dar cuenta de la existencia o no de un proceso de precarización de sus trayectorias. Y así, nos permitirá diferenciar entre empleos y trabajos precarios, pero que son vivenciados en términos de de relativa desprecarización del trabajo, lo cual modifica los sentidos que le dan al trabajo los trabajadores.

Por otro lado, la propia perspectiva del análisis de las trayectorias laborales, nos permite incorporar elementos de articulación entre estructura y agencia, y entre objetividad y subjetividad, e incorporar elementos procesuales que, consideramos, nos permiten enriquecer el análisis de la precariedad. El uso de trayectorias laborales nos permite entonces profundizar la toma de posiciones, la agencia de los sujetos estudiados bajo el ángulo de su duración. Esto es posible a partir de analizar los factores biográficos que permiten comprender las estrategias de los sujetos, y a la vez reinterpretar los factores estructurales heredados y adquiridos. Consideramos que las trayectorias se deben entender no sólo a partir de la agencia de los sujetos sino que se deben analizar por medio del interjuego entre los condicionantes estructurales y los elementos subjetivos. Las trayectorias laborales se configuran entonces por medio de factores de diferentes tipos y niveles, que se desarrollan en el tiempo, y que se encuentran sujetos al cambio, evolución o a la apertura de nuevas posibilidades (Longo, 2011).

Para comprender la diversificación actual de las trayectorias laborales, y la pluralidad de sentidos laborales asociados consideramos que gana pertinencia un análisis de los factores simbólicos por medio de los cuales las personas interpretan y significan sus situaciones,

acciones, y decisiones. Las trayectorias laborales se diversifican no solamente debido a la heterogeneidad que inunda el mercado de trabajo, sino también como consecuencia de la pluralidad de sentidos que los individuos otorgan a situaciones similares (Gautié, 2003). Es así que los sentidos subjetivos ganan en pertinencia desplazando el interés hacia los actores, sus argumentaciones, y construcciones de las realidades que los rodean.

En esta misma línea, retomamos en esta ponencia el planteo de Jacinto y Chitarroni (2011) quienes consideran que la trayectoria configura una sucesión de eventos en los que se ponen en juego tanto condicionantes estructurales como capitales sociales y culturales y estrategias subjetivas.

2. ¿Qué sentidos construyen los jóvenes del trabajo?

En este apartado nos proponemos analizar los diversos *sentidos* que los jóvenes trabajadores construyen en relación al trabajo precario, en función de su trayectoria y del sector productivo en el que se encuentran actualmente insertos. Para ello desplegaremos una perspectiva de abordaje comparativa a través de la presentación de diferentes espacios laborales de trabajo juvenil, como las pasantías universitarias, el trabajo en supermercados y los trabajadores en negro. Las narraciones de los sujetos serán el terreno sobre el que abordaremos las construcciones simbólicas de los jóvenes en relación al trabajo y la precariedad, tendiendo puentes analíticos entre los condicionamientos estructurales y las reapropiaciones y sentidos que los sujetos construyen en su trayectoria laboral.

La diversidad de sentidos que los jóvenes construyen en relación al trabajo es asociado en diversas investigaciones a tres dimensiones del trabajo: una dimensión instrumental (que refiere al trabajo como fuente de ingresos y de riqueza exterior), una dimensión social (que incluye la sociabilidad, las relaciones en el trabajo y las posibilidades de cooperación, de innovación y de reconocimiento social), y una dimensión simbólica (que reenvía al universo de significados positivos y negativos atribuidos al trabajo)

(Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001; Jacinto y otros, 2005).

Entendemos, por otro lado, que cuando hablamos de sentidos del trabajo pensamos tanto en las significaciones que estos le otorgan al trabajo en sus cotidianidades como en sus proyecciones futuras, dentro y fuera del espacio laboral.

Las valoraciones del trabajo varían en el tiempo y se modifican a la luz de las distintas experiencias o se refuerzan a lo largo de los años. La valoración que el joven tenga de su propio trabajo dependerá de múltiples factores. Por un lado, no es independiente de la calidad y el contenido del mismo. Y por otro lado, depende de los márgenes de libertad con que cuenta el joven según las condiciones familiares y socioeconómicas en las que vive y de sus expectativas iniciales y futuras (Jacinto y otros, 2005).

La mayor parte de las personas comienza a relacionarse con el trabajo durante la juventud, y es así que le otorgan al trabajo los primeros sentidos que tendrá efectos sobre otras dimensiones de la vida y viceversa. Es durante este proceso de inserción laboral que los jóvenes deben enfrentarse con diversos momentos que condensan decisiones personales como son el establecimiento en una residencia propia, la obtención del primer empleo, la decisión de continuar o no los estudios, el nacimiento de su primer hijo, la formación de una familia propia, entre otras. Dentro de estos acontecimientos, el trabajo se presenta como uno de los elementos clave, el mismo aparece con efectos sobre las otras dimensiones de la vida. El modo en que los jóvenes se posicionan frente al trabajo en general y que lo encaran concretamente para ellos mismos, se presenta como un proceso complejo, que da lugar a una diversidad de sentidos del trabajo (Longo, 2011).

Consideramos que las trayectorias se encuentran atravesadas no sólo por los condicionamientos estructurales y objetivos de los sujetos, sino también por los sentidos construidos sobre ellos. Es por esto que proponemos incluir en nuestro estudio de

trayectorias de jóvenes trabajadores el análisis la incidencia de los factores simbólicos, en forma paralela al abordaje de los factores económicos y educativos.

A continuación presentaremos los tres casos de jóvenes del sector público, sector supermercadista y sector informal, en los que analizaremos los sentidos que estos construyen en relación al trabajo y la precariedad, y las particularidades que estos asumen en función a su trayectoria laboral.

2. a. Pasantes universitarios, jóvenes trabajadores en formación ¿precaria?

Las pasantías constituyen uno de los principales mecanismos de inserción laboral de los jóvenes universitarios, que encuentran en ella un modo de obtener experiencia e ingresar al campo profesional de su carrera de estudio. Desde su creación, en 1992, su sistema legal las define como prácticas que buscan otorgar a los estudiantes una experiencia formativa en el mundo del trabajo, sin implicar por ello ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa/organismo donde se encuentra trabajando. Esta deslaboralización contractual priva a los pasantes de un amplio conjunto de protecciones y seguridades laborales y los coloca en una situación de desigualdad e heterogeneidad frente del resto de los trabajadores. De esta manera, los pasantes realizan tareas similares a los trabajadores formales, cumpliendo horarios, deberes y obligaciones, sin recibir las mismas retribuciones materiales y simbólicas que ellos.

Diversos estudios (Montes Cató, 2004, 2005; González, Langard y Levis, 2005; Neffa, 2010; Adamini, 2011) muestran como el escaso costo legal y salarial de las pasantías universitarias propicia su utilización fraudulenta, para cubrir puestos laborales o periodos de prueba prolongados, desvirtuando su objetivo formativo y convirtiendo a las pasantías en una forma de precarización laboral encubierta y legalizada. En el año 2008, se aprobó una nueva ley de pasantías, (Ley 26.427), que es señalada como un avance en la desprecarización de las condiciones de trabajo de los pasantes (Neffa y Panigo, 2009), por

aumentar su asignación, reducir la duración contractual y carga horaria, otorgar obra social, vacaciones y licencias, e incorporar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social como organismo de control. A pesar de ello, la pasantía sigue sin ser reconocida como una relación laboral, y por lo tanto, los pasantes, siguen expuestos a una situación de desigualdad y heterogeneidad con el resto de los trabajadores, por los diferentes condiciones de contratación, intereses y herramientas de lucha, que fragmentan al colectivo de trabajo y convierten a sus espacios laborales en lugares de trabajo precarios.

En este sentido, entendemos que la pasantía es una **forma de empleo precarizada**, que esconde detrás de su objetivo pedagógico una forma contractual deslaboralizada, inestable y desprotegida. Nuestro objetivo será analizarla a través de los jóvenes trabajadores que las realizan, buscando, de forma precisa, indagar los sentidos laborales que otorgan a la pasantía como experiencia laboral y formativa, sus condiciones de contratación y de trabajo, y el lugar que le dan a ella en relación a sus proyecciones de futuro laboral. Utilizaremos como insumo las narraciones de pasantes universitarios de la UNLP, que trabajaron en la administración pública de la provincia de Buenos Aires, en el periodo 2007-2012⁴, buscando describir e interpretar sus sentidos laborales a la luz de su trayectoria.

Partiendo del contexto de acción en que estos sentidos se despliegan, consideramos necesario, en primer lugar, caracterizar a estos jóvenes trabajadores en relación a su posición en el campo social. Siguiendo la perspectiva analítica propuesta por esta ponencia, será el nivel educativo de los jóvenes junto con la categoría socio-ocupacional de sus padres el indicador por el que cual definiremos su posición. Vemos así como los pasantes

⁴ Realizamos 30 entrevistas en profundidad a pasantes universitarios de la Universidad Nacional de La Plata que realizaron su pasantía entre el año 2008 y 2012, en organismos públicos de la ciudad de La Plata. En este marco se inserta el caso de estudio de la tesis de Marina Adamini “Identidades laborales en construcción: jóvenes trabajadores en lugares de trabajo precarios. Un estudio sobre pasantes universitarios de la administración pública de la provincia de Buenos Aires (2008-2012)”.



universitarios pertenecen, en su amplia mayoría, a sectores medios en donde uno o ambos padres son profesionales con formación universitaria. Ellos resultan así la segunda generación universitaria, teniendo la formación un lugar central como referencial de sus construcciones identitarias y también de las atribuciones identitarias que sobre ellos realiza su familia.

El lugar de la precariedad en la trayectoria laboral

El eje de la cotidianeidad de estos jóvenes como pasantes es el estudio, representado por la carrera que realizan. En función a él se organizan las demás esferas y temporalidades de su vida: el trabajo, el futuro y el ocio, están pensados a través de la carrera. En términos laborales, la mayor parte de los pasantes entrevistados no contaban con experiencia laboral. La pasantía resulta así, para muchos de ellos, su primer trabajo, su primer acercamiento al mundo laboral. Aquellos pasantes que habían trabajado anteriormente, lo habían hecho en empleos precarios y transitorios, visualizándose entre ellos dos objetivos específicos atribuidos al “trabajo”: 1) obtener dinero para mantener sus gastos, gustos personales o vacaciones; 2) obtener experiencia en relación a su carrera (situación que se da de forma mayoritaria en estudiantes de Derecho, Contador y Arquitectura en estudios de profesionales conocidos por intermedio de familiares, amigos o profesores de la facultad).

“Como estaba estudiando, yo decía puedo trabajar cuatro horas porque no me va a complicar mucho. Ya que estoy estudiando, tengo ganas de trabajar cuatro horas. Además para tener mi plata. Un poco por experiencia y por las ganas de tener plata”.
(Fermín, estudiante de Contador de la UNLP, pasante en el sector público (2011-2012))

“Yo vivo con mis viejos. Ya de chico no me gustaba y menos en la facultad, que encima me gusta salir, salir a comer. No puedo vivir sacándole \$200 todos los días a mi viejo, no puedo, la realidad. Así que bueno.” (Mariano, estudiante de Administración de la UNLP, pasante en el sector público (2010-2012)).

Vemos así como los pasantes, como jóvenes trabajadores de sectores medios, tienen con su

trabajo una relación instrumental ligado a fines puntales y personales, como obtener experiencia profesional o pagarse sus gastos. La mayoría de los pasantes entrevistados viven con su familia, ninguno utiliza su salario para la reproducción económica familiar, lo que nos permite caracterizarlos como parte de un sector social que *no-vive* (aún) *del-trabajo*. La intromisión del “aún” en esta categoría aportada por Antunes (1999) no es ingenua, busca resaltar el carácter de moratoria que los pasantes otorgan a su condición de estudiantes-trabajadores y la incidencia que esto tiene en la representación de su perspectiva de futuro. En esta línea, diversos estudios centrados en juventud y trabajo (Pérez, 2008; Jacinto y Chitarroni, 2011) sostienen que aquellos jóvenes con mayores credenciales educativas cuentan con mayores “márgenes de libertad” para poder optar en el marco de sus trayectorias de inserción laboral.

Mencionamos anteriormente como la centralidad del estudio en la organización de su vida no sólo incide en las demás esferas vitales no-laborales de los pasantes, sino también en sus propias temporalidades. El tiempo futuro aparece como otro referencial identitario personal de fuerte presencia en las identificaciones personales de los pasantes. Todo lo que se estudia, todo lo que se trabaja, todos los que se conocen en el campo laboral y educativo, son pensados en función a un futuro personal, que será profesional. Siguiendo a Longo (2012), consideramos que las perspectivas de futuro condicionan las trayectorias laborales y las decisiones que los jóvenes toman en relación al mercado laboral. En este sentido, la autora señala que las representaciones de los jóvenes en relación al futuro son múltiples en sus temporalidades y contenidos, y varían según los capitales educativos, sociales y económicos con que los jóvenes cuentan. Los jóvenes que realizan pasantías tienen un fuerte autorreconocimiento del rol que sus credenciales educativas tendrán en la apertura de posibilidades del mercado laboral profesional, y es en función a ello que imaginan y proyectan deseos laborales para su futuro.

“Por eso yo si en noviembre de este año estoy afuera [de la pasantía] no me va a generar una crisis, ni voy a decir “bue, hay que salir a la calle de vuelta, que bajón”.



No, siempre soy bastante optimista, sé que algo voy a conseguir, sé que tengo capacidad. Antes de entrar acá me habían ofrecido ser el gerente de una estación de servicios, con tres empleados. Sin experiencia manejar una estación de servicios, ver que de 20 tipos te eligen a uno, es porque desarrollé bien la entrevista.” (Luis, estudiante de Administración de la UNLP, pasante en el sector público (2011-2012).

Las expectativas

La mayoría de los pasantes de las carreras de Derecho, Contador, Administración y Economía de la UNLP se imaginan un futuro laboral en el que se desempeñen como profesionales independientes, sin relación de dependencia o combinando ésta con un empleo de dependencia estatal a tiempo parcial. Y ese futuro aparece como un destino deseado positivamente. Esta percepción sobre su futuro amortigua las condiciones no deseadas de su presente, como es el caso de la precariedad laboral en que despliegan su pasantía. Representan así su presente laboral precario en términos transitorio y ligado a su situación de estudiantes-trabajadores. El momento de obtención del título es pensado, anticipadamente, como una bifurcación en su trayectoria que les permitirá insertarse en una mejor situación laboral, en términos salariales y de condiciones de laborales.

Creemos necesario incorporar una especificación en el análisis respecto del futuro, entendiéndolo en el sentido de Mercure (1995) como un futuro subjetivo, ligado a diferentes sentidos y temporalidades. Observamos al respecto dos instancias o tiempos de futuro en las representaciones de los pasantes: 1) *un futuro lejano*, en el que se proyectan, ya recibidos, como profesionales independientes, y un 2) *futuro cercano*, siendo estudiantes, en donde buscan prolongar su experiencia como pasantes. En donde vemos, de forma contradictoria, como si bien piensan su trabajo como pasantes de forma transitoria, en el *futuro cercano*, la mayoría, manifiesta querer prolongar esta experiencia de trabajo.

La inestabilidad del contrato de pasantía, pautada legalmente a través del régimen de vencimientos, es percibida negativamente por los pasantes y señalada como una de sus

principales fuentes de insatisfacción. A pesar de que imaginan un *futuro lejano* profesional lejos de ese puesto laboral, los pasantes manifiestan, en su *futuro cercano*, querer prolongar el contrato con la empresa u organismo donde se encuentran realizando la pasantía. Este deseo va ligado, muchas veces, a las expectativas de pasar a pasar a la planta permanente del lugar de trabajo. Un deseo que se encuentra nutrido, en muchas ocasiones, por las promesas realizadas por empleadores y supervisores de que en caso de “realizar bien las cosas” lograrán un puesto laboral efectivo.

En cierta manera, estas promesas actúan como mecanismos de control, ya que el pasaje a planta se ata al buen desempeño del pasante, generando por un lado, una individualización de la responsabilidad en su continuidad laboral; y por el otro, un disciplinamiento por medio del autocontrol del pasante, quien se considera en un estado de permanente evaluación por parte de quienes decidirán su futuro laboral. La temporalidad del contrato de pasantía es utilizado así como un periodo de prueba encubierto en el que se seleccionarán a aquellos trabajadores que demuestren su adhesión a la política laboral del organismo/empresa.

Otra de las fuentes de insatisfacción de los pasantes respecto a su trabajo está constituido por la tarea que realizan. La mayoría manifiesta realizar una tarea monótona y sin relación con su formación, alejada del propósito formativo sostenido por el sistema legal y alejada también de su principal interés en esta “búsqueda” de experiencia laboral.

“Y conseguí trabajos que nada que ver, poniendo en el Curriculum que había sido ayudante de contadora, con matricula y todo, y no conseguía nada. Entonces ahora con esta experiencia es como que te cambia, como que sabés un montón, sabés manejarlo.” (Luana, estudiante de Economía de la UNLP, pasante en el sector público (2009-2011))

Pero a pesar de que la pasantía no otorga una experiencia concreta ligada al “saber hacer” de su carrera, los pasantes señalan como un aporte positivo el haber adquirido hábitos y

comportamientos laborales ligados al “saber ser” en el trabajo. La adquisición de hábitos laborales como el respeto de horarios, la relación con autoridades, la vinculación con clientes, la variación en el discurso según el interlocutor, son señaladas como los principales aprendizajes de esta experiencia laboral. Sin embargo, consideramos que esta socialización laboral del “ser en el trabajo” no se reduce a estos aprendizajes manifiestos, sino que en el proceso de formación actual de los pasantes universitarios se despliega también un proceso de formación tácito y menos visible ligado a las condiciones laborales en que ésta se lleva a cabo.

El proceso de precarización laboral en que se desarrolla la pasantía universitaria, caracterizado por la inestabilidad laboral, individualización y fragmentación opera también como un dispositivo pedagógico que codifica los saberes del mundo del trabajo a ser incorporados. Los pasantes no sólo aprenden a trabajar, sino que aprenden a trabajar en condiciones de precariedad. Para muchos estudiantes universitarios las pasantías constituyen el primer acercamiento con el mundo laboral, y el riesgo de que éstas se den en condiciones de precariedad radica en el rol que tienen las primeras experiencias laborales como anticipación de la trayectoria de empleo (Dubar, 1991) y la puesta en marcha de una estrategia de aprendizaje o de formación futuras (Jacinto, C. y Dursi, C., 2009).

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

2. b. Trabajadores de supermercados, precariedad, trayectorias y sentidos del trabajo

Analizaremos en este apartado los sentidos otorgados al trabajo por los jóvenes trabajadores de empresas supermercadistas, a partir del análisis de entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores y trabajadoras de dos empresas supermercadistas⁵.

En las empresas supermercadistas conviven trabajadores vinculados por sus trayectorias y origen social de “cuello blanco” con trabajadores de “cuello azul” (Martuccelli y Svampa, 1997), diferencia que está fuertemente atravesada por el género. Sin embargo, y sin detenernos en las diferencias que atraviesan a este colectivo de trabajadores, nos interesa hacer hincapié en las características comunes que existen entre los trabajadores.

Todos los trabajadores terminaron la escuela secundaria, y en la mayoría de los casos comenzaron estudios universitarios o terciarios, que se vieron interrumpidos o enlentecidos por su trabajo actual. Estos jóvenes provienen de familias de la “antigua clase media”, donde las mujeres eran amas de casa, o tenían algún trabajo administrativo, y los hombres (sostén de la familia) trabajaban en la industria, en el transporte o en algún empleo estatal, estable, y de tiempo completo. Existen muy pocos trabajadores que sean la “segunda generación” de trabajadores de comercio, y en este sentido su trabajo actual representa una ruptura en la trayectoria laboral familiar.

¿Desprecarización del trabajo? el trabajo en supermercados como “primer empleo registrado”

El trabajo en super e hipermercados constituye uno de los primeros trabajos de los jóvenes, pero generalmente no el primero. La mayoría de los trabajadores entrevistados narran amplias trayectorias laborales, muy amplias si consideramos que la edad promedio de los entrevistados es de 25 años; y estas trayectorias están atravesadas por la precariedad, momentos de inactividad y en algunos casos desempleo. Como podemos ver en la siguiente

⁵ El estudio se realizó en el marco de la tesis de doctorado de Julieta Longo “Precariedad y resistencias en el trabajo: experiencias de trabajadores de empresas supermercadistas (2006-2013)”. Al momento se realizaron 35 entrevistas en profundidad a trabajadores, jerárquicos y delegados de dos empresas más grandes de nuestro país. El trabajo de campo se realizó entre el año 2007 y el año 2013.



reconstrucción de su trayectoria laboral por parte de una cajera

*“P: Y, ¿ESTE ES TU PRIMER TRABAJO? R: ¿En empresa? P: NO EN GENERAL
R: No, trabajo desde los 16, de todo... P: A VER... R: Y... salía a repartir
panfletos... en realidad un trabajo medio raro, porque estudiaba a la gente para un
instituto de relaciones cívicas, una cagada porque... pero repartía unos trípticos y
además la gente me preguntaba del lugar, como tenía que ser... Y... después
trabajé de moza, después en un almacén y después de moza de vuelta. O sea en el
almacén 10 meses, un año; y después empecé de moza en un restaurante del centro
de vuelta, y la anterior vez había sido moza de bar.*

P: ¿Y ESTUVISTE ALGÚN TIEMPO SIN TRABAJAR EN EL MEDIO?

*R: Y calcula desde los 16 hasta los 17, o 18 que conseguí ahí en XXX. Dejé de
trabajar ahí en XXX, porque era re pendeja, y acostarte a las 7 de la mañana, y
además mis amigas salían; pasé Navidad y Año Nuevo ahí adentro, un garrón para
mí... así dejé de trabajar ahí y enganché que esperé a que abrieran el almacén. Y
ahí hacía de todo, hacía las listas, manejaba proveedores, manejaba pedidos... y
después del almacén estuve todo el año, todo el año, me fui de vacaciones, todo. Y
dejé el almacén y a las dos semanas empecé en el YYY, bueno y a los 9 meses de
trabajar ahí quedé embarazada, entre noviembre y diciembre. Nada y estaba muy
comprometida con los dueños y embarazada no les servía, estaba cansada, me
pegó a mí, el embarazo me pegó; estaba cansada y no quería, no quería ver nada.*

*P: ESTA BIEN, Y EN TODOS ESTOS TRABAJOS ¿QUÉ TIPOS DE CONTRATOS
TENÍAS?*

*R: ¿Qué tipo de contrato?... y en el almacén ninguno, en negro. Y cuando me iban
a blanquear en el otro [trabajo] quedé embarazada, fue mala suerte.” (Elisa,
cajera. Entrevista realizada en septiembre del 2008, 23 años)*

Como vemos en este fragmento de la entrevista, y se repite también en el relato de otros trabajadores entrevistados, la pregunta por “¿este fue tu primer trabajo?” se convirtió en



una pregunta excesivamente simple frente las complejidades que atraviesan las trayectorias de estos jóvenes y las propias valoraciones de lo que ellos consideran un trabajo. Preguntas como “¿en empresa?”, “¿trabajo en qué sentido?” y los silencios y olvidos en medio de las respuestas apuntaban a cuestionar la idea de una trayectoria lineal y fácilmente narrable. Aparecen allí preguntas que problematizan qué es un trabajo, y por lo tanto, cuándo comenzar a contar la trayectoria laboral.

Sin embargo, pese a las complejas trayectorias laborales, aparecía también un primer aspecto en común: una clara diferenciación entre el trabajo actual de los “trabajitos” que tuvieron antes (entre los que se incluían cuidar chicos, trabajar en un almacén, repartir volantes, trabajar en un cyber, arreglar computadoras, y hacer mientras alguna que otra changa). Como señala otro entrevistado, el trabajo en el hipermercado es su primer “trabajo”: “*Antes trabajaba en un cyber... un trabajito*” (Federico, 25 años, sector de electrodomésticos.)

Esta diferenciación que hacen los trabajadores, no se establece sin embargo en relación al tiempo dedicado al trabajo. Federico trabajó durante un año en el cyber seis horas por día, Emilia comenzó a trabajar continuamente a los 18 años en trabajos que le exigían tiempo completo, y por los que tuvo que dejar los estudios. Tampoco tiene que ver con las menores responsabilidades familiares que tenían estos jóvenes. La mayoría ellos comenzaron a trabajar, en primer lugar, porque necesitan hacerlo, son jóvenes que tienen responsabilidades familiares, ya sea porque tienen hijos o porque su contribución económica es fundamental para su hogar de origen. ¿Cuál es entonces la diferencia de los anteriores empleos con el trabajo actual? Y lo que aparece entonces, en todas las entrevistas, es una diferenciación contractual: los trabajos que tuvieron antes de entrar al super o hipermercado fueron siempre en negro, muy inestables, y en peores condiciones laborales que el actual. Trabajar en una gran empresa supermercadista es entonces su primer “trabajo en serio” que aparece como sinónimo de “registrado”. Además en este caso el trabajo registrado es en grandes empresas multinacionales, con una disciplina



establecida, donde se rompen las relaciones paternalistas que tenían en los trabajos anteriores en pequeños comercios, bares, restaurantes o casas de familia.

Este sentido, aparece en primer lugar una valoración del trabajo actual, que se comprende en relación a sus trayectorias. Tener un sueldo estable, relaciones más distantes y menos conflictivas con los supervisores y jerárquicos, y básicamente tener un trabajo “registrado”, con aportes, obra social, y una relativa estabilidad, son las características que marcan una clara inflexión en sus trayectorias laborales. Su trabajo actual, no es un trabajo precario, como sí lo eran los anteriores empleos.

El empleo en los super e hipermercados, constituye así el ingreso al mercado de trabajo formal, lo cual se traduce en una relativa desprecuarización de la situación de trabajo de los trabajadores.

Ambivalencias: trabajo registrado, pero temporal

Sin embargo, que constituya su “primer empleo en blanco” y la forma de inserción al mercado de trabajo formal, no implica que los jóvenes construyan sus expectativas a partir de su trabajo actual. En realidad, plantean los trabajadores, no existen demasiadas posibilidades de “hacer carrera” en los super e hipermercados, y para ellos tampoco ello constituye un deseo. No hay demasiadas posibilidades de progreso en las empresas supermercadistas⁶, y se tiende a señalar a los trabajadores con más antigüedad, como el ejemplo no deseado, de los trabajadores que se “estancaron”:

“10 años me tengo que comer acá! Yo a los 34 no quiero saber nada con Carrefour. Porque o sea, es mi pensamiento. Así me tenga que arrastrar por

⁶ Esto se debe además a que desde hace aproximadamente diez años existe un proceso de disminución de los cargos jerárquicos en los espacios comerciales, y de concentración de estos puestos en las casas centrales de los grupos, donde el reclutamiento de trabajadores se realiza a partir de programas de “jóvenes profesionales”, y se buscan trabajadores con niveles de estudios universitarios.



conseguir otro trabajo. No, no me interesa. Porque es un trabajo... Ahora estoy un poco más cómoda porque me varían el trabajo (...) [pero] todos los días ir a cajas y estar sentada, pi, pi, pi. Llega un momento que estallás, y no querés saber nada con el trabajo” (Elisa, cajera. Entrevista realizada en septiembre del 2008, 23 años)

La idea que prima entre los trabajadores es que es un buen trabajo, pero por un tiempo. Mientras la mayoría está buscando otro trabajo, o terminar sus estudios e intentar conseguir algún trabajo más vinculado a lo que ellos les gusta, quieren y/o saben hacer. ¿Pero porqué un trabajo relativamente estable se transforma en un empleo temporal?

“... Y además porque sobretodo el externo, porque se ve como el trabajo del repositor externo como algo que no va a ser para toda la vida, que es un trabajo bastante temporal, digamos...”

P: VOS ¿CÓMO LO VEÍAS?, ¿LO VEÍAS TAMBIÉN COMO TEMPORAL?

R: Si, en un momento sí. Cuando empecé a trabajar, fue mi primer trabajo en blanco, entonces tenía un montón de cosas nuevas que antes no había vivido porque trabajaba en un trabajo en negro, casi clandestino de “textil”, entonces para mí era otro mundo totalmente diferente, desconocido (silencio) y después yo no lo vi como tan temporario, me sentía que... bueno que se yo, que era difícil poder cambiar de trabajo...

P: PERO ¿VEÍAS QUE TUS COMPAÑEROS LO VEÍAN ASÍ?

R: Si, si. Todos compartíamos igualmente el cansancio digamos, de lo que significaba trabajar en un supermercado. Sobre todo por todos los patrones que uno tiene, eso es el cansancio de saber que te mandan mil personas, y que tu trabajo muchas veces pende de un hilo. Que te pueden echar en cualquier momento. Y juegan mucho con eso, con que en tu trabajo podés ser despedido en cualquier momento. Que no, y al no haber un respaldo de que eso no es así, que no te pueden echar de la noche a la mañana, que pueden existir formas de



organización que digan que no, entonces también es muy difícil ver... Te pagan la indemnización te pagan el mes de preaviso. Y muchas veces ni siquiera podés cobrar el fondo de desempleo...” (Cecilia, ex repositora externa. Entrevistada en septiembre del 2010. 29 años)

Es entonces mirando las ambivalencias y tensiones en el trabajo, que podemos empezar a identificar las otras dimensiones de la precariedad presentes para los trabajadores en su empleo actual. Aunque en términos contractuales son trabajadores registrados, la estabilidad de su empleo se ve corrompida de hecho por el gran desequilibrio de fuerzas entre trabajadores y jefes: *“juegan mucho con eso, con que en tu trabajo podés ser despedido en cualquier momento”*. También vemos en ese fragmento que no es sólo la posibilidad real de despido, lo que convierte este trabajo en un empleo temporal, sino la tensión a la que esta situación conlleva, una tensión cotidiana que lleva al cansancio.

Esta misma sensación de cansancio podemos encontrarla entre los trabajadores efectivos /no tercerizados⁷. Veamos por ejemplo la siguiente cita:

“P: Y CUÁLES SON TUS EXPECTATIVAS EN CARREFOUR

R: En realidad no tengo expectativas ahí, en realidad a mi me gustaría... esta bueno porque nunca trabajé en una empresa tan grande. Y en realidad expectativas no tengo, porque por más que tenga se me vienen debajo de una, pero... no me gustaría hacerme más del trabajo de caja y cuando pueda irme...”

P: Y QUÉ TRABAJO TE GUSTARÍA CONSEGUIR...

R: Y... que trabajo me gustaría conseguir... que se yo, a mi me gusta ser... manejar

⁷ La diferenciación que hacemos aquí entre efectivos/tercerizados y efectivos/no-tercerizados tiene principalmente con una diferencia entre los sectores “internos” (cajas, venta asistida, depósito y algunos repositorios) y los “externos” (la gran parte de los trabajadores de reposición) de los supermercados. Ambos tipos de trabajadores pueden ser efectivos (es decir tener un contrato con la empresa para la cual trabajan, ya sea el hipermercado o la empresa de alimentación, bebidas, etc. para la cual reponen) o pueden estar subcontratados por una empresa de empleo temporal. Se establece así una extensa jerarquía entre los trabajadores que va desde el trabajador efectivo interno al trabajador externo subcontratado.



plata me gusta. Así que algo... en realidad yo si soy sincera me gustaría estudiar administración bancaria y engancharme en un banco. Porque es cómodo el horario, el trabajo, y manejas otra gente es otro tipo de cosa. En realidad expectativas ahí adentro... si viene bienvenida sea, pero ahora no me veo ni encaminada a llegar..." (Elisa, cajera. Entrevista realizada en septiembre del 2008, 23 años)

En este caso, y como desarrolla más extensamente en la entrevista, son las imposibilidades de construir una carrera, de ascender, pero también de sentirse valorada y útil en el trabajo, las condiciones que se vuelven para Emilia en motivos para pensar su trabajo como un “empleo temporal”. Es por eso que muchos trabajadores piensan en que temporalmente es un trabajo que está bien, pero no es un trabajo para toda la vida.

No tenemos espacio aquí para continuar analizando casos concretos, pero interesa señalar que son estas otras dimensiones de la precariedad (el reconocimiento, el grado de control, el despotismo, los horarios rotativos y “antisociales”, el status social otorgado al trabajo) las que nos permiten comprender por qué un empleo formal y en blanco se transforma para los jóvenes en un “empleo de paso”.

Expectativas: el trabajo actual, el ideal y el posible

Llegamos entonces al último punto de nuestro recorrido por los sentidos sobre el trabajo de los jóvenes que trabajan en empresas supermercadistas. Las preguntas que vamos a desandar aquí son ¿Cuáles son las expectativas que los jóvenes tienen en relación al empleo? ¿Qué trabajos quieren conseguir en el futuro?

Siguiendo el postulado de Mercure (1995) sobre el sentido subjetivo del futuro y sus diversas temporalidades, ante la clasificación propuesta entre las expectativas de corto y largo plazo, nos centraremos aquí en las segundas. En el corto plazo las expectativas son más concretas, los trabajadores subcontratados quieren lograr la efectivización, los que ya están efectivos que les modifiquen el horario, mejorar los salarios y las condiciones de



trabajo, etc. Pero nos interesan en particular las expectativas a largo plazo, ya que ellas nos hablan de qué consideran los jóvenes un “buen trabajo”, y de esta manera nos hablan de los ideales críticos que movilizan los trabajadores para evaluar y valorizar su trabajo actual.

Los trabajadores rescatan en primer lugar la posibilidad de un desarrollo personal en el trabajo. En algunos casos vinculados a los trabajos independientes más cercanos a un oficio *“Ahora tengo más ganas de dejar el hipermercado para dedicarme de lleno al arreglo de computadoras”* (Francisco, venta asistida, sector electrodomésticos. Entrevista realizada en septiembre del 2008. 25 años). En otros, a la posibilidad de tener un trabajo estable con horarios “normales” como en la administración pública o privada: *“si te soy sincera me gustaría estudiar administración bancaria y engancharme en un banco. Porque es cómodo el horario, el trabajo, y manejar otra gente es otro tipo de cosa”* (Elisa, cajera. Entrevista realizada en septiembre del 2008, 23 años), *“de irme me iría... no, a otra empresa privada no. Buscar otra cosa administrativa, pero que cuando me reciba pueda hacer algo de lo mío ahí adentro”* (Marianela, cajera. Entrevista realizada en septiembre del 2008. 25 años). Por último, en algunos casos está vinculado a la posibilidad de un trabajo en la industria: *“fui un par de veces a Astilleros y había como una posibilidad de entrar a Astilleros porque yo tuve parientes que trabajaron y por parientes tenés más posibilidad y todo. Pero eso salió hace como 8 meses y todavía no me llamaron, y había hecho un curso y algo de eso y si... un trabajo como el de astillero es como un trabajo a futuro, como pensar que podés estar mucho tiempo y cobrar bien, y cobrás bien”* (Horacio, repositor del sector bazar. Entrevista realizada en octubre del 2008. 25 años).

Como aparece explícitamente en este último fragmento de la entrevista con Horacio, encontramos que en general las expectativas están vinculadas a las trayectorias laborales familiares, al trabajo que tuvieron sus padres y parientes cercanos. Podemos diferenciar claramente dos tipos de trayectorias familiares. Por un lado, aquellas vinculadas a los trabajos administrativos o independientes de las clases medias, al que aspiran en general las cajeras y los trabajadores de atención a los clientes o venta asistida. Y por otro, las



trayectorias vinculadas a la industria, trabajos que aparecen como ideales entre los repositores, y los trabajadores de depósito y de producción⁸.

Por último, vemos como son las ideas en relación al trabajo, las que les permiten a los trabajadores cuestionar, y a nosotros comprender, los sentidos que los jóvenes tienen de su trabajo actual. Si bien lograron atravesar la barrera de la informalidad, la idea de un “buen trabajo” no se resuelve solamente en el tipo de contrato sino que buscan poder acceder a lo que ellos llaman un “empleo normal”, menos intenso, con horarios fijos y con mejores condiciones de trabajo que el actual y donde puedan construir una carrera laboral. Esta idea de “empleo normal” está estrechamente vinculada a las ideas transmitidas en torno al trabajo por las generaciones anteriores.

2. c. Trabajadores no registrados, trayectorias y sentidos laborales.

En este apartado nos proponemos analizar los sentidos que atribuyen al trabajo los jóvenes trabajadores que tienen empleos con precariedad persistente (entendiendo la precariedad en este caso como el no registro) perteneciente al panel “Trayectorias, disposiciones laborales y temporalidades de jóvenes”⁹. Estos jóvenes realizan trabajos en changas, comercios de barrio, limpieza de casas, cuidado de ancianos y niños, entre otros. Es interesante destacar que los jóvenes trabajadores en empresas supermercadistas han tenido en sus primeras inserciones laborales trabajos con características similares.

Entendemos que las trayectorias laborales de los jóvenes y los sentidos que los jóvenes

⁸ Esta tensión en el sector comercio fue analizada por Martuccelli y Svampa (1997) y por Fernández Milmanda (2009) como un cambio en la composición sociocultural en el sector donde dejan de tener primacía los “cuellos blancos” y comienzan a tener preponderancia los trabajadores más vinculados por sus trayectorias laborales y su identidad política y sindical a los “cuellos azules”.

⁹ Dicho panel es coordinado por la Dra. María Eugenia Longo, y en el que participa la Lic. Deleo Camila siendo parte del trabajo de campo de su tesis doctoral. El panel consta del seguimiento de jóvenes de zona norte del gran Buenos Aires que han sido entrevistados en tres momentos del tiempo en 2006 (84 jóvenes) cuando terminaban sus formaciones secundarias o profesionales, en 2008 (76 casos), y en el año 2012 (50 jóvenes). Los jóvenes se diferencian entre sí por haber concurrido a diferentes establecimientos educativos secundarios y de formación profesional.

otorgan al trabajo se ven relacionados con el contexto de acción en el que sus trayectorias se han construido y se construyen. Los jóvenes del panel con trayectorias marcadas por la precariedad pertenecen a orígenes sociales bajos, y sus padres, en la mayor cantidad de los casos, no han finalizado los estudios secundarios. Estos jóvenes viven en barrios populares ubicados en las localidades de Tigre y San Fernando (zona norte del gran Buenos Aires), alejados de los grandes centros económicos. En relación a sus formaciones educativas han tenido trayectorias educativas marcadas por la inestabilidad, donde se conjugan diversas entradas y salidas del sistema educativo debido al abandono, repitencias o llegadas de hijos. La mayor parte de estos jóvenes no han finalizado sus estudios secundarios, pero muchos han realizado cursos de formación profesional en cocina, electricidad, herrería, carpintería, costura, entre otros.

El lugar de la precariedad en la trayectoria laboral

Las trayectorias laborales de estos jóvenes son amplias, su inserción al mundo laboral ha sido a edades tempranas promediando los 16 años en empleos precarios y de corto plazo. Sus trayectorias no son lineales, han sido signadas por diversos empleos en negro alternados con periodos de inactividad, y de desempleo. Esto se puede observar en la siguiente reconstrucción laboral de uno de nuestros entrevistados.

Ricardo es un joven de origen social bajo que ha tenido diversos empleos precarios: en su primera inserción se ha desempeñado de ayudante de albañil, luego de obrero de un astillero, ayudante de mecánico de autos, obrero en una bloquera, volantero y obrero de la plastificación de barcos. (Ricardo, secundario incompleto, realizó curso de Formación profesional en computación, entrevista de 2008)

Celeste también ha tenido una trayectoria signada por la precariedad en sus empleos y ha tenido diversos momentos de inactividad por la llegada de sus hijos: ha sido empleada en tienda de ropas, en un comercio de bazar, en un quiosco del barrio, y



cajera en diversos supermercados chinos. (Celeste, secundario incompleto, realizó curso de formación profesional en computación, entrevista realizada en 2011)

Observamos entonces que los jóvenes no poseen un mismo trabajo con el paso del tiempo, sino que van rotando siempre entre empleos precarios. Los empleos que poseen se caracterizan por ser no registrados, con una alta intensidad horaria, y con baja o mala remuneración. Sus trayectorias se encuentran marcadas por la alta rotación entre empleos, principalmente en trabajos informales o changas, y gran movilidad entre estados de desocupación e inactividad. Esta alta rotación entre oficios diferentes no permite la realización de una carrera laboral en un mismo oficio o sector de actividad. En el caso de las mujeres hay un gran índice de inactividad que es asociado con embarazos, y el cuidado de sus niños pequeños.

El lugar de la precariedad en la trayectoria laboral se relaciona con las razones por las que los jóvenes trabajan y el sentido otorgado a esa actividad. Para estos jóvenes la actividad laboral cumple un rol determinante debido a que tienen la necesidad económica de obtener recursos no sólo para cubrir sus gastos diarios sino también para realizar un aporte en su núcleo familiar, sumado a que en muchos casos han conformado sus propias familias por la llegada de hijos. Esto los diferencia del caso de los pasantes, donde el eje de la cotidianeidad era el estudio, y en función a él se organizaban las demás esferas del mundo de la vida.

Saúl nos relata sobre sus representaciones del trabajo “Trabajo es sueldo. O sea, no sé cómo explicarte pero el trabajo es como que vos decís; bueno, tengo trabajo, tengo luz, comida, agua, tengo sustento.” (Saúl, empleado en empresa de jardinería, secundario completo, realizó curso de formación profesional en carpintería, entrevista realizada en 2011)

Lorena nos relata “¿ES IMPORTANTE EL TRABAJO? Si porque si uno no tiene un trabajo no puede avanzar; no puede seguir estudiando, no puede mantener una

familia.” (Lorena, empleada en limpieza, secundario incompleto, entrevista realizada en 2011)

Se observa entonces que sus las valoraciones del trabajo se relaciona con las cotidianidades en las que viven. El eje de la cotidianidad se encuentra marcado por sus responsabilidades familiares como es la crianza de sus hijos, o por la necesidad de aportar una ayuda económica en las economías familiares que están insertos. La necesidad del trabajo organiza las restantes esferas y temporalidades de sus vidas, son jóvenes que viven del trabajo. Por estas características lo principal de su trabajo es la retribución económica quedando en un segundo plano el trabajo como experiencia o como fuente de realización personal. Es por esta necesidad en la retribución que estos jóvenes se ven signados a aceptar en el corto plazo empleos en malas condiciones, con malas retribuciones, y con gran intensidad horaria.

Perspectivas laborales futuras

Entendemos que las formas de anticiparse al futuro por medio de proyectos, planes, y expectativas cumplen el rol de debelar los campos de acción imaginables de los jóvenes en su contexto de acción. Las decisiones laborales dependen de las expectativas de los jóvenes en el futuro, de la necesidad de ingresos de su hogar, y de las desigualdades sociales de origen por las que su trayectorias se ven condicionadas.

Retomando nuevamente a Mercure (1995), identificamos dos tiempos futuros en las representaciones de los jóvenes. Un *futuro lejano* en el que se proyectan con empleos en blanco y en el sector de actividad que desean, y un *futuro cercano*, en donde prima la urgencia por la obtención de un empleo para solventar sus economías familiares.

Julio nos relata “*lo más importante es estar en blanco, cobrar, no sé, vacaciones, aguinaldo, la obra social para los chicos, porque yo hasta ahora sigo buscando para tener algo en blanco*” (Julio, trabaja en colocación de pisos, secundario incompleto, curso de formación profesional en electricidad, entrevista realizada en 2008)



Celeste, nos relata: *“¿CÓMO TE VES EN 2 AÑOS? Estudiando. Trabajando en cualquier trabajo, pero estudiando y si me va bien que pueda tener un trabajo mejor. ¿EN 5? Ahí sí, me veo en una oficina, a trabajar en lo que a mí me gusta.”* (Celeste, empleada en comercio, secundario incompleto, realizó curso de formación profesional en computación, entrevista realizada en 2011)

Se observa entonces que las expectativas en el corto plazo son mejorar el salario y las condiciones de empleo, mientras que a largo plazo quieren obtener un empleo en blanco con aguinaldo, vacaciones pagas y obra social. Lo que ellos desean es salir de esos empleos precarios, ya que vivencian la precariedad subsumida a una de sus caras más feroces que es el no registro.

En relación a sus expectativas futuras, es interesante analizar los trabajos ideales que estos jóvenes poseen. Las mujeres desean trabajar en oficinas como secretarias, cajeras en supermercados, en la municipalidad como administrativas, empleadas en comercios, entre otros. En cambio los varones desean trabajar en el sector industrial, haciendo especial hincapié en los beneficios que allí otorgan.

Saúl nos relata *“¿CUAL SERÍA TU «EMPLEO IDEAL»? Mi empleo ideal, para mí en una fábrica porque me gusta, veo que están altos los sueldos. No te voy a decir un trabajo de abogado porque nunca voy a estudiar para abogado porque una no me da el tiempo y otra que soy medio corto pero yo podría llegar a una fábrica o algo así, una empresa así.”* (Saúl, empleado en empresa de jardinería, secundario completo, realizó curso de formación profesional en carpintería, entrevista realizada en 2011)

Celeste nos cuenta *“¿CUÁL SERÍA TU EMPLEO IDEAL? Cajera, me encanta cajera. (...) Trabajar... yo quiero trabajar de cajera o en una oficina. Estar sentada ahí, tranquila. A mí me gusta trabajar con la computadora, trabajar en contaduría, todas esas cosas me encantan, con libros diarios, trabajar tranquila.”* (Celeste, empleada en comercio, secundario incompleto, realizó curso de formación profesional en computación, entrevista realizada en 2011)

Sus ideas y percepciones sobre el trabajo futuro, nos permiten relevar los sentidos que los jóvenes tienen de su trabajo actual. Sostenemos entonces que entre presente y futuro, entre sueños y decisiones, entre lo ideal y lo posible, los jóvenes van configurando y trazando su trayectoria (Longo, 2007), pero no debemos olvidar que las trayectorias de jóvenes están marcadas por la desigualdad y falta de oportunidades. En este sentido, las representaciones de los jóvenes en relación al futuro son múltiples en sus temporalidades y contenidos, y varían según los capitales educativos, sociales y económicos con que los jóvenes cuentan.

3. A modo de conclusión

A lo largo de esta ponencia, observamos diferentes experiencias de precariedad atravesadas por jóvenes trabajadores. Pasantes, empleados de supermercados, changarines, trabajadores autónomos, fueron algunos de los puestos laborales precarios de los jóvenes que constituyeron nuestra unidad de observación. La heterogeneidad ocupacional acarrea también una pluralidad de trayectorias laborales, que junto con el contexto actual de acción de estos trabajadores, condiciona y moldea los sentidos del trabajo que ellos construyen en relación al trabajo. Más allá de que el denominador común a las experiencias laborales de estos jóvenes sea la precariedad, creemos indispensable atender a las especificidades que esta experiencia asume y representa en el espacio laboral y la propia trayectoria del trabajador. Es por ello que al hablar del proceso de precarización laboral juvenil, pensaremos en precariedades *en plural*, en señal de advertencia a las heterogeneidades encubiertas por este concepto.

Este posicionamiento teórico ampliado acerca de la precarización laboral, no se reduce a la atención de sus heterogeneidades en función del sector productivo y social de los trabajadores, sino que también incluye una ampliación de las dimensiones de análisis consideradas en su abordaje. Pensamos a la precarización laboral como un proceso que

atraviesa el espacio laboral, materializándose no sólo en contratos inestables y desprotegidos, sino también afectando la subjetividad de los trabajadores y sus propias relaciones laborales. Esto lo observamos en las insatisfacciones y angustias relatadas por los jóvenes trabajadores en relación a su trabajo y sus condiciones laborales, que afectan las relaciones laborales de los trabajadores y sus posibilidades de organización, al fragmentar y heterogeneizar contratos e intereses, que constituyen los principios de la organización laboral para luchar por la mejora de las condiciones de empleo y trabajo precario.

Partiendo así de una concepción ampliada del proceso de precarización, observamos que sus condiciones contractuales, subjetivas y relacionales varían según el sector laboral en el que los jóvenes se desarrollan laboralmente. No afirmamos esto para concluir en la existencia de diversos grados de precariedad, ya que la evidencia empírica nos relata que la pluralidad de situaciones contractuales acarrea diversas apropiaciones subjetivas que denotan la complejidad del proceso de precarización como fenómeno material y simbólico. Tal complejidad aparece evidenciada cuando, por ejemplo, observamos que si bien el contrato laboral de los jóvenes trabajadores de supermercados resulta “más protegido” que el de los jóvenes pasantes, son estos últimos quienes experimentan una relación de mayor satisfacción respecto a su trabajo. Son estas aporías y contradicciones las que nos advierten sobre la necesidad de ampliar nuestra mirada hacia la dimensión subjetiva y relacional de la precarización laboral, como un proceso, como una relación de poder que atraviesa contratos, subjetividades y relaciones laborales. En cierto sentido, la precarización está modificando la situación de trabajo, pero también el control que los trabajadores tienen sobre su trabajo.

La idea del control de los trabajadores, anclada en una concepción marxista de la precarización como una relación de poder ofensiva del capital sobre el trabajo, nos lleva a contextualizar los sentidos construidos por los jóvenes sobre el trabajo en función a su

posición social. Las credenciales educativas constituyen uno de los indicadores de las mismas, aunque las reconocemos vinculadas con otros capitales sociales y económicos que repercuten en el control que estos jóvenes trabajadores poseen sobre su situación laboral. Las tolerancias sobre las condiciones de trabajo, las posibilidades e imaginaciones sobre el futuro, la mirada retrospectiva del pasado laboral, nos hablan de los márgenes de libertad y control que los jóvenes trabajadores aplican en sus representaciones laborales. Sentidos anclados en posiciones estructurales que están relacionados dialécticamente, ya que las formas de pensarse y proyectarse condicionarán sus inserciones laborales, pero serán a su vez los terrenos sobre los que estos trabajadores construirán nuevos sentidos y proyecciones laborales.

Bibliografía

Adamini, M. (2011): “La precarización laboral oculta en las pasantías universitarias. Cambios y continuidades en su nueva ley”, Revista Derecho y Ciencias Sociales, Número 4, pp. 51 a 63, La Plata.

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

Beck, U. (2007): *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Paidós, Buenos Aires.

Bernstein, B. (1998): *Pedagogía, control simbólico e identidad*, Morata, Madrid.

Bouffartigue, P. (2007): *Précarités professionnelles et action collective. La forme syndicale a l'épreuve*, LEST, Mimeo.

Castel, R. (2004): *La metamorfosis de la cuestión social*, Paidós, Buenos Aires.

De la Garza Toledo, E. (2002): “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. El futuro del trabajo, el trabajo del futuro”, CLACSO, México-Buenos Aires.

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

Fernández, Ana L. y González, Mariana L. (2012): “La desigualdad en los ingresos laborales. Su evolución en la posconvertibilidad”, *Apuntes para el Cambio*, 3, mayo/junio.

Galín, P. (1986): "Asalariados precarización y condiciones de trabajo". En *Nueva Sociedad*, N° 85.

Gautié, J. (2003): “Transition et trajectoires sur le marché du travail”. *Quatre Pages*, N° 59, Paris, Centro d'études de l'emploi.

González, P., Langard, F. y Levis, M. (2005): “Sistema de pasantías y precarización laboral: el caso del mapa educativo nacional”, ponencia presentada en VII Jornadas de investigación en geografía de la UNLP. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.779/ev.779.pdf

Harvey, D. (1998): *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*, Amorrortu Editores, Buenos Aires.

Jacinto C., Wolf, M., Bessega, C. y Longo, M.E. (2005): “Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo”, ponencia presentada en el 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de ASET. Disponible en <http://www.aset.org.ar/congresos/7/02007.pdf>

Jacinto, C. y Chitarroni, (2011): “Precariedades, rotación y movilidades en las trayectorias laborales juveniles.” *Revista Estudios del Trabajo*, N° 39/40. ASET.

Jacinto, C. y Dursi, C. (2009): “La socialización laboral en cuestión: ¿son las pasantías recursos de socialización laboral alternativos?” en *Anales del 9no. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. ASET, Buenos Aires.

Longo, M. E. (2007): “Anticiparse en el trabajo: el rol del futuro en las trayectorias profesionales de los jóvenes”, Ponencia presentada en el 8° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

Longo, M. E. (2011): “Trayectorias laborales de jóvenes en argentina”. Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires (UBA) - Université de Provence (Aix-Marseille I). Mimeo.

Longo, M. E. (2012): “Las representaciones sobre el futuro: ¿un indicador de desigualdad

de inserción laboral de los jóvenes?” en Battistini, O. y Mauger, G. en *La difícil inserción de los jóvenes de clases populares en Argentina y Francia*, Prometeo, Buenos Aires.

Martuccelli, D y M. Svampa, (1997): *La Plaza Vacía, Las Transformaciones del peronismo*, Losada, Bs.As.

Mercure D. (1995): *Les temporalités sociales*, L’Harmattan, Paris.

Montes Cató, J. (2004): “Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones”. En: Battistini, Osvaldo R. (comp.) (2004); *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Prometeo Libros, Buenos Aires.

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, marzo.

Neffa J. C. y Panigo, D. (2009): "El mercado de trabajo argentino en el nuevo modo de desarrollo", en *El presente como futuro. El camino iniciado en el 2003 desde una perspectiva económica*. Buenos Aires. GREENaP.

Neffa, J.C. (2010): “La transición desde los “verdaderos empleos” al trabajo precario” en De la Garza, E. y J.C. Neffa Trabajo, identidad y acción colectiva. UAM-I/CLACSO/Plaza y Valdes.

Nicole-Drancourt C. & L. Roulleau-Berger (2001): *Les Jeunes et le travail. 1950-2000*, Paris, Presses Universitaires de France.

Paugam, S. (2000): *Le salaridé de la précarité*, PUF, Paris.

Perez, P. (2008): *La inserción ocupacional de los jóvenes en un contexto de desempleo masivo. El caso argentino entre 1995 y 2003*, Miño y Dávila editores/ CEIL-PIETTE del CONICET. Buenos Aires.

Perez, P. (2010): “La inserción laboral de jóvenes urbanos en la argentina post-convertibilidad”, *Revista Atlántida*, 2; diciembre, pp. 73-93.

Pok, C. (1992): “Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la



estructura del empleo”, Documento de trabajo, Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal, COM-CIE, OEA-INEI noviembre.