

## **“Precarización laboral, procesos políticos y respuestas organizativas. Hacia un concepto ampliado del trabajo con los otros en el Estado”**

María Soledad Llovera

NET (UNR) – CONICET

msolellovera@gmail.com

A partir del presente artículo, nos proponemos reflexionar en torno al modo en que, en América Latina, se han conceptualizado los procesos de trabajo en las últimas décadas, signadas por transformaciones que han impactado significativamente en las relaciones laborales y que han llevado a una reconceptualización de aquellas formas de trabajo no inscriptas en las relaciones propias de la organización fordista. Una pluralidad de nociones se despliega sobre las mismas: trabajo atípico (Antunes, 2009), trabajo informal (Tokman, 1987), trabajo no clásico (de la Garza Toledo, 2013) entre otras, que plantean la necesidad de elaborar un concepto ampliado de trabajo (de la Garza Toledo, 2005). Mediante una discusión de dichos conceptos nos preguntamos cómo se articulan estas dimensiones cuando hablamos de un trabajo “con los otros” (Dubet, 2006), en el contexto de procesos de trabajo llevados a cabo en el Estado. En vinculación a lo anterior, haremos hincapié en la noción de precariedad laboral en el Estado para caracterizar el contexto en el cual son desarrollados los procesos de trabajo y las formas organizativas de un conjunto de trabajadores que se desempeñan en instituciones estatales de Santa Fe<sup>1</sup>, en Argentina.

Palabras clave: procesos de trabajo - trabajo sobre los otros – concepto ampliado de trabajo – precarización laboral

### **Introducción**

En el presente trabajo, nos abocaremos a profundizar las discusiones que plantean propuestas conceptuales diferentes para abordar a aquellos empleos no inscriptos en el marco de la regulación fordista. En el primer apartado, intentaremos reseñar los conceptos desarrollados por diversos autores para explicar a estas formas laborales: trabajo atípico, trabajo informal, trabajo no clásico. Posteriormente, nos abocaremos a vincular estas conceptualizaciones con el trabajo que desarrollan los

---

<sup>1</sup> En adelante, DPJPJ

sujetos que constituyen nuestro referente empírico, a cuyo contenido enmarcamos en aquello que Dubet analizó como “trabajo sobre los otros” (2006), intentando reparar tanto en las dimensiones objetivas como subjetivas del mismo. Luego, partiendo de un análisis de dicha dimensiones, ahondaremos en el concepto de “precariedad laboral”, intentando hacer foco en aquellas perspectivas que plantean el abordaje multidimensional de la misma. Finalmente, utilizaremos algunas de las variables señaladas en torno a la precariedad laboral para ponerlas en juego con situaciones emergentes en nuestro trabajo de investigación. Éste se se origina a partir de las transformaciones emergidas del campo de la niñez y adolescencia a nivel legislativo<sup>2</sup>, las cuales a nuestro entender han puesto en tensión a las intervenciones sobre los niños y adolescentes diseñadas anteriormente, y han implicado una suerte de recomposición de las mismas. En el contexto de la provincia de Santa Fe (Argentina) y de las instituciones de régimen cerrado de la DPJPJ, destinadas a alojar a adolescentes en el marco del cumplimiento de una medida socioeducativa de carácter coercitivo, esto supuso la contratación de nuevos trabajadores a fin de que sean agentes de la implementación de esas nuevas intervenciones, en el marco del paradigma de la protección integral. Son sus condiciones objetivas y subjetivas de trabajo lo que –como horizonte- nos proponemos analizar.

## Aproximaciones conceptuales

Diversas han sido las formas en las que ha intentado explicarse a aquel trabajo no vinculado directamente a la producción material, no inscripto en relaciones productivas propias del fordismo, no mecanizado. Algunos intentos han incorporado también el esfuerzo por definir a aquellas formas laborales que convocan a capacidades intelectuales, cognitivas y afectivas a ser puestas en juego de manera explícita en el trabajo a realizar.

Todos los intentos teóricos por aprehender a esta diversidad de formas de trabajo comparten el doble objetivo de establecer qué es lo que diferencia a estas actividades del llamado “trabajo clásico” y que es lo que –pese a dichas diferencias- les permite inscribirse de cualquier forma en aquello que denominamos “procesos de trabajo”, entendidos desde una doble dimensión. Por una parte, como categoría objetiva explicativa que refiere a un nivel colectivo, donde se articulan las

---

<sup>2</sup> A nivel nacional, en el año 2005 se deroga de la Ley de Patronato de Menores, que respondía a la “doctrina de la situación irregular”, y es reemplazada por la Ley Nacional Nro 26061 de Protección Integral de Niños, Niñas y Adolescentes. En el contexto santafesino, es sancionada la Ley Provincial Nro 12697. Ambas responden a la llamada “doctrina de la protección integral”



transformaciones generales y la dinámica de la estructura social. Por el otro, como procesos subjetivos, en donde opera la reorganización de las identidades y el impacto de las transformaciones en la subjetividad. (Wallace, 1996). Estas elaboraciones se distinguen entre sí en tanto pongan el acento en los aspectos objetivos o enfaticen aspectos vinculados a la subjetividad.

Como señala de la Garza Toledo (2013:315), desde el inicio de los estudios sobre el mundo del trabajo en la modernidad, la producción industrial capitalista, inicialmente maquinizada, fue ponderada como el paradigma de toda producción, y bajo esta idea fueron desarrolladas las aproximaciones teóricas hacia los procesos de trabajo. En este sentido es que hablamos de los procesos de trabajo englobados en dichas caracterizaciones como aquellos que integran al “trabajo clásico”. No obstante, este autor señala que esta forma de trabajo siempre convivió con otras, evidenciándose primeramente aquellas formas artesanales, de oficio, de servicios y de agricultura no industrial (2013:316). En relación a éstas fueron construidos los primeros intentos analíticos por conceptualizar aquellas formas laborales que escapaban a la definición del “trabajo clásico”.

De acuerdo a lo recabado por este autor, uno de los primeros conceptos desarrollados fue el de “trabajo informal” (de la Garza Toledo, *ibid.*). El mismo fue elaborado por Tokman (1987), vinculado a actividades de baja productividad, poco tecnificadas, de reducido tamaño, con limitada división del trabajo y mal remuneradas, con escasa o nula dotación de capital tanto físico como humano, y baja diferenciación en la propiedad de los medios de producción.

Otros autores han construido la categoría de trabajo atípico (Vasapollo, 2005; Antunes, 2009), como la forma emergente a partir de

*“la erosión del trabajo contratado y reglamentado dominante en el siglo XX [sustituido por] las tercerizaciones, por gran parte de las flexibilizaciones, por las formas de trabajo part-time, por las diversas formas de emprendedorismo, cooperativismo, trabajo voluntario, tercer sector”* (Antunes, 2009:32)

De acuerdo a lo expuesto por de la Garza (2013), esta aproximación pone el foco en la relación entre el trabajo y las regulaciones laborales. Para este autor, ninguno de los anteriores conceptos da cuenta de las transformaciones en los contenidos del trabajo, del producto, de las relaciones sociales en el trabajo,



independientemente de que se cumpla lo dispuesto en las leyes laborales (2013:317). Por este motivo, propone el concepto de “trabajo no clásico”, entendido como *“aquel en el que la intervención del cliente es indispensable para que se realice la producción y se tenga el producto. Ya sea porque se generan símbolos y se transmiten al cliente, o porque el producto es la interacción misma”* (2013:318).

Ahora bien, ¿a qué concepto suscribir? Consideramos, como señalamos anteriormente, que la definición de trabajo a la que nos aproximemos debe contener tanto aspectos que le permitan operar como categoría objetiva, así como matices que permitan que opere como instrumento analítico a través del cual podamos examinar las transformaciones acaecidas en la subjetividad de los trabajadores. En este sentido, consideramos necesario explicitar las condiciones en las cuales se desenvuelven los colectivos de trabajadores que construimos como referentes empíricos y el carácter del trabajo que llevan a cabo, a fin de poder ahondar en las apreciaciones conceptuales que consideramos que nos permiten aproximarnos a un análisis de aquello que emerge en nuestro trabajo de campo. Por ello, en el apartado siguiente intentaremos puntualizar nuestra caracterización en torno al trabajo que desarrollan los acompañantes juveniles, a la luz de los conceptos revisados.

### **Aproximaciones a los referentes empíricos**

En primer lugar, resulta importante remarcar que nuestro referente empírico (los trabajadores que se desenvuelven como acompañantes juveniles en diversos institutos de la Dirección Provincial de Justicia Penal Juvenil de Santa Fe), se encuentra constituido por sujetos que se incorporan a su actividad laboral en una coyuntura particular. La misma se vincula con la derogación de la Ley Nacional Nro 10903 de Patronato de Menores, bajo la cual habían sido creados tanto el instituto de régimen cerrado como el de régimen semi-abierto<sup>3</sup> en los que desarrollamos nuestra

---

<sup>3</sup> El “Hogar – Granja Casa Joven” es un instituto semi-abierto, creado al finalizar la década de los `90 en la comuna de General Lagos, perteneciente al departamento Rosario. En la actualidad, adolescentes de entre 16 y 18 años son derivados por orden judicial para el cumplimiento de una sanción socioeducativa. De acuerdo a lo que expresa el Plan de la DPJPJ, el interior de la institución se encuentra “gerenciado por recursos humanos civiles” (Plan de la Dirección de Justicia Penal Juvenil de Santa Fe, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2008). Los jóvenes allí alojados se encuentran privados de la libertad de transitar libremente por fuera de la institución, excepto respecto de las actividades que le fueran expresamente permitidas, entre las cuales figuran escolaridad, formación laboral, recreación y visitas a familiares, las cuales pueden ser realizadas por fuera de la institución a partir de la evaluación favorable del equipo profesional de la misma.

El IRAR es, de acuerdo a lo que figura en el mencionado Plan, un instituto de carácter cerrado, creado en 1999 en la ciudad de Rosario, “de encierro total”, que aloja a adolescentes de entre 16 y 18 años derivados por orden judicial para el cumplimiento de –en la actualidad- una sanción socioeducativa. En este marco, la vida de los jóvenes transcurre en mayor parte dentro de la institución, exceptuando algún permiso expreso de salida autorizado judicialmente. Las instancias socializadoras y formativas son



investigación, correspondientes al área del Gran Rosario. Esta normativa, que se correspondía con la doctrina de la situación irregular (Gómes da Costa, 1999), se encontraba caracterizada por no dirigirse al conjunto de la población infanto-juvenil, sino sólo a los “menores” en situación irregular<sup>4</sup>. No obstante, la misma coexistía con la adhesión de nuestro país a la Declaración de los Derechos del Niño, desde el año 1990, y con la incorporación de ésta a la Constitución Nacional en 1994 (Polola; 2009), por lo cual –al momento de ser creados tanto el Instituto para la Recuperación del Adolescente de Rosario como la Casa Joven de General Lagos – el marco normativo resultaba, al menos, ambiguo.

Posteriormente, en el año 2005 es sancionada la Ley Nacional Nro 26061, de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes. Si bien la misma establece lineamientos generales a nivel nacional, deja en marco de los estados provinciales la aplicación de los mismos. En el contexto santafesino, en el año 2010 se sanciona la Ley Provincial Nro 12697, de Promoción y Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes. A su vez, a fines del año 2007 (con el ascenso del Partido Socialista al gobierno provincial), el Ministerio de Gobierno, Justicia y Culto es escindido en tres nuevas instancias: Ministerio de Seguridad; Ministerio de Gobierno y Reforma del Estado; y Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (Polola; *ibíd.*). Bajo la órbita de éste último es creada la DPJPJ, encargada del tratamiento de adolescentes que hubieran cometido delitos y fueran considerados destinatarios del cumplimiento de una “medida socioeducativa”.

Estas medidas, en el marco de la legislación en vigencia actualmente, son cumplimentadas en instituciones pertenecientes a la DPJPJ, lo cual provocó una suerte de reordenamiento en las mismas, a fin de responder a la aplicación del paradigma de la protección integral, y de los lineamientos establecidos por la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia. Este reordenamiento institucional se vinculó, fundamentalmente, a la inclusión de la figura del “acompañante juvenil”, en el marco de un proyecto de “cierre progresivo” de las instituciones de régimen cerrado destinadas al alojamiento de adolescentes. Proyecto que, al momento

---

desarrolladas dentro del instituto. En cuanto al gerenciamiento del mismo, se expresa que se encuentra “a cargo de una gestión mixta entre la Dirección del Servicio Penitenciario, de quien depende la dirección del instituto y la DPJPJ que se encarga progresivamente de los espacios convivenciales.” (Op. cit)

<sup>4</sup> La misma considera “menores en situación irregular” a los pobres, abandonados, inadaptados e infractores; y no se ocupa de los derechos humanos de la población infanto-juvenil en su integridad, limitándose a asegurar la protección para los pobres y abandonados, y la vigilancia para los inadaptados e infractores. Resulta importante destacar que esta concepción de “menor” como sujeto de tutela es modificada a partir de la adhesión a la doctrina de la protección integral por los términos de “niñas, niños y adolescentes”.



actual, permanece inconcluso, desempeñándose este grupo de trabajadores en el contexto de dichas instituciones.

En cuanto al carácter del trabajo que desempeñan los acompañantes juveniles podemos decir, de acuerdo a lo expresado por Dubet (2006), que se trataría de un “trabajo sobre los otros”, entendido como el *“conjunto de actividades profesionales<sup>5</sup> que participan en la socialización de los individuos”* (2006:16), cuyo objetivo reside en *“accionar directamente sobre las conductas, los sentimientos, los valores y las representaciones de los individuos”* (ibíd.). En este sentido, podríamos incluir al trabajo que llevan a cabo los acompañantes juveniles en aquello que De la Garza (2013) ha conceptualizado como “trabajo no clásico” o “concepto ampliado de trabajo”. Es decir, un trabajo interactivo (siendo la interacción tanto la condición para producir como el producto en sí mismo), relacional, en el cual la intervención de ese “otro” (usuario, cliente, destinatario) es indispensable para que la producción sea llevada a cabo; producción en la cual reviste un papel central el intercambio de símbolos (cognitivos, afectivos, emocionales, morales). (2013:319).

Respecto a este enfoque, si bien consideramos que los trabajos que analizamos se inscriben en esta concepción de “trabajo no clásico”, relacional, simbólico, diádico, que requiere la presencia de los destinatarios de las medidas socioeducativas para ser llevado a cabo, dado que el producto es la intervención misma; no consideramos (como parecería deslizar De la Garza), que las condiciones objetivas en las cuales éste es desarrollado no intervengan en la definición de su carácter. Por el contrario, consideramos que la definición del trabajo que llevan a cabo los acompañantes juveniles no puede desmembrarse de las condiciones –tanto objetivas como subjetivas – en las que son desplegados los procesos de trabajo.<sup>6</sup>

Retomando la cuestión del carácter del trabajo que realizan los acompañantes, consideramos que el mismo se encuentra fundado tanto en un “saber hacer”, como en un “saber ser” (Llovera, 2013). En este sentido, y haciéndonos eco de los aportes de Menéndez (1990; 1996), consideramos que los procesos de trabajo llevan implícitos la

<sup>5</sup> Y, añadimos, semi-profesionales, como es el caso del trabajo que analizamos. En este sentido, entendemos que la condición de profesionalidad no deviene tanto de una formación académica como de una formación en la legislación vigente, el trabajo con adolescentes y la promoción y protección de los derechos humanos. Ahondaremos en esta cuestión a lo largo del trabajo.

<sup>6</sup> Reviste un carácter central retomar, desde nuestra perspectiva, el señalamiento que realiza Dubet (2006:345), quien plantea que, si bien el trabajo sobre los otros es –ante todo- un trabajo sobre el trabajador mismo, complejo de objetivar, difícil de determinar en términos productivos; es al mismo tiempo un trabajo como cualquier otro (reglamentado, inscripto en organizaciones y convecciones, sujeto a una paga). En este sentido, suscribimos a la idea de Dubet de que esta caracterización del trabajo con los otros se encuentra en las antípodas de aquellas tesis relativas al “fin del trabajo”.





adquisición de habilidades técnicas que cada trabajador aplica según características personales, capacitación obtenida y condiciones institucionales dentro de las cuales opera. Respecto al trabajo que analizamos, esas habilidades no se centrarían quizás en técnicas, sino en capacidades cognitivas relacionadas a la forma de establecer vínculos e intervenir con los adolescentes que se encuentran cumpliendo medidas socioeducativas en instituciones cerradas o semi-abiertas. Este “núcleo duro” de competencias cognitivas es acompañado por un conjunto de competencias afectivas, basadas en capacidades emocionales que facilitan la interacción social: saber participar, compartir, aceptar el disenso, constituirse en referencia subjetiva para los adolescentes<sup>7</sup>. Ese “saber ser” es un saber desarrollado a partir del proceso de socialización del sujeto, del conjunto de aptitudes que ponen en juego de manera relacional, de competencias sociales, pragmáticas, procesales, éticas, evaluativas; *“de su experiencia profesional, de sus capacidades de compromiso y autocontrol”* (Dubet, 2006:359)

En lo que atañe a la incorporación de estos trabajadores a las instituciones señaladas, la misma se inicia en el Instituto de Recuperación del Adolescente de Rosario (IRAR), a finales del año 2008, cuando dos trabajadores contratados que se encontraban ejerciendo funciones como parte del equipo profesional<sup>8</sup> comienzan a desempeñar tareas como acompañantes juveniles. Posteriormente, en enero de 2009 ingresan como personal contratado por el Estado, cuatro más, añadiéndose a ellos otros 10 en marzo del mismo año, en su mayoría hombres, con perfiles muy heterogéneos (entre ellos, para ejemplificar, se encontraban sujetos ligados a lo lúdico y a lo artístico, a los trabajos comunitarios, un ex pastor evangélico, un cocinero, un licenciado en marketing con trayectoria militante, un psicólogo, varios estudiantes avanzados de la licenciatura en trabajo social y en comunicación social, entre otros). Al año siguiente se incorporan 15 más, y luego se dispone la medida de contratación de otros 12. Actualmente, constituyen un grupo de aproximadamente 30 trabajadores,

---

<sup>7</sup> Estas capacidades se encuentran detalladas, como una suerte de condiciones de idoneidad, en el Perfil Actitudinal que acompaña a la Disposición de Contratación de los Acompañantes Juveniles, redactada a posteriori de la incorporación de las primeras camadas de los mismos. En dicha disposición se expresa que, en concordancia con la ley de Protección Integral y con la experiencia recogida en el período de vigencia de la figura del acompañante juvenil se produce la necesidad de definir el perfil actitudinal del mismo. En este sentido, podríamos pensar que en base a la experiencia y características del primer grupo de acompañantes que ingresaron al instituto de rehabilitación se delimitan las características que deberán tener los trabajadores que ingresen a posteriori, pero dichas características se fundamentan en actitudes convivenciales, sin señalar de dónde podrían provenir, formarse o generarse las mismas. Por otro lado, y siguiendo a Rosendo (1998), creemos poder señalar que esto indicaría un incipiente proceso de apropiación del saber de los trabajadores que se encontraban desempeñando dichas funciones por parte del Estado que actúa como empleador, saber que cristaliza en los atributos que serán exigidos a los acompañantes que sean incorporados a posteriori

<sup>8</sup> Constituido, fundamentalmente, por un grupo de trabajadores sociales y psicólogos.



hombres y mujeres. Todos ellos, a pesar de haber ingresado en diferentes “camadas” lo hicieron con contratos definidos por 3 meses y luego prolongados a 6 meses y a 1 año, desempeñando un trabajo “novedoso” sin –en principio- capacitaciones para llevarlo a cabo, en ausencia de otros trabajadores que cumplieran funciones de talleristas en la institución con los cuales pautar actividades, en condiciones habitacionales apremiantes para los adolescentes alojados, entre otras cuestiones. Luego de una prolongada lucha, un grupo de estos trabajadores consiguió el pase a planta. Pese a esto, para quienes ingresan con posterioridad a desempeñar esta tarea, el régimen de contratación laboral presenta ciertas irregularidades. A esto se añade la incorporación de trabajadores en diversas dependencias de la Dirección Provincial de Justicia Penal Juvenil y de la Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia (correspondiente al Ministerio de Desarrollo Social) sin tipo de contrato alguno. Un factor importante a destacar es que ninguno de estos trabajadores ha accedido de manera directa a un puesto en planta permanente. Antes bien, la condición de precarización (acompañada, en algunas oportunidades por la no registración) se torna una suerte de “etapa” infranqueable si se desea acceder, en algún momento incierto y localizado en el futuro, a un empleo en planta permanente.

### **Problematizando a la precarización laboral en sectores estatales**

¿A qué se debe la situación que reseñamos en el apartado precedente? Podemos señalar numerosos factores. Como señalan Beccaria y Groisman (2008), en el período comprendido entre los años 90 y el año 2001, se producen cambios en la estructura ocupacional, caracterizada por un aumento de puestos de trabajo precarios. Al respecto, Mora Salas (2005) va a señalar que se instaura un nuevo modelo de relaciones laborales, signado por un acrecentamiento de la flexibilidad en las prácticas de contratación, despido y administración de la mano de obra. Este autor va a mencionar que tanto la OIT como la CEPAL advirtieron, alcanzando el año 2000, que la precarización del empleo constituía una de las características más notorias de la dinámica de los mercados laborales latinoamericanos. Por su parte, Tokman (2006) va a señalar, junto a la precarización, a otros procesos que han coadyuvado a aumentar la inestabilidad y la desprotección en la estructura de empleo, a saber: la privatización, la terciarización y la informalización. Desde su perspectiva, el acrecentamiento del sector informal deviene del aumento de la subcontratación, que busca abaratar el costo de la mano de obra, así como evitar las obligaciones impositivas ligadas a la formalidad.



En lo que refiere al sector público, Diana Menéndez (2012) explora la incidencia de los procesos de reforma del Estado en Argentina en la década de los '90 sobre las condiciones laborales de los empleados de este apartado. Como factores preponderantes, va a señalar a la flexibilización y a la precarización de las condiciones laborales de los nuevos ingresantes, así como a la escisión de los colectivos de trabajo. Este autor remarca que, si bien a partir del 2005 se inicia un proceso de regularización de los trabajadores del sector público, en el presente aún se evidencia la coexistencia de, por una parte, trabajadores que forman parte de la planta permanente "congelada" y, por la otra, trabajadores contratados que ingresaron con posterioridad. Diana Menéndez señala, así mismo, que – pese a la disminución del desempleo en los últimos años- una gran proporción del empleo creado corresponde al empleo no registrado. Respecto a esta situación, el INDEC señalaba, para el año 2004, una incidencia del trabajo no registrado en el 53,4% de los trabajadores asalariados del sector privado y en el 10,1% de los trabajadores del sector público. En lo que respecta al área del gran Rosario, de acuerdo a las estadísticas de este organismo, el mismo alcanzaría el 6,7% (INDEC, 2005). Datos elaborados en etapas más cercanas al tiempo presente colocan al trabajo no registrado aproximadamente entre el 37% (Beccaria y Groisman, 2008) y el 33% (OIT, 2013), aunque sin ahondar en cifras que discriminen entre sector público y privado.

Respecto a esta situación, Tokman (2006), va a apuntar que, entre las formas que revistieron los efectos de las reformas laborales en los países latinoamericanos, dos sustanciales fueron la introducción de contratos laborales atípicos y el aumento de trabajadores sin contrato. Este autor expresa que los cuatro procesos que destaca (privatización, terciarización, informalización y precarización) se manifiestan de manera interrelacionada en situaciones laborales concretas, lo cual provoca cierta dificultad para separar sus efectos a nivel analítico. En este sentido, va a manifestar que la informalidad permea a categorías y sectores ocupacionales diversos, evidenciándose los procesos antes mencionados no sólo en aquellas empresas tradicionalmente ubicadas dentro del sector informal, sino también en aquellas que se ubicaban anteriormente dentro del plano de la formalidad. De acuerdo a este autor, esto habría llevado a la OIT a modificar, en el año 2001, el concepto de sector informal por el de economía informal, el cual – poniendo el foco en los puestos de trabajo – incorporaría al sector informal, así como también a aquellos puestos de trabajo que carecen de protección aunque se encuentren ocupados en actividades formales. Al respecto, Beccaria y Groisman señalan que *"un empleo asalariado, corresponda a*



*empresas formales o informales, se considerará informal si al trabajador no se le efectúan descuentos por concepto del sistema de seguridad social” (2008:20).*

En torno a esta cuestión, Diana Menéndez (2010:121), retomando los aportes de Pok (1992) y de De la Garza (2007), argumenta que –ante la dificultad de las categorías de informalidad para explicar los procesos de desprotección y privaciones de los trabajadores vinculados al sector formal – se gesta el concepto de precarización laboral. Según este autor, y de acuerdo a la OIT, bajo la denominación de “empleo precario” se englobarían situaciones vinculadas a la carencia de ciertas protecciones y condiciones laborales, a la ausencia de salario indirecto y de estabilidad en el empleo. Este autor manifiesta que esta definición en torno a la precariedad laboral se encuentra estrechamente ligada a las de “trabajo atípico”, “trabajo informal”, “trabajo no clásico”. Es decir, que definen a la precariedad como la negativa del trabajo típico, entendiendo por éste último al trabajo inscripto en las relaciones propias del fordismo. Frente a estas caracterizaciones, Diana Menéndez plantea que

*“la precariedad puede nombrarse como un incremento de la vulnerabilidad de los trabajadores tanto en la estabilidad como en la calidad de las condiciones de trabajo. Esta vulnerabilidad merma la capacidad y autonomía de proyección y planificación de su propia vida por parte de los trabajadores, comportando a su vez, una mayor asimetría de las relaciones de poder entre capital y trabajo (Cano, 1998)” (2010: 122)*

Ante las conceptualizaciones que definen a la precariedad laboral como la negativa del trabajo formal, este autor va a sostener que, en realidad, lo que deben explorarse son las dimensiones de la precariedad laboral, que se encuentran presentes de diversos modos y en diferentes magnitudes en la mayoría de las formas de empleo en la actualidad (ibíd.). Es en este sentido que manifiesta la necesidad de elaborar un enfoque multidimensional de la precariedad laboral (2012).

### **Hacia una concepción multidimensional de la precariedad laboral**

Tanto Diana Menéndez (2010), Mora Salas (2005) y Lewchuk et al (2015), plantean la necesidad de elaborar un enfoque multidimensional que permita comprender las diversas situaciones en las que se despliega la precarización laboral.



En este apartado exploraremos las variables a considerar para aproximarnos a dicha comprensión multidimensional.

En primer lugar, Diana Menéndez (2010:126), señala como factores a considerar los siguientes, vinculándolos al trabajo en áreas estatales: 1) falta de estabilidad en el empleo, 2) deterioro de las condiciones de trabajo, implicando una mayor degradación y vulnerabilidad del mismo, 3) incertidumbre e insuficiencia del ingreso, 4) retraimiento de la protección y la seguridad social, 5) menoscabo del reconocimiento práctico y simbólico de la realidad del trabajo, 6) fluctuación del vínculo laboral, ligada a avatares políticos, 7) aumento de la heterogeneización laboral y resquebrajamiento de los lazos al interior del colectivo de trabajo, 8) ausencia de representación sindical. En un trabajo más reciente (2012), el autor analiza también el impacto de las dimensiones de la precariedad laboral en la construcción de un proyecto de vida ligado al trabajo por parte de un grupo de trabajadores del sector público.

Mora Salas (2005:29), por su parte, establece cuatro elementos clave para ahondar en la comprensión de un concepto multidimensional de la precariedad laboral. En primer lugar, atiende al vínculo entre procesos de precarización, desregulación de los mercados de trabajo y reorganización productiva. En segundo lugar, remarca la importancia de analizar los cambios en los modelos de regulación laboral. Como tercer elemento, plantea explorar la relación entre modelos de relación laboral y ciudadanía social. Finalmente, considera que es necesario indagar en torno a la pérdida de seguridad en la continuidad del empleo y la vulnerabilidad social. Así mismo, este autor va a señalar que las dimensiones de los procesos de precarización laboral pueden vincularse tanto a cambios explícitos en la legislación laboral, como a la promoción de nuevas prácticas laborales, que dudosamente podrían implementarse sin la participación (por acción u omisión) del Estado. (2005:30)

Lewchuk et al (2015), analizan la precarización laboral en el contexto canadiense, proponiéndose –entre otros objetivos– redefinir al empleo precario, dada la falta de acuerdo en torno a su conceptualización (2015:4); la cual para dicho país sólo contemplaría al trabajo temporal, estacional, ocasional y a los cuentapropistas. En este sentido, estos autores plantean que dicha definición resulta demasiado limitada, por lo cual se proponen ahondar en la comprensión del empleo precario. En el exhaustivo cuestionario que implementan para analizar los procesos de precarización en Canadá, examinan las siguientes dimensiones: 1) el modo en el que las



condiciones laborales influyen en el desarrollo de formas de vida estables y seguras para los trabajadores, 2) el impacto que las condiciones laborales tienen en la salud y el bienestar de los trabajadores y sus familias (dentro de este punto analizan cómo las mismas afectan la decisión de construir un hogar y formar una familia, el impacto que tienen en la generación de estrés, la influencia en la capacidad de los trabajadores para invertir tiempo y dinero en sus hijos, entre otros), 3) las formas en que los procesos de precarización laboral impactan en la participación comunitaria, provocando el aislamiento, la erosión de los lazos sociales, el deterioro de la capacidad de participación política, entre otras cuestiones; 4) la confluencia de los procesos de precarización laboral con los procesos de discriminación étnica y de género. Considerando estas variables, los autores consiguen evaluar aspectos significativos y novedosos que se imbrican con los procesos de precarización laboral e impactan en el bienestar de los trabajadores.

Tomando en consideración las dimensiones señaladas por estos autores, en el apartado siguiente nos abocaremos a explicitar como algunas de ellas son puestas en juego en la situación laboral del grupo de trabajadores en torno al cual se desenvuelve nuestra investigación.

### **El enfoque multidimensional puesto en juego**

En primer lugar, si nos atenemos a la dimensión de la estabilidad laboral, ligada a la regulación del trabajo que desempeñan los acompañantes juveniles, nos encontramos con que un grupo de ellos posee un vínculo laboral inestable, la condición de contratados por un tiempo determinado. A su vez, podemos decir –como ya explicitamos al comienzo de este trabajo- que todos los acompañantes han atravesado esta situación en algún momento de su vínculo laboral con el Estado, incluso quienes ahora –luego de un largo y profundo proceso de lucha- han pasado a integrar la planta permanente. Esta contratación laboral temporal e indefinida en el largo plazo se acentúa si tomamos en cuenta que, al no formar parte de puestos en planta permanente, la situación de los contratados depende –en gran parte- del modo en el que se diriman los procesos políticos ligados a la elección de gobernador y al consecuente cambio de quienes se encuentran a la cabeza del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y de la DPJPJ. Así mismo, los beneficios y protecciones que se despliegan en torno al sector de trabajadores formales encuentran vías de realización difusas entre quienes se encuentran contratados. Vacaciones, aguinaldo, licencias, seguridad social, aportes jubilatorios, aumentos salariales fluctúan y dependen – en



gran medida- de la decisión de las personas encargadas de gestionar cada organismo. En relación a esto, y en consonancia con lo señalado por Beliera (2014), señalamos la emergencia de una cierta oposición entre los sujetos de nuestra investigación, que se designan a sí mismos como “trabajadores”, en oposición a los “funcionarios”. El trabajo en las instituciones que analizamos, de acuerdo a lo expresado por los trabajadores, estaría entonces caracterizado por un fuerte componente convivencial, por un “poner el cuerpo”, “hacerse en la práctica”, “comprometerse” en los procesos de garantía de los derechos de los adolescentes con los que trabajan; por oposición a un trabajo en el estado caracterizado como “mediático” o “burocrático” (Llovera; 2013).

Por otra parte, respecto a los procesos de sindicalización y representación gremial, retomamos lo expuesto por Diana Menéndez para la administración pública (2010), quien señala que –de los dos sindicatos que representan a los trabajadores estatales, ATE y UPCN – sólo ATE consideró la representación de los contratados, permitiendo la afiliación y la participación en carácter de delegados.

Un tercer aspecto que consideramos importante discutir, junto a Kucera y Roncolato (2008), consiste en la voluntariedad de quienes desempeñan trabajos informales para llevarlos a cabo, debido a motivaciones diversas. Estos autores señalan no sólo la dificultad de estimar la cantidad de trabajadores informales de manera voluntaria, sino también el hecho de que –para hacerlo- debería tomarse en consideración las características y disponibilidades de puestos de trabajo similares en condición de formalidad y regularidad (2008:362). Para el caso que nos compete, esta situación es por demás de dificultosa. Si nos atenemos a la situación de otros acompañantes que trabajan en contextos institucionales o que se desempeñan como acompañantes personalizados (como, por ejemplo, los acompañantes institucionales y personalizados del Ministerio de Desarrollo Social de Santa Fe, encargados de trabajar con niños y adolescentes que se encuentran en instituciones de alojamiento por haber sido apartados del medio familiar en el contexto de una medida excepcional), nos encontramos con que- en gran proporción- se encuentran trabajando bajo el régimen de contratos temporales<sup>9</sup> o, incluso, sin contratación alguna. A nuestro entender, la extensión de esta situación se relaciona con el congelamiento de la planta permanente que mencionamos anteriormente, y con la ausencia de reglamentaciones pertinentes para las ocupaciones laborales diseñadas al calor de las nuevas legislaciones vigentes. Señalamos esto ya que, en el caso de quienes –luego de

<sup>9</sup> Esta situación es válida también para quienes se desempeñan como profesionales dentro de los Equipos Socioeducativos del Ministerio de Educación de Santa Fe.



numerosos procesos de lucha- han accedido al “pase a planta”, lo han hecho bajo denominaciones que no designan específicamente a su tarea de acuerdo a los perfiles laborales en vigencia, sino que caracterizan a perfiles que se encontraban en funcionamiento bajo el régimen legal anterior.<sup>10</sup> Es decir que, al momento actual, evidenciamos la ausencia de creación de puestos de planta permanente vinculados a las nuevas intervenciones diseñadas por el Estado.

Finalmente, en lo que atañe a la posibilidad de gestar una idea de “proyecto” vinculado al trabajo que es llevado a cabo, notamos en nuestro trabajo de campo que ese desplazamiento de la posibilidad de realizar la tarea en condiciones de formalidad a futuro se constituye en un elemento central para poder llevarla a cabo en el presente. En este sentido, y adhiriendo a lo expresado por Diana Menéndez (2012), *“las formas de asumir las condiciones de precariedad del empleo actual por parte de estos trabajadores están también permeadas y condicionadas por proyectos elaborados a futuro y las expectativas de alcanzarlos.”* (2012:47). Este autor señala a esa condición en términos de una “moratoria” que consiste en la resignación de determinados beneficios en el tiempo presente, para alcanzar un futuro más prometedor. En nuestro trabajo de campo, antes que una moratoria a la espera de un futuro más próspero, consideramos que emerge con fuerza la idea de que la condición de precariedad laboral es una etapa anterior (y, en el contexto actual, infranqueable y necesaria), para acceder a la formalidad en el futuro. Además, se trata de un trabajo que –como señalamos- implica para los trabajadores un compromiso que excede a la relación laboral (“construir grietas” en esa institución caracterizada como “total”; comprometerse con los derechos humanos de los adolescentes en contextos de encierro, realizar desde el ámbito de trabajo cotidiano una tarea fuertemente posicionada a nivel político); pero que a la vez se desenvuelve en condiciones de empleo que provocan una aguzada desprotección a la hora de llevarlo a cabo. Esta situación incide también en la proyección personal de estos trabajadores (poder acceder a créditos, a planes de construcción de viviendas, finalizar estudios en curso, formar una familia, entre otras cuestiones).

## A modo de cierre

---

<sup>10</sup> En este sentido, tanto en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos como en el de Desarrollo Social, quienes han ingresado a la planta permanente lo han hecho bajo la denominación de “operadores”, “preceptores” o “auxiliares de preceptores”, característica del paradigma de la situación irregular, y en contraposición con la modificación de los perfiles laborales que supuso la Ley de Protección Integral.





En el desarrollo del presente trabajo hemos intentado vincular algunos desarrollos conceptuales en torno a las dimensiones subjetivas y objetivas de formas laborales no inscriptas en las relaciones típicamente fordistas. Para ello, hemos puesto en juego categorías tales como trabajo informal, trabajo atípico, trabajo no clásico, concepto ampliado de trabajo, trabajo sobre los otros, informalidad, no registro, precariedad, vinculándolas a la situación de un grupo de trabajadores estatales. Intentamos incorporar discusiones conceptuales y reelaboraciones gestadas en los estudios sobre el mundo del trabajo para ahondar en una comprensión más aguzada del fenómeno de la precariedad laboral. En este sentido, hicimos especial énfasis en los estudios que plantean posicionarse desde un enfoque multidimensional de la precariedad laboral, para desagregar las diversas aristas a partir de las cuales ésta se proyecta. Finalmente, intentamos aproximarnos a la comprensión de algunas de esas dimensiones en el estudio de la situación de los trabajadores que se desempeñan como “acompañantes juveniles” en los institutos de régimen cerrado y semi – abierto del Gran Rosario.

Como comentario final, es nuestro interés a futuro profundizar en las dimensiones en las que se despliega la precariedad laboral que han sido exploradas de manera más escueta. Además, sentimos inquietud por explorar cómo el proceso de apropiación de una cotidianeidad laboral atravesada por la precariedad impacta en los trabajadores del sector estatal que analizamos para construir procesos de disputa política, no sólo en términos del trabajo que realizan sino también del posicionamiento político en torno a las medidas socioeducativas destinadas a adolescentes que hayan cometido delitos, y al contexto institucional en el cual son llevadas a cabo.

## BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

BECCARIA, L Y F. GROISMAN (2008) Informalidad y pobreza en Argentina. **Investigación económica**, vol. LXVII, 266

BELIERA, A. (2014) Ser un trabajador estatal. Sentidos del trabajo, moralidades y acción colectiva de trabajadores de la salud pública. **Cuestiones de Sociología** nro11; La Plata

DE LA GARZA TOLEDO, E. (2013) Trabajo no clásico y flexibilidad. **Cad. CRH** vol.26 no.68 Salvador May/Aug. 2013

DIANA MENÉNDEZ, N (2012) Trabajo y porvenir: un análisis de la dimensión del proyecto en la vida de los trabajadores contratados del Estado, en **Ciências Sociais Unisinos** 48(1): 41-51, janeiro/abril 2012

(2010) La múltiple dimensión de la precariedad laboral: el caso de la administración pública en Argentina. **Rev. Ciencias Sociales** 128-129: 119-136 / 2010 (II-III)

DUBET, F. (2006) **El declive de la institución. Profesionales, sujetos e individuos en la modernidad**. Gedisa, Barcelona.

GOMES DA COSTA, A. (1999) Pedagogía y justicia. **Actas del I Curso Latinoamericano Derechos de la Niñez y la Adolescencia: Defensa Jurídica y Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos**, San José, Costa Rica.

KUCERA, D Y L. RONCOLATTO (2008). El trabajo informal. Dos asuntos clave para los programas políticos. **Revista Internacional del Trabajo**, vol. 127, núm. 4. Organización Internacional del Trabajo.

LEWCHUK, W. ET AL. (2015) **The Precarity Penalty. The impact of employment precarity on individuals, households and communities –and what to do about it**. PEPSO (Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario), McMaster University Social Sciences & United Way, Toronto.

LLOVERA, S. (2013) Trabajo y construcción de subjetividad en contextos de encierro: respuestas organizativas de un grupo de trabajadores de un Instituto para



Adolescentes de Rosario. En **Actas de la X Reunión Antropológica del Mercosur**, Universidad Nacional de Córdoba.

MENÉNDEZ, E (1990) Trabajo y significación subjetiva. Continuidad cultural, determinación económica y negatividad. **“Antropología Médica. Orientaciones, desigualdades y transacciones”**, CIESAS, Cuadernos de la Casa Chata N° 179, México D.F.

MENÉNDEZ, E. Y R. DI PARDO (1996): Trabajo médico, primer nivel de atención y alcoholismo en **“De algunos alcoholismos y algunos saberes. Atención primaria y procesos de alcoholización”**, CIESAS, México.

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS DE SANTA FE (2008) **Plan de la Dirección de Justicia Penal Juvenil de Santa Fe.**

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. (2005) **Diagnóstico del Empleo No Registrado.**

MORA SALAS, M (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo. **Rev. Ciencias Sociales** 108: 27-40 / (II)

OIT (2013) **Tercer Programa de Trabajo Decente por País para Argentina, período 2012 a 2015** / Oficina de País de la OIT para la Argentina. 1ra. ed. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2013.

POLOLA, D. (2009) Delincuencia juvenil en la ciudad de Rosario: una aproximación etnográfica a los procesos de intervención. **Actas de las 10mas Jornadas Rosarinas de Antropología Sociocultural**, Rosario.

ROSENDO, R. (1998) Disciplinas y control social del trabajo en tiempos de la producción postfordista en Neufeld, Grinberg, Tiscornia, Wallace, **Antropología social y política. Hegemonía y poder: el mundo en movimiento.** EUDEBA, Buenos Aires.

TOKMAN, V (1987). El imperativo de actuar. El sector informal hoy. **Nueva Sociedad**, Nro 90. Julio – Agosto de 1987. Disponible en <http://nuso.org/articulo/el-imperativo-de-actuar-el-sector-informal-hoy/>, consultado el 20/10/2015



(2006). Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social. Serie **Financiamiento del Desarrollo**, Nro 170. Naciones Unidas, CEPAL, Unidad de Estudios Especiales, Secretaría Ejecutiva, Santiago de Chile.

VASAPOLLO, L (2005) **O trabalho atípico e a precariedade**, Expressao Popular, San Pablo

WALLACE, S (1996) Trabajo y Subjetividad: las transformaciones en la significación del trabajo en **Actas de las Jornadas de Antropología de la Cuenca del Plata**, 2º Jornadas de Etnolingüística, Facultad de Humanidades y Artes, UNR, Rosario.