

# **Identificaciones laborales precarias en disputa. Un estudio a partir del caso de pasantes de la administración pública de la provincia de Buenos Aires (2008-2012).**

Adamini y Marina.

Cita:

Adamini y Marina (2014). *Identificaciones laborales precarias en disputa. Un estudio a partir del caso de pasantes de la administración pública de la provincia de Buenos Aires (2008-2012)*. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-099/359>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eCvm/GeT>

### **Identificaciones laborales precarias en disputa. Un estudio a partir del caso de pasantes de la administración pública de la provincia de Buenos Aires (2008-2012).**

Marina Adamini (CEIL-CONICET/UNLP; [marina\\_adamini@yahoo.com.ar](mailto:marina_adamini@yahoo.com.ar))

**Resumen:** Resulta un consenso académico señalar que, ante las transformaciones del mundo del trabajo, la forma-empleo precaria constituye el contexto en el cual los jóvenes realizan su inserción laboral. Sin embargo, persisten disputas teóricas acerca de las repercusiones que el proceso de precarización laboral implica en la formación identitaria de los jóvenes, diferenciándose entre aquellas posturas que advierten que en este contexto los jóvenes tienden a construir sus identificaciones por fuera del mundo del trabajo y aquellas que sostienen que el trabajo sigue siendo un espacio de identificación, aunque no sea el único ni ocupe un lugar central. La presente ponencia busca contribuir a este campo de discusión proponiéndose analizar el lugar que ocupa la precarización laboral en la formación identitaria de los jóvenes como trabajadores. Realizaremos un estudio de caso centrado en pasantes universitarios de ARBA (2008-2012), buscando indagar las significaciones construidas en relación a la precarización a través de las atribuciones, incorporaciones y las transacciones identitarias desplegadas por los jóvenes en su lugar de trabajo. Desde una perspectiva cualitativa, aplicaremos entrevistas en profundidad para el relevamiento de los relatos en los cuales se inscriben las formas identitarias de los pasantes, que serán analizados a través del análisis del discurso.

#### 1. Introducción

El propósito de esta ponencia es analizar las implicancias del proceso de precarización laboral en las identificaciones laborales de los jóvenes, a través del caso de pasantes universitarios de la administración pública bonaerense. La misma está constituida por algunos de los resultados de la investigación realizada en el marco de mi tesis doctoral en Ciencias Sociales, y busca contribuir a los debates teóricos centrados en la relación entre jóvenes, identidad y trabajo. De esta manera, la indagación de las repercusiones de la precarización laboral en la construcción identitaria de los pasantes como trabajadores será el terreno empírico sobre el que buscaremos desplegar nuestra reflexión y discusión en relación al campo académico vigente actualmente sobre dicha temática.

La elección de pasantes universitarios como caso de estudio para el abordaje de la problemática sobre las implicancias de la precarización laboral en la construcción identitaria

de los jóvenes como trabajadores se encuentra justificada por diversas razones. En primer lugar, los pasantes representan en su amplia mayoría jóvenes, con particularidades en su condición de estudiantes universitarios que serán señaladas a lo largo del trabajo. En segundo lugar, la pasantía constituye en sí mismo un dispositivo de inserción laboral que busca contribuir en la formación de los jóvenes como trabajadores. En tercer lugar, diferentes estudios han señalado que las pasantías constituyen una forma de precarización laboral encubierta, por su utilización fraudulenta para cubrir puestos laborales y periodos de prueba prolongados alejados de su objetivo formativo (Neffa, 2005; Beccaria y López, 1997; Montes Cató, 2004, 2005; González, Langard y Levis, 2005). De esta manera, el caso de los pasantes universitarios resulta instrumental a la pregunta teórica que atraviesa la presente investigación.

El eje de la ponencia es un estudio de caso centrado en pasantes universitarios del call center de la Agencia de Recaudación de la provincia de Buenos Aires (ARBA) entre los años 2008 y 2012. Se trata de estudiantes de las carreras de Contador, Economía, Administración y Derecho de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) que trabajaban como operadores telefónicos respondiendo consultas de los contribuyentes y ofreciendo planes de pago. La inestabilidad y falta de protección en sus condiciones laborales junto con la ausencia del carácter formativo en sus tareas como pasantes condujo a que estos desarrollaron diversas acciones colectivas de protesta, en las cuales se reconocían como trabajadores precarizados.

De esta manera, el caso de los pasantes del call center de ARBA resulta un espacio empírico que habilita la reflexión sobre la relación entre precarización e identidad laboral de una forma dinámica y procesual. Observando a partir de él no sólo las implicancias que la precarización laboral asume en la formación identitaria de los jóvenes como trabajadores, sino también las prácticas y sentidos que las identificaciones movilizan en estos jóvenes frente a la precarización. Utilizamos como estrategias metodológicas para su abordaje la realización de entrevistas en profundidad a pasantes, complementadas con el relevamiento de documentos legales, contratos y fuentes periodísticas, que nos permitieron reconstruir su “contexto de acción”.

Los relatos de los pasantes representan el principal corpus de datos sobre el que trabajamos la reconstrucción de sus formas identitarias, a través del abordaje de aquellos referenciales que resultan soportes en su posicionamiento como trabajadores precarizados. Si bien la identidad resulta inaprensible por su estado de permanente construcción, transformación y sus múltiples dimensiones, consideramos que las identificaciones, en tanto puntos de sutura transitoria, resultan accesibles a través de su articulación discursiva (Hall,

2003). Es por ello que el análisis de sus discursos constituye la principal herramienta analítica que aplicamos para el abordaje de sus formas identitarias de forma contextualizada.

## 2. Identificaciones laborales y jóvenes trabajadores: en cuestión.

Entendemos por identificaciones laborales a los posicionamientos subjetivos desplegados por los sujetos en los lugares de trabajo. Siguiendo los postulados de la geografía cultural de Santos (2000) entendemos a los lugares de trabajo como espacios practicados, dotados de significados, en donde se construyen procesos identitarios (Augé, 2007). Dichos posicionamientos se dan en un “contexto de acción” laboral atravesado por relaciones sociales de poder y resistencias, y son producto de un proceso de construcción relacional, de carácter dinámico y fragmentario. De esta manera, entre las múltiples dimensiones que componen los “actos de identificación”, colocamos nuestro foco de análisis en la dimensión laboral de las identificaciones de los sujetos. Dicha dimensión se cristaliza en los posicionamientos subjetivos que despliegan los sujetos en los lugares de trabajo, a los que accedemos a través de sus discursos como trabajadores.

Entendemos al campo laboral en interacción con otros campos del espacio social, como el campo educativo, familiar, político y legal, entre otros. El haber elegido estudiar a las identificaciones de jóvenes pasantes a través de su dimensión laboral no implica que consideremos que ésta sea la dimensión más relevante ni la única en sus posicionamientos subjetivos. Sino que, siguiendo a los clásicos de la Sociología, consideramos que el trabajo sigue resultando una dimensión privilegiada para analizar las transformaciones ocurridas en la sociedad. De esta manera, el análisis del proceso de construcción de las identificaciones laborales de pasantes que trabajan en lugares de trabajo precario resulta un caso instrumental a través del cual observamos la cristalización de los cambios ocurridos en el mundo del trabajo y su repercusión en las identificaciones de los jóvenes trabajadores.

Nos referimos como “cambios” a los sucedidos a partir de la crisis del paradigma fordista y su sustitución por el paradigma productivo flexible, que se dio a partir de los años 70 y repercutió en el mundo del trabajo transformando su organización productiva, las relaciones laborales y a los propios trabajadores. La generalización de la desocupación y de la precariedad laboral constituyó la nueva forma-empleo, atravesada por una organización del trabajo flexible, un mercado laboral segmentado y relaciones laborales individualizadas. Estas transformaciones tuvieron a los jóvenes como uno de los sectores más afectados por las altas tasas de desempleo y precariedad, dificultando su inserción en el mercado laboral.

La persistencia de una tasa de desocupación juvenil que duplica a la de los trabajadores adultos lleva a Pérez (2008) a hablar de una especificidad en las dificultades de empleo de los jóvenes, describiendo una “sobre-reacción” de este grupo social ante las condiciones económicas y laborales consolidadas por el modelo neoliberal en nuestro país durante la década del 90. Por su parte, el crecimiento económico producido a partir del cambio en el modelo de acumulación en el año 2003 implicó la reversión de algunos indicadores laborales como la desocupación y el no registro, generando mayores puestos de trabajo. Sin embargo, la desocupación juvenil (15,1%<sup>1</sup>) continúa duplicando la de los adultos mayores y se mantienen las condiciones de precarización laboral en una importante cantidad de los empleos creados (Aspiazu y Schorr, 2010). De esta manera, la inserción laboral de los jóvenes continúa produciéndose de forma extendida, intercalando empleos precarios con periodos de desocupación, sin lograr una inserción laboral definitiva (Jacinto, 2000).

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

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

---

<sup>1</sup> Este dato corresponde al 2º trimestre del año 2013 y proviene de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).

la escuela, provocarían en los jóvenes un proceso de “descolectivización” (Castel, 2005), en donde los soportes colectivos tradicionales de la sociedad salarial pasada que configuraban la identidad colectiva -como los sindicatos, agrupaciones y partidos políticos- perderían su centralidad en dicha configuración.

Dentro de esta postura, encontramos en Argentina al planteo de Svampa (2005), quien postula que las identidades de los jóvenes se encuentran astilladas por la erosión de los soportes tradicionales de las “identidades fuertes” de la sociedad salarial fordista<sup>2</sup>, como el trabajo, la política y el sindicato. Señala entonces que los jóvenes suelen definir su identidad a una gran distancia de los ejes que definieron la de sus padres o abuelos en su juventud, a través de referentes más inestables, fragmentarios y poco inclusivos, como son los gustos musicales, la vestimenta y la estética. En esta misma línea, Berardi (2007) y Urresti (2008) sostienen que así como en los 90 los consumos culturales ganaron relevancia en la construcción identitaria juvenil, hacia los 2000 su lugar comenzó a ser disputado por narrativas de consumo ligadas a las nuevas tecnologías digitales y las redes sociales.

Frente a estas posturas pesimistas respecto al rol del trabajo en las construcciones identitarias y en las organizaciones colectivas de los jóvenes en las sociedades post-fordistas, es posible encontrar teorías críticas que, reconociendo las transformaciones ocurridas en el mundo laboral, consideran que el trabajo sigue ocupando un papel importante en las identidades juveniles, aunque éste no sea el único ni ocupe un papel central (Leyva Piña y Rodríguez Lagunas, 2006; Agullo Tomás, 1998; Montoro Romero, 1985; Sánchez Bravo-Villasante, 1991; Antunes, 1999). Adherimos a esta postura y consideramos que la mutación de las condiciones laborales, caracterizadas por la extensión de la precariedad y la sobre-reacción del desempleo juvenil, no erosiona al trabajo como referencial identitario sino que transforma su sentido. El trabajo se ha tornado más complejo, intensificado e inestable, pero sigue siendo una plataforma de construcciones simbólicas y posicionamientos subjetivos para los jóvenes. Su papel como referencial identitario ya no está asociado a un *empleo* determinado sobre el cual se proyecta a largo plazo, sino a la condición misma de *trabajar*,

---

<sup>2</sup>Svampa (2005) cataloga al orden social vigente entre la década del 40 y el 70 como un modelo de integración de tipo nacional-popular, cuya máxima expresión fue el primer peronismo. “Este modelo se caracterizaba por tres rasgos mayores. En primer lugar, en el plano económico, presentaba una concepción del desarrollo vinculada a la etapa de sustitución de importaciones y la estrategia mercado-internista. En segundo lugar, implicaba el reconocimiento del rol del Estado como agente y productor de la cohesión social, principalmente por medio del gasto público social (...) Por último una tendencia a la homogeneidad social, visible en la incorporación de una parte importante de la clase trabajadora, así como la expansión de las clases medias asalariadas.” (Svampa, 2005:21).

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

Dentro de esta postura crítica resultan interesantes los aportes realizados por Agullo Tomás (1998), en España, y Sisto y Fardella (2008), en Chile, quienes incorporan la variable “clase social” al análisis de la relación entre identidad y trabajo precario en los jóvenes. Estos autores sostienen que es necesario atender al condicionamiento de la clase social sobre los sentidos construidos por los jóvenes en relación al trabajo precario. De esta manera, los jóvenes de clase media, con mayor nivel educativo, desarrollarían una vinculación con el trabajo precario de forma coyuntural y hasta ligada a ciertos márgenes de elección, en su búsqueda de experiencia. Mientras que los jóvenes de clase sociales más bajas presentarían una vinculación con el trabajo precario de carácter más estable, con menores márgenes de elección estratégica y otorgándole al trabajo un rol fundamental en su reproducción económica y familiar. Sisto y Fardella (2008) analizan la articulación entre identidad y trabajo en jóvenes profesionales y demuestran que incluso dentro del mismo estrato social medio los jóvenes construyen sentidos diferentes en relación al trabajo precario. De esta manera encuentra un tipo de joven profesional, al que catalogan “yo soy el autor de mi propia trayectoria”, que se posiciona subjetivamente rechazando la estabilidad y eligiendo la flexibilidad laboral como “condición de libertad” (Sisto y Fardella, 2008). Mientras que el tipo de joven “sujeto doliente” ve a la precariedad como algo angustiante y desalentador, que condiciona su posicionamiento subjetivo como trabajador y sus expectativas respecto a su trayectoria laboral futura.

El supuesto principal del estudio de Sisto y Fardella (2008) es que los jóvenes con estudios superiores son los mejores posicionados para moverse exitosamente en el mercado laboral precarizado, a pesar de reconocer que en los tiempos actuales se torne más difícil el pasaje exitoso de la educación al trabajo. Tomamos este postulado como advertencia para nuestra investigación, cuyo objeto de análisis está constituido por jóvenes de clase media con estudios superiores. Nos preguntamos entonces cómo influye la posesión de este capital educativo en la construcción identitaria que ellos realicen en lugares de trabajo precario. Consideramos que el análisis de la posesión de este capital debe enmarcarse en una perspectiva que incorpore el estudio de la clase social de los sujetos. Este postulado nos lleva a adoptar una perspectiva clasista en nuestra investigación, que no remita a los jóvenes en forma individual, sino que los piense posicionados en una clase enmarcada en relaciones sociales de poder.

### **3. Nuestro caso de estudio: identificaciones laborales de jóvenes trabajadores precarizados que realizan pasantías en la administración pública bonaerense.**

El call center de ARBA resulta el lugar laboral donde se inserta nuestra investigación sobre las formaciones identitarias de jóvenes trabajadores en lugares de trabajo precario. El mismo se inserta en un organismo provincial de la provincia de Buenos Aires de reciente creación<sup>3</sup> que, siguiendo los lineamientos de la nueva modernización estatal, asumió en su organización laboral formas productivas post-fordistas, como la gestión de calidad total (bajo las normas ISO 9001) y la flexibilidad contractual (bajo contratos temporales como las pasantías). Analizar el proceso de precarización laboral allí requiere atender a las particularidades que asume al tratarse de un lugar laboral público, dando cuenta de sus diferencias con el sector de trabajo privado, que en el análisis de las formaciones identitarias de los pasantes nos llevan a contextualizar sus “actos de identificación” laboral.

Una particularidad y diferencia que emerge allí respecto al sector privado es que el empleador no resulta una persona, grupo empresarial o personalidad jurídica, sino que el empleador es el Estado, una entidad que representa un interés general y resulta difusa a la hora de su identificación. Esto dificulta la representación de la tradicional antinomia de fuerzas capital-trabajo, generando repercusiones sobre las formas de organización y lucha de los trabajadores públicos. Nicos Poulantzas critica la visión liberal del Estado como entidad neutral que “impone su política a los intereses divergentes y competitivos de la sociedad civil” (Poulantzas, 1980: 158), señalando que, por el contrario, el Estado lejos de tener una posición de exterioridad respecto a la sociedad, forma parte de esta y de sus disputas de poder. Pero no realiza esta afirmación para caer en una visión instrumentalista del Estado como herramienta de la clase dominante, sino que destaca cierta “autonomía relativa”, ya que lo considera una instancia más de condensación de las relaciones de fuerza del sistema social capitalista.

De esta manera, la materialización de la precarización, en tanto relación de poder ofensiva del capital sobre el trabajo, no aparece expresada de forma directa en el Estado sino de forma mediada, por un lado, en su rol de artesano de reglas jurídicas que organizan las relaciones laborales precarizadas, y por otro, en su rol de empleador, aplicando las formas de

---

<sup>3</sup> ARBA fue creado en el año 2007 como ente autárquico de la Provincia de Buenos Aires, fusionando la Subsecretaría de Ingresos Públicos, la [Dirección Provincial de Rentas](#) y la [Dirección Provincial de Catastro](#). Dejó así de depender del Ministerio de Economía de la Provincia de Bs.As. para pasar a hacerlo del poder ejecutivo provincial.



organización y contratación laboral que legitiman a estas relaciones de fuerza en el contexto de organización productiva post-fordista. Como parte de ellas, desde 2008 ARBA incorporó entre las nuevas herramientas de gestión la creación del departamento de atención remota, que opera como un call center de consulta e información a los contribuyentes bonaerenses y donde fueron contratados, bajo contrato de pasantías, estudiantes de las facultades de Ciencias Económicas y Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNLP, quienes trabajaban como operadores telefónicos respondiendo consultas de los contribuyentes.

Los contratos de pasantías se utilizaron como forma de contratación en el call center de ARBA entre 2008-2012 y se vieron atravesados por las transformaciones ocurridas en su sistema normativo a partir de la sanción de una nueva ley de pasantías (N° 26.427), que fue aplicada en el organismo en 2010. Dicha ley fue señalada como un avance en el camino de la desprecarización del trabajo de los pasantes (Panigo y Neffa, 2009), por incorporar nuevos derechos y beneficios sociales que mejoraron sus condiciones de contratación. Entre las principales modificaciones se incluye la fijación de un piso mínimo para las asignaciones estímulo (calculado en función del salario básico del convenio colectivo), la reducción de su plazo máximo laboral a cuatro horas diarias y un año y medio de duración, así como también el otorgamiento de obra social, vacaciones, licencias y ART. De esta manera, la delimitación de nuestro periodo de estudio entre los años 2008-2012 nos permite acceder a la observación de pasantes que trabajaron en el organismo provincial bajo la antigua ley de pasantías -decreto 487/00<sup>4</sup> (heredada del modelo de la convertibilidad)- aplicada en ARBA entre los años 2008 y 2010, y aquellos que lo hicieron bajo la *nueva ley* -sancionada en la post-convertibilidad- aplicada en el periodo 2010-2012.

Entendemos a la pasantía universitaria como una figura contractual flexible en su utilización en el call center de ARBA. En primer lugar, por ser un contrato temporal que favorecía la renovación de la fuerza de trabajo en función de las necesidades del organismo. En segundo lugar, por ser una forma contractual deslaboralizada que implicaba un menor costo salarial y legal (eximido de beneficios sociales como aportes jubilatorios, aguinaldo, derechos sindicales, indemnización por despido y licencias prolongadas). Finalmente, por ofrecer una fuerza laboral con capacitación universitaria, compuesta mayoritariamente por

---

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

jóvenes estudiantes con escasa experiencia en empleos de carácter formal y que por lo tanto ofrecían una mayor fertilidad a la inducción de saberes y normas del “ser trabajador”, legitimado además por el objetivo formativo de la pasantía.

Pero pensar al call center de ARBA como lugar de trabajo precario de pasantes universitarios implica asumir una mirada holística de la precarización laboral superando su mirada exclusivamente contractual y relacionándola con las dimensiones subjetivas y relacionales que la conforman. De esta manera, entendemos a la precarización como una materialización de la relación de poder ofensiva sobre los trabajadores, que se despliega en los espacios laborales desprotegiéndolos y fragmentándolos en sus contratos, intereses e insatisfacciones, y herramientas de lucha (Adamini, 2014). Esta fragmentación debilita al colectivo de trabajadores al dificultar su organización y se ve afectada también por la ausencia del derecho a la afiliación sindical de los pasantes, que constituye una herramienta tradicional de lucha y organización en los trabajadores asalariados para la disputa de sus condiciones de trabajo.

La pregunta por la precariedad laboral en las pasantías universitarias aparece en nosotros resaltada por el rol formativo que estas prácticas aspiran a tener; llevándonos a preguntarnos por las repercusiones que sus condiciones laborales tienen en la construcción identitaria de estos jóvenes como trabajadores. Consideramos que la formación laboral que reciben los pasantes a través de este dispositivo de inserción está atravesada por las condiciones laborales en que se lleve a cabo la pasantía. La forma que asume dicha formación en un lugar de trabajo precario es lo que buscaremos comenzar a responder a través de la indagación de las identificaciones laborales de los pasantes.

### ***3.1. Formas identitarias de los pasantes del call center de ARBA.***

Retomando las discusiones teóricas realizadas en el segundo apartado, consideramos relevante señalar que si bien esta ponencia se propone contribuir al análisis del proceso de precarización laboral y sus repercusiones sobre las identificaciones de los jóvenes trabajadores, focalizamos nuestro estudio en un caso específico: los pasantes universitarios; que si bien resulta relevante para el abordaje de nuestra pregunta de investigación no representa en sí misma una forma hegemónica de inserción laboral de los jóvenes trabajadores. Los pasantes universitarios del call center de ARBA resultan jóvenes que provienen, mayoritariamente, de los sectores medios, lo cual implica un posicionamiento de clase que repercute en el lugar que estos le dan al trabajo, al estudio y a su propia condición juvenil. Entendemos al carácter universitario de los pasantes, como rasgo característico y

signo de otros capitales de posicionamiento en el espacio social. La formación resulta un eje fundamental como organizador de su mundo de la vida, en función a la cual postergan el ingreso al mundo laboral y se proyectan a futuro.

Observamos así, que en su posicionamiento identitario como trabajadores, los pasantes del call center de ARBA establecen una relación instrumental con lo laboral, buscando aprehender experiencia y formación vinculada a su campo profesional y obtener ingresos para sus gastos/gustos personales, pero no-viven-de-su-trabajo<sup>5</sup>. Esta situación de dependencia económica familiar y la centralidad del estudio en la organización del mundo de la vida, generan una prolongación de su condición juvenil. Al respecto, Margulis y Urresti (2008) sostienen como los jóvenes de sectores medios y altos, cuentan con una “moratoria social” que les permite postergar su ingreso a la vida adulta y sus responsabilidades, desarrollando en ese “mientras tanto” experiencias educativas y de búsqueda de su vocación.

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

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

---

<sup>5</sup> Utilizamos así la categorización marxista de Antunes (1999), incorporándole el adjetivo posesivo “su” para explicitar el hecho de que los pasantes no viven de la asignación de su trabajo, pero sí del trabajo de sus familias (diferenciándose así de la clase-que-no-vive-del-trabajo).

Las formas identitarias, en tanto cristalizaciones discursivas de las identificaciones de los sujetos, se manifiestan a través de la narración de los referenciales identitarios incorporados. Dicha incorporación es producto de la transacción con las atribuciones identitarias que “los otros” significativos realizan sobre los sujetos. A lo largo de esta ponencia focalizamos nuestra mirada en la <<precarización>>, como uno de los referenciales identitarios a través de las cuales los pasantes se posicionan, pero que en sus formas identitarias se encuentra presente y relacionado con otros referenciales (como la <<formación>>, el <<futuro>>, el <<Estado como lugar de trabajo>>, los <<conflictos laborales>>, el <<compañerismo>>, el <<sindicato>>, entre otros).

### **3.2. <<Precarización>> como referencial identitario en disputa.**

Al focalizar nuestra mirada en el rol que juega la <<precarización>> en la construcción identitaria de los pasantes como trabajadores, notamos, en primer lugar, que ésta resulta un referencial por rechazo en sus posicionamientos subjetivos. Es decir, los pasantes del call center de ARBA se reconocen como trabajadores precarizados, repudiando las condiciones laborales en se desarrolla que su pasantía. Pero si bien tanto los *pasantes de la antigua* como los de *la nueva ley* comparten este posicionamiento, difieren en los significados que le atribuyen a la <<precarización>> como referencial identitario. Vemos así como los *pasantes de la antigua ley* se consideran precarios por su inestabilidad salarial y por el incumplimiento de las condiciones de higiene en su oficina, mientras que los *pasantes de la nueva ley* lo hacen por el incumplimiento en el contenido formativo y accesorio de la pasantía en ARBA.

Nos preguntamos entonces ¿qué es lo que lleva a esta variación de significados entre los dos grupos de pasantes en relación al referencial <<precarización>>? Consideramos que para responder esta pregunta es necesario tomar en consideración la mutación de las condiciones contractuales y laborales atravesadas por los pasantes a través de la aplicación de la nueva ley de pasantías en 2010, pero también la mutación de las relaciones de fuerza como colectivo en sus disputas frente al Estado como empleador al interior del call center, que tuvieron su correlato en sus diversas insatisfacciones vinculadas a la precarización y condujeron a ambos grupos de pasantes a desarrollar acciones colectivas de repudio frente a las mismas. La particularidad de dichas acciones colectivas reside en que ambos grupos de pasantes las realizaron de forma independiente, como dos grupos de pasantes particulares, como “nosotros precarizados” fragmentados.

Observamos así que entre 2008 y 2009, los pasantes del call center de ARBA, regidos por la *antigua ley de pasantías*, denunciaron el carácter precario de sus condiciones ambientales y salariales de trabajo a través de diversas acciones colectivas. En el año 2008, realizaron un paro de actividades tras pasar varios meses sin percibir su asignación estímulo; mientras que en 2009 sus movilizaciones colectivas estuvieron motivadas por la falta de adecuadas condiciones de higiene en su oficina de trabajo en el marco de la epidemia de la Gripe A. Su narración como trabajadores precarizados se plasmó incluso en el plano virtual, donde bautizaron su grupo de facebook con el nombre de “los sufridos pasantes del call”. La experiencia de movilización frente a la precarización laboral fortaleció su narración como un nosotros y, posteriormente, fue un recurso de diferenciación frente a los *pasantes de la nueva ley*, a quienes consideraban como no precarizados -y por tanto “no-sufridos”- por no haber atravesado sus mismas condiciones laborales.

*“Era de todo un poco. Pero si lo ves comparado con **ahora**, decís de qué te quejás. **Nosotros** teníamos que hacer colas en el banco. Eran 200 personas de cola para cobrar \$600. Ir en enero y esperar que la facultad te abra. Cuando pasaron a la pasantía de ARBA [bajo la nueva ley] enseguida les dieron carnet de IOMA y la tarjeta para cobrar. Esa es la gran discusión.”* (Lucio, estudiante de Economía, pasante de la antigua ley)

Los enunciados de este discurso remiten a la desprotección en las condiciones de trabajo experimentadas por los *pasantes de la antigua ley*, remarcando el carácter diferencial de su situación como grupo (“**nosotros**”) respecto a los *pasantes de la nueva ley* (a quienes identifican utilizando el deíctico “**ahora**”). La diferenciación con los nuevos pasantes se establecía en función del carácter <<*menos precarizado*>> de sus condiciones laborales, que los llevó incluso a no apoyar las demandas ni las acciones colectivas que ellos realizaron en 2011 y 2012 (vinculadas al reclamo por el incumplimiento del contenido formativo y accesorio de sus tareas como pasantes en el call center de ARBA). La heterogeneización de las condiciones contractuales de los pasantes (diferenciada en términos legales bajo la aplicación de la *antigua* y la *nueva ley de pasantías*) se reproducía en diversos intereses e insatisfacciones dificultando su organización como un colectivo.

Por otra parte, el desconocimiento legal de los pasantes como trabajadores y la ausencia de derecho sindical debilitaban las posibilidades de organización de los pasantes con otros empleados del organismo. Al respecto, Antunes (2005) sostiene que la separación entre los trabajadores “estables” y aquellos resultantes del trabajo precario (en general) constituye un factor decisivo en la expansión de la crisis sindical; los sindicatos, históricamente

asociados a trabajadores estables, se ven dificultados de integrar a los trabajadores temporales, precarios, informales, etc., bajo sus formas tradicionales de representación.

Retomando el esquema analítico planteado anteriormente para abordar las identificaciones laborales, señalamos que las incorporaciones identitarias son resultado de las transacciones con las atribuciones que “los otros” sujetos significativos realizan sobre el/los pasante/s. Respecto al referencial identitario <<precarización>> encontramos tres sujetos significativos en las atribuciones identitarias realizadas a los pasantes: el sistema legal, la academia y “otros” sujetos. En el caso del discurso legal, observamos que el propio texto de la nueva ley de pasantías reconocía las condiciones precarias a las que los *pasantes de la antigua ley* estaban expuestos, y sobre las cuales se establecía una distancia discursiva al señalar como su objetivo “propender a su erradicación como práctica para la evasión de las normas imperativas del contrato de trabajo en relaciones laborales encubiertas” (Resolución conjunta N°825/2009 y N°338/2009).

Por otro lado, si bien la academia no resultaba un sujeto significativo en los relatos de los pasantes como trabajadores precarizados, consideramos que su diagnóstico de la pasantía como “una forma de precarización laboral encubierta” aparece en muchos de los argumentos de los pasantes como un sentido común naturalizado. La utilización fraudulenta de la pasantía como encubrimiento de una relación laboral o periodo de prueba, alejado de los objetivos pedagógicos pretendidos para la misma, es señalada por numerosos autores de las Ciencias Sociales para catalogarla como una forma laboral precarizada (Neffa, 2005; Beccaria y López, 1997; Montes Cató, 2005; González y otros, 2005).

Sin embargo, frente a estas atribuciones realizadas por el mundo académico y el sistema legal, la incorporación identitaria del referencial precarización en los *pasantes de la antigua ley* no es asociada al uso fraudulento de la pasantía alejada de sus propósitos formativos. Visualizamos aquí una transacción identitaria subjetiva disruptiva por parte de los pasantes, que resisten las atribuciones de estos sujetos significativos respecto a su rol como trabajadores precarios. Desde su incorporación identitaria, los *pasantes de la antigua ley* se posicionan como trabajadores precarizados otorgando otro significado al significante <<precarización>>, al vincularlo a sus condiciones de contratación y cobro inestables y al incumplimiento de las condiciones higiénicas en su lugar de trabajo. En función a esto, desarrollaron diferentes estrategias en la búsqueda de legitimidad de este posicionamiento identitario como <<trabajadores precarios>>, fundamentalmente en los momentos de conflicto laboral, mediante carteles y pancartas, buscando la aprobación y legitimidad de

“otros” sujetos de su “contexto de acción”, como transeúntes, contribuyentes y medios de comunicación locales<sup>6</sup>.

En el caso de los *pasantes de la nueva ley*, observamos que, desde el mundo académico, diversos estudios señalan que sus condiciones legales bajo la nueva normativa resultan un avance en el camino de la desprecarización del trabajo (Panigo y Neffa, 2009; Drovandi, 2010). A pesar de ello observamos que, frente a estas atribuciones como <<trabajadores no- precarizados>> por parte miembros del mundo académico y de los *pasantes de la antigua ley*, efectuaron también una transacción subjetiva disruptiva, rechazándolas. Los *pasantes de la nueva ley* se reconocen así como <<trabajadores no- precarizados>>, a pesar de las mejoras contractuales otorgadas por la nueva ley. Y se consideran precarios por considerar que su pasantía en el call center de ARBA encubre una relación laboral al no cumplirse en ella su condición educativa ni accesorio. En función a ello desarrollaron un prolongado conflicto entre diciembre de 2011 y abril de 2012, reclamando su reconocimiento como trabajadores de planta, que incluyó el paro total de actividades en el call center.

Vemos entonces como un dato llamativo que si bien tanto los *pasantes de la antigua ley* como los *de la nueva ley* realizaban la misma tarea como operadores telefónicos del call center del organismo -a la que consideraban alejada de un contenido formativo- esto sólo fue objeto de reclamo por parte los *pasantes de la nueva ley*. Nos preguntamos entonces nuevamente, ¿qué es lo que explica esta mutación que lleva a los *pasantes de la nueva ley* a denunciar el incumplimiento del carácter formativo y accesorio de la pasantía en el call center de ARBA?

Consideramos que la mutación en las demandas delata un cambio en el posicionamiento identitario de los pasantes, cuya comprensión exige atender a las modificaciones ocurridas en las relaciones laborales al interior del lugar de trabajo. Por un lado, la satisfacción de los derechos laborales obtenidos por los *pasantes de la antigua ley* a partir de la aplicación del nuevo sistema de pasantías y de sus luchas en 2008 y 2009 – vinculadas a la inestabilidad salarial y la falta de condiciones de higiene en su lugar de trabajo- generó una base de conquistas laborales sobre la que los *pasantes de la nueva ley*

---

<sup>6</sup> Si bien estos conflictos no ganaron una gran visibilidad pública, fueron resueltos de forma favorable para los pasantes. La realización de paros de actividades condujo, en ambos casos, a establecer una instancia de negociación con las autoridades del organismo y al posterior cumplimiento de sus demandas de estabilidad salarial y limpieza en su lugar de trabajo, respectivamente.

incorporaron nuevas demandas. Por otro lado, el ingreso paulatino de pasantes a la planta<sup>7</sup> del organismo generó la visualización de la posibilidad concreta de ingresar al organismo luego de la finalización del contrato de pasantía. Finalmente y en relación a ello, el hecho de que en un mismo espacio laboral, pasantes y empleados se encontraran realizando igual tarea como operadores telefónicos, con condiciones laborales de contratación diferentes, contribuyó a la visualización del carácter no accesorio ni formativo de la pasantía.

*“Si alguien de planta está al lado tuyo haciendo el mismo trabajo, ¿por qué vos no estás en planta? Estás haciendo el mismo trabajo que él, menos horas, por la mitad del sueldo y sin contribuciones sociales.”* (Mariano, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

*“Yo estoy haciendo lo mismo que un trabajador de planta, y el trabajador de planta viene, me da su ID y se va a tomar mate, y cobran 2 veces más que yo. Eso da más argumentos. Porque justamente, estás ocupando un puesto de trabajo. Y la ley de pasantías dice que si se incumple un punto de la ley de pasantías empieza a regir la ley de contrato de trabajo”* (Luana, estudiante de Economía, pasante de la nueva ley)

El conflicto laboral desarrollado por los *pasantes de la nueva ley* entre diciembre de 2011 y abril de 2012, denunciando el incumplimiento del contenido formativo y accesorio de su pasantía, constituyó un terreno fértil para su incorporación identitaria como <<trabajadores>>. Dicho posicionamiento se dio como transacción subjetiva a la atribución realizada sobre ellos como <<pasantes-no trabajadores>> por parte de las autoridades de ARBA.

*“Había muchas cosas que no se cumplían. Pero depende del lado que se lo mire. Porque ellos decían vos firmaste, vos estás de acuerdo. Depende del lado por donde lo mires, pero en sí, la única verdad es la realidad. Y la verdad era que no éramos. **Nos trataban como pasantes y éramos trabajadores.**”* (Fermín, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

*“No se cumple primero en tener un tutor cada 10 personas, el único tutor era el jefe del departamento. Y yo al tipo lo conocí a los 3 meses que entré acá. O sea el rol de tutor no era. Segundo, tiene que ser una*

---

<sup>7</sup> La aplicación de la nueva ley de pasantías en 2010 disponía un límite contractual de 18 meses, a partir de lo cual muchos *pasantes de la antigua ley* que se encontraban trabajando desde 2008 comenzaron a pasar a planta ante el vencimiento de sus contratos de pasantías. En junio de 2011 se produjo un ingreso masivo de *pasantes de la nueva ley*, con el pase a planta de 57 pasantes con contratos vencidos.



*tarea accesoria, lo dice la ley. Si hacemos un paro y se para el call center, obviamente no es una tarea accesoria. Después no podés trabajar a la par de alguien de planta porque estarías realizando la tarea de alguien de planta. Trabajamos mucho con gente de planta. Entonces ahí te das cuenta de que en verdad **sos un trabajador.***” (Facundo, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley)

La incorporación identitaria como <<trabajadores>> se da entonces al calor del conflicto, a través del establecimiento de un antagonismo simbólico entre el ser <<pasantes-no trabajadores>>. Diferentes estudios (Laclau, 2000; Derrida, 1989) sobre identidad resaltan que su construcción se establece siempre a partir de la diferencia, de lo que deja fuera, de lo que no es. “Las identidades sólo pueden leerse a contrapelo” advierte Hall (2003:19). En este caso, los *pasantes de la nueva ley* construyen su narración como <<trabajadores>> en oposición a la atribuida como <<pasantes>> por parte del organismo. Las formas identitarias están atravesadas por diferentes identificaciones articuladas que asumen centralidad en función del “contexto de acción” y de las miradas y prácticas de “los otros” significativos que lo componen. Vemos que en el caso de los *pasantes de la nueva ley* hay diferentes identificaciones flotantes en tensión, como el ser <<trabajadores>>, ser <<estudiantes>>, ser <<pasantes>>, ser <<precarios>>. Pero en la alquimia de su narración articulada como <<trabajadores (y) precarizados>> participan también “otras voces” que refuerzan con sus atribuciones esta asociación simbólica incorporada entre precarización y el ser trabajador. Dentro de ellos resulta significativo ATE, como actor sindical que acompañó en logística, organización y apoyo a los *pasantes de la nueva ley* en el desarrollo de sus conflictos en el periodo 2011-2012, reconociéndolos como sus representados.

*“Aunque no teníamos representación, ellos [ATE] tienen una postura que todos los que trabajan en el Ministerio de Economía o en cualquier Ministerio, **son trabajadores.** Como que tiene una definición más genérica de lo que es ser trabajador y no discrimina por ser pasante o planta temporaria.”* (Emilio, estudiante de Administración, pasante de la nueva ley)

*“En principio el sindicato puede intervenir igual, estemos afiliados o no. Pasa que **el sindicato nos reconoce como trabajadores estatales.** Entonces como ATE nos reconoce como trabajadores, puede intervenir. De hecho, el 20 de diciembre, cuando se inició el conflicto, se presentó en el ministerio de trabajo. Muchos de nosotros estamos afiliados al sindicato, que es una afiliación voluntaria.”* (Paula, estudiante de Abogacía, pasante de la nueva ley)

De esta manera, observemos que la precarización laboral, como ofensiva de poder sobre los trabajadores, se cristaliza en el call center de ARBA como lugar de trabajo,

fragmentando condiciones contractuales, intereses y herramientas de lucha, y debilitando las posibilidades de organización como colectivo de trabajadores a través de la emergencia de “nosotros particulares”. En el caso de los pasantes, la heterogeneización de las condiciones salariales y materiales de trabajo condujo a una fragmentación de intereses que fue insumo para la construcción de una otredad simbólica entre los dos grupos de pasantes. Los *pasantes de la antigua ley* no apoyaron a los *de la nueva ley* por considerar ilegítimo su posicionamiento como <<precarizados>>, ya que contaban con condiciones laborales más protegidas y estables que las de ellos bajo el anterior régimen de pasantías. Se generó allí fundamentalmente una disputa simbólica entre los significados asociados al referencial <<precarización>> que repercutió fragmentando las prácticas colectivas entre los *pasantes de la antigua* y los *de la nueva ley*.

Sin embargo, y a pesar de su carácter fragmentado, ambos grupos de pasantes se identificaron como <<precarizados>> y desarrollaron acciones y organizaciones colectivas para su transformación. Si bien estas prácticas colectivas no fueron representadas ni apropiadas simbólicamente de forma enlazada por ambos colectivos de pasantes, tuvieron repercusiones en las condiciones materiales de trabajo. Es decir, la consecución de acciones implicaron un reacomodamiento de las relaciones de fuerza al interior del call center, y fue sobre la base de derechos cubiertos por las luchas de los *pasantes de la antigua ley* que los *pasantes de la nueva ley* pudieron incorporar nuevas demandas, como su reconocimiento laboral ante el incumplimiento del contenido formativo de su tarea. Demandas que condujeron a que a partir de 2013 ARBA finalice los contratos de pasantías en su call center, efectuando el pase progresivo a planta de los teleoperadores que trabajaban hasta entonces como pasantes.

#### **4. Reflexiones finales: Precarización laboral como ofensiva y como resistencia en la construcción identitaria de los jóvenes-trabajadores.**

Las identificaciones laborales, como posicionamientos subjetivos a partir de los cuales los sujetos se narran como trabajadores, constituyen una sutura simbólica transitoria del proceso constante de construcción identitaria en los lugares de trabajo. Dichas identificaciones se expresan a través de los discursos como formas identitarias, dando cuenta de los referenciales incorporados en “actos de identificación” anclados en un espacio y tiempo determinado. El “contexto de acción” en que se desarrollan está compuesto también por “los otros” significativos que atribuyen identificaciones, frente a los cuales los sujetos realizan

transacciones de reacomodamiento en sus incorporaciones identitarias. El proceso de construcción de las identificaciones se da así de forma dinámica y relacional, asumiendo diferentes formas según el estado de fuerza de las relaciones entre el/los sujetos y “los otros” significativos.

Alejándonos de posturas teóricas que analizando la relación entre precarización e identidad señalan la preponderancia de esta relación de poder sobre los posicionamientos identitarios de los trabajadores (Beck, 2000; Sennett; 2000; Bauman, 2000), sostuvimos a lo largo de esta ponencia que el proceso de formación identitaria constituye un campo de disputa, en el que los sujetos realizan transacciones frente a las atribuciones realizadas por los sujetos significativos del “contexto de acción”. Las posibilidades de resistir y elaborar transacciones subjetivas frente a las atribuciones se encuentran condicionadas por las relaciones de fuerza entre los sujetos al interior del lugar laboral y del propio campo sociohistórico en que estos se insertan.

Observamos a través del caso de los pasantes del call center de ARBA que las condiciones de precarización laboral en su lugar de trabajo no condujeron de forma directa a la naturalización de las mismas por parte de los jóvenes, sino que estos desplegaron un repudio a la misma en su posicionamiento identitario como <<trabajadores precarizados>>, a partir de lo cual se movilizaron y organizaron. Consideramos que la forma en que se piensen como trabajadores influye en el modo en que signifiquen y practiquen el espacio laboral. Es por eso que sostenemos que la reconstrucción de las formas identitarias de los pasantes de ARBA contribuye a la comprensión de las formas de acción colectiva que estos desarrollaron frente a la precarización laboral.

Pensar la precarización en relación a las identificaciones de los trabajadores nos permite asumir el carácter relacional y procesual de las mismas. Es decir, vemos que a pesar de su carácter ofensivo, la precarización nunca es total, es procesual e histórica y jamás está cerrada. Implica poder y también resistencias, y eso lo vemos en el posicionamiento que ambos grupos de pasantes realizan sobre la precarización como referencial negativo y en las acciones colectivas desplegadas en función a ello. Aunque con diversas acepciones, ambos grupos de pasantes se posicionan laboralmente con una adscripción negativa al referencial <<precarización>>. Los *pasantes de la antigua ley* asociándolo a las condiciones salariales y ambientales desprotegidas, mientras que *los de la nueva ley* ligándolo a la ausencia del contenido accesorio y formativo de su pasantía. Y si bien ambos lo vivenciaron y lucharon de forma fragmentaria, hay continuidad en ambas significaciones de lucha ya que fue sobre las

conquistas obtenidas por los *pasantes de la antigua ley* que los *de la nueva ley* incorporaron nuevas demandas.

Por otra parte, las identificaciones laborales también resultan un proceso abierto a las ofensivas de poder y de resistencias. Esto lo notamos cuando en vez de encontrar un proceso de naturalización de las condiciones de desprotección e inestabilidad que constituyen a la precarización, observamos el despliegue de un posicionamiento identitario colectivo de repudio a la misma. No queremos con esto negar el carácter ofensivo de la precarización sobre la construcción identitaria de los pasantes como trabajadores, que se percibe por ejemplo en la fragmentación –y consecuente debilidad- que estos atraviesan como colectivo. Sino que buscamos resaltar el carácter dinámico de ambos procesos, señalando que si bien la precarización atraviesa las identificaciones laborales de los jóvenes trabajadores, éstas cuentan también con otros elementos constitutivos -como la memoria de luchas pasadas de otros trabajadores- que nutren su fertilidad política. Encontramos así, en el caso de los pasantes del call center de ARBA, que así como la precarización atraviesa sus identificaciones, éstas también atraviesan las relaciones de fuerza que compone la precarización a través de las prácticas colectivas que sus identificaciones movilizan.

## 5. Bibliografía.

- Adamini, M. (2014)**, “Formaciones identitarias en lugares de trabajo precario. Un estudio sobre pasantes de la administración pública de la provincia de Buenos Aires (2008-2012)”, Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata. MIMEO.
- Agullo Tomás, E. (1998)**, “La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial” en *Revista Psicothema*, Vol.10, Núm.1, 153-165.
- Antunes, R. (1999)**, ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo, Editorial Antídoto, Buenos Aires.
- Antunes, R. (2005)**, Los sentidos del trabajo, Ed. Herramienta, Buenos Aires. Aspiazú y Schorr, 2010
- Augé, M. (2007)**, Los no lugares. Espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad, Editorial Gedisa, Buenos Aires.
- Bauman, Z. (2000)**, Trabajo, consumismo y nuevos pobres, Gedisa, Barcelona. Beccaria y López, 1997;
- Beck, U. (2000)**, Un nuevo mundo feliz. La precarización del trabajo en la era de la globalización, Paidós, Barcelona.
- Berardi, F. (2007)**, Generación post-alfa. Patologías e imaginarios en el semiocapitalismo, Tinta Limón ediciones, Buenos Aires.
- Castel R. (1997)**, La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado, Paidós Buenos Aires.

- Castel, R. (2005)**, “El proceso de individualización: fragilización de los soportes de identidad frente a las transformaciones del capital y del trabajo” en Pérez Soto, G. (coord.) *Las manifestaciones actuales de la cuestión social*, Instituto Di Tella, Buenos Aires.
- Derrida, J. (1989)**, *Márgenes de la filosofía*, Cátedra, Madrid.
- Drovandi, M.C. (2010)**, “Estudios sobre las causas del bajo rendimiento en los últimos cursos de la carrera de alumnado en Ingeniería Informática en la Universidad de Mendoza, Tesis doctoral, Universidad de Granada, Mimeo.
- González, P., Langard, F. y Levis, M. (2005)**, “Sistema de pasantías y precarización laboral: El caso del mapa educativo nacional”, ponencia presentada en las *VII Jornadas de Investigación del Centro de Investigaciones Geográficas y del Departamento de Geografía*, La Plata.
- Gorz, A. (1998)**, *Riquezas del presente, miserias de lo posible*, Paidós, Buenos Aires.
- Hall, S. (2003)**, “Introducción: ¿Quién necesita la ‘identidad’?” en Hall, S. y du Gay, P. (eds.), *Cuestiones de Identidad*, Amorrortu Editores, Buenos Aires.
- Jacinto, C y Chitarroni, H. (2011)**, “Precariedades, rotación y movilidades en las trayectorias labor
- Laclau, E. (2000)**, *Nuevas reflexiones sobre la revolución de nuestro tiempo*, Nueva Visión, Buenos Aires.
- Leyva Piña, M. y Rodríguez Lagunas, J. (2006)**, “El lugar que ocupa el trabajo en los jóvenes mexicanos” en *Liminar. Estudios sociales y humanísticos*, Vol. 9, Núm. 2, 71-92.
- Margulis, M. y Urresti, M. (2008)**, “La juventud es más que una palabra” en Margulis M. (Ed.). *La juventud es más que una palabra. Ensayos sobre cultura y juventud*, Biblos, Buenos Aires.
- Montes Cató, J. (2004)**, “Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones” en Battistini, O. (Comp.), *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*, Prometeo Libros, Buenos Aires.
- Montes Cató, J.S. (2005)**, “La configuración del poder en los espacios de trabajo: dispositivos disciplinarios y resistencia de los trabajadores” en *Sociología del Trabajo*, N° 54, 73-100.
- Montoro Romero, R. (1985)**, *La inserción en la actividad económica: empleo y paro juvenil*, Instituto de la Juventud, Madrid.
- Neffa, J. C. (2005)**, “Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el periodo 1989-2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo”, *Materiales de trabajo N°4*, Ceil-Piette CONICET, Buenos Aires.
- Panigo, D. y Neffa, J. (2009)**, “El Mercado de Trabajo Argentino en el Nuevo Modelo de Desarrollo”, Documento de Trabajo, Secretaría de Política Económica, Ministerio de Economía y Finanzas Publicas, Buenos Aires.
- Pérez, P. (2008)**, *La inserción ocupacional de los jóvenes en un contexto de desempleo masivo. El caso argentino entre 1995 y 2003*, Miño y Dávila editores/ CEIL-PIETTE del CONICET, Buenos Aires.
- Pérez Islas, J.A. y Urteaga, M. (2001)**, “Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo” en Pieck, E., *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*, coedición UIA, IMJ, UNICEF, CINTERFOR-OIT, RET Y CONALEP, México.
- Poulantzas, N. (1980)**, *Estado, poder y socialismo*, Siglo XXI, Madrid.
- Reguillo Cruz, R. (2000)**, *Emergencia de culturas juveniles. Estrategias del desencanto*, grupo Editorial Norma, Buenos Aires.

- Sánchez Bravo-Villasante, F. (1991)**, El valor del trabajo. Análisis sociológico de las actitudes de la juventud ante el trabajo en Asturias, Tesis Doctoral, Universidad de Oviedo, Mimeo.
- Santos, M. (2000)**, La Naturaleza del espacio, Ariel, Barcelona.
- Sennett, R. (2000)**, La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo, Barcelona, Anagrama.
- Sisto, V. y Fardella, C. (2008)**, "Narrándose en la Flexibilidad. Un Análisis Narrativo Discursivo De la Identidad en Tiempos de Flexibilidad Laboral", en *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, Vol. 17, Núm. 2, 59-80.
- Svampa, M. (2005)**, La sociedad excluyente: la Argentina bajo el signo del neoliberalismo, Taurus, Buenos Aires.
- Suárez Zozaya, M. H. (2004)**, "Jóvenes Mexicanos y Nuevo Capitalismo", en Reguillo, R., Feixa, C., Valdez, M. Gómez Granel, C. y Pérez Islas, J.I., *Tiempos de híbridos*, CIIMU, México.
- Urresti, M. (editor) (2008)**, *Ciberculturas juveniles*, La Crujía Ediciones, Buenos Aires.