



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FCPYS
FACULTAD DE CIENCIAS
POLÍTICAS Y SOCIALES

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA

TESINA DE GRADO

**CONFIGURACIONES IDENTITARIAS DE TRABAJADORES
INFORMÁTICOS PRECARIZADOS DE LA
ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA MENDOZA (ATM)**
“LOS CONTRATADOS DE LA BOLSA”

Tesista | **Martín Tapia Serrano**

N.R. 17151

Director | **Javier Bauzá**

Co-Directora | **Beatriz Soria Marcelli**

Mendoza, Septiembre 2021

Configuraciones identitarias de trabajadores informáticos precarizados de la Administración Tributaria Mendoza (ATM)

“Los contratados de la Bolsa”

Índice

Índice de tablas y figuras	3
Introducción	4
Capítulo 1 – Transformaciones del trabajo e identidades	10
1. 1. Transformaciones del trabajo en los últimos 50 años. Precarización del trabajo en el marco de la re-estructuración productiva	10
1. 1. 1. Tendencias generales del trabajo en el nuevo modelo.....	13
1. 1. 2. Transformaciones a nivel del proceso de trabajo y del empleo	15
1. 2. Identidades colectivas: antecedentes y herramientas útiles para el análisis	22
1. 2. 1. La identidad en Dubar: contexto de acción y trayectoria subjetiva	24
1. 2. 2. La propuesta configuracionista de De la Garza: identidades colectivas ...	27
Capítulo 2 – Transformaciones del trabajo asalariado en el sector público en los últimos 30 años	31
2. 1. Avanzada neoliberal: re-estructuración del Estado y reformas laborales precarizadoras	32
2. 2. Neo-desarrollismo: salida de la crisis y un nuevo modelo asentado sobre la estructura social heredada	43
2. 3. Modalidades precarias de contratación: evolución y principales efectos en el sector público nacional, de 1989 a 2019	50
2. 4. Trabajadores contratados bajo modalidades precarias en el sector público de la provincia de Mendoza: normativa vigente y evolución de sus plantas	63
Capítulo 3 – Configuraciones identitarias de trabajadores informáticos precarizados de la Administración Tributaria Mendoza	71
3. 1. Breves apuntes metodológicos.....	72
3. 2. Configuración de un espacio de trabajo precario	74
3. 2. 1. La Administración Tributaria Mendoza: funciones y organigrama	74
3. 2. 2. La Dirección de Tecnologías de la Información: funciones, estructura y tareas	76
3. 3. Condiciones de trabajo de los contratados de Bolsa de Comercio de Mendoza: deslocalización del empleador y flexibilización en el uso del tiempo de trabajo	80
3. 3. 1. Deslocalización del empleador: “¿Dónde está mi salario?”	81

3. 3. 2. Flexibilidad en la configuración del tiempo de trabajo: “¿Contrarrestando la pérdida de beneficios de estar en planta?”	84
3. 4. Trayectorias subjetivas laborales de los contratados y referenciales identitarios en tensión respecto al trabajo en el sector público	86
3. 4. 1. El saber-hacer: “volverse productivos”	86
3. 4. 2. Posicionamientos identitarios respecto al trabajo en el sector público: “ni rígidos, ni vagos, ni conflictivos”	90
3. 5. Trabajadores precarizados y sindicato: ¿configuraciones imposibles?	95
Reflexiones finales	102
Referencias bibliográficas	108
Otras fuentes consultadas	117
Legislación	117
Artículos periodísticos citados	118
Sitios web de consulta frecuente	119
Anexo 1 – Guía de entrevistas para los trabajadores de la Dirección de Tecnologías de la Información de ATM.....	120
Anexo 2 – Cuadro de características generales de los entrevistados.....	123

Índice de tablas y figuras

Tabla 1 Principales indicadores del mercado laboral. Argentina, 1991-2002.	40
Tabla 2 Evolución del PBI, participación del salario en el PBI, pobreza e indigencia. Argentina, 1991-2001.	42
Tabla 3 Porcentaje de personas bajo las líneas de pobreza e indigencia en los aglomerados urbanos y regiones estadísticas. Argentina, 2003-2015.	46
Tabla 4 Tasa de desempleo según EPH-INDEC y ODS-UCA. Argentina, 2003-2015.	47
Tabla 5 Tasa de empleo no registrado, según terceros trimestres. Argentina, 2003-2012.	49
Tabla 6 Evolución de las plantas de personal del Poder Ejecutivo Nacional y Otros Entes del SPNF, según terceros trimestres. Argentina, 2002-2019.....	59
Figura 1 Evolución de las plantas de personal del Poder Ejecutivo Nacional y otros entes del SPNF, según los terceros trimestres. Argentina, 2002-2019.	60
Figura 2 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos, según tipo de contratación. Argentina, junio de 2018.	61
Tabla 7 Derechos adquiridos según tipo de personal, de acuerdo con el Estatuto del Empleado Público	64
Tabla 8 Evolución de las plantas de personal de la Administración Central, según los terceros trimestres. Mendoza, 2008-2019.....	66
Figura 3 Evolución de las plantas de personal de la Administración Central, según terceros trimestres. Mendoza, 2008-2019.....	68
Figura 4 Organigrama de la Administración Tributaria Mendoza (ATM)	76
Figura 5 Detalle del personal de la Dirección de Tecnologías de la Información por departamento y según modalidad de contratación.....	78
Tabla 9 Acceso a diversos derechos agrupados según las distintas modalidades de contratación vigentes en la DTI-ATM.	80

Introducción

En la historia reciente, el mundo del trabajo ha cursado profundas transformaciones que encuentran su origen en la re-estructuración que atravesó el capitalismo a nivel global durante el último cuarto del siglo pasado. Esta última, a su vez, ha tenido entre sus condiciones de posibilidad (al menos en lo que hace a su forma) a los avances científicos y tecnológicos; pero encuentra su causa más profunda en el desarrollo histórico de las tensiones hacia el interior de la diada capital-trabajo.

En el marco de dicho proceso, en esta investigación nos adentramos a la temática de los procesos de configuración identitaria de los trabajadores del sector público y planteamos como pregunta general ¿Cómo repercuten las formas de contratación precarias sobre los mismos? Hemos tomado por caso de estudio a los trabajadores de la Dirección de Tecnologías de la Información (DTI) de la Administración Tributaria Mendoza (ATM), dependiente del Gobierno de Mendoza, que se encuentran contratados a través de la Bolsa de Comercio de Mendoza (BCM), y como recorte temporal escogimos el período 2013-2019.

El caso en cuestión tiene una serie de particularidades de interés: se trata de trabajadores del sector público jóvenes, hipercalificados, precarizados, cuya profesión se encuentra contenida dentro de un sector del mercado de trabajo sumamente dinámico. Este conjunto de aspectos contribuye a la originalidad del estudio, permitiéndonos dar cuenta de la profundidad con que ha calado la precarización sobre

el mundo del trabajo en nuestros días. Además, el hecho de que se aborden temáticas respecto a la precarización en el sector público, implica colocar como trasfondo de la investigación el debate más amplio acerca del doble rol que juega el Estado, en tanto empleador y regulador de las normativas laborales, en la reproducción del capitalismo.

Con respecto al recorte temporal se justifica por dos motivos: primero, el año 2013 corresponde al momento de creación de la ATM, a partir de la unificación de la Dirección General de Rentas (DGR) y la Dirección Provincial de Catastro (DPV). Segundo, hemos procurado abarcar el traspaso de la gestión de Francisco Pérez a la de Alfredo Cornejo sucedido a fines de 2015, el cual implicó una transformación en el discurso del gobierno respecto al trabajo en el sector público. Por último, nos hemos detenido en el momento previo a la pandemia producida por el COVID-19, puesto que el efecto que esta tuvo sobre el trabajo y los procesos identitarios en el sector excede completamente nuestros objetivos de investigación.

Desprendiéndose de lo anterior, el objetivo general de nuestra tesis es: comprender los procesos de configuración identitaria de los contratados de BCM, de la DTI-ATM, sucedidos al calor de las formas precarias de contratación, durante el período 2013-2019. De este se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- Describir el marco legal del empleo público tanto a nivel nacional como provincial y las principales modificaciones, que en un sentido precarizador, lo han atravesado desde la década del '90 hasta la actualidad.
- Examinar la composición de las plantas de personal del sector público provincial haciendo foco en las formas precarias de contratación durante el período de estudio.
- Describir las condiciones de trabajo del personal de la DTI de ATM, en relación a sus diferentes modalidades de contratación.
- Analizar las trayectorias subjetivas y el contexto de acción que enmarcan los procesos identitarios de los trabajadores contratados a través de BCM.
- Indagar acerca del rol que tiene el Sindicato de Trabajadores Estatales Autoconvocados (SITEA) en los procesos de configuración identitaria de los contratados de BCM.

Nuestras anticipaciones de sentido estipulan que los procesos de configuración identitaria de los trabajadores se encuentran afectados por la segmentación generada por la imposición de diversas formas de contratación en un mismo espacio de trabajo.

Dicha segmentación obtura en estos trabajadores la posibilidad de identificar las problemáticas de cada grupo de contratados como parte de un entramado de relaciones de poder que comparten en tanto colectivo. Por su parte, los contratados de BCM conforman el grupo que tiene la relación laboral más inestable, cuestión que tiene un efecto disciplinador. Como resultado, se gestan en ellos identidades individualizadas, no referenciadas en el trabajo en el sector público, y distanciadas de la cuestión sindical.

El interés por abordar esta problemática específica surge de diversas fuentes. Original y principalmente, se vincula al trabajo desarrollado junto al equipo de investigación dirigido por Carmelo Cortese y “Macuca” Llano: “Trabajadores privados no registrados y trabajadores públicos precarios: dos caras de la “inclusión” en la explotación laboral (Mendoza, 2003-2013)”. El mismo significó mi primer acercamiento a la temática seleccionada y me llevó a preguntarme, inicialmente, por cómo afectaba la precarización en los procesos de organización colectiva de los trabajadores.

Luego, el hecho de compartir amistad con algunos de los trabajadores que integran el caso, encausó mis inquietudes y me condujo a un replanteamiento del problema. Estos, por un lado, se encuentran contratados bajo una modalidad atípica en el sector público, que no se encuentra contemplada en las plantas de personal oficiales. Por otro, tienen bajos niveles de organización colectiva y poca o nula vinculación con el sindicato. Mis preguntas comenzaron a transformarse: ¿Qué porción de las plantas de trabajadores representan las formas de contratación precarias? ¿Qué otras modalidades de contratación, distintas a las registradas a nivel oficial, existen? ¿Cuáles son las características de dichas formas de contratación? ¿Cómo se vinculan los trabajadores contratados precarios entre ellos y con sus compañeros bajo otras modalidades de contratación? ¿Qué sienten y piensan respecto al trabajo en el sector público? ¿De qué manera abordan sus problemáticas en el lugar de trabajo?

A través de un proceso de indagación teórica, surgió en mis preguntas el concepto de identidades colectivas: ¿en torno a qué procesos y a qué estructuras estas se configuran? ¿De qué maneras específicas operan las formas de contratación precarias como mecanismos de fragmentación y disciplinamiento de un colectivo de trabajadores que comparte espacio de trabajo?

Como contexto de este camino existió siempre, también, una inquietud personal: la trayectoria de precarización dentro del sector público vivida por amigos, por colegas y

en primera persona, me lleva a preguntarme permanentemente por las implicancias que tienen las condiciones de trabajo sobre nuestras posibilidades de encuentro/desencuentro como trabajadores y el reconocimiento y abordaje de nuestras problemáticas comunes.

El enfoque teórico de nuestra investigación se nutre principalmente de insumos provenientes de la sociología del trabajo (Antunes, 2001, 2007, 2009; De la Garza, 2011b, 2012, 2017) para comprender las transformaciones que ha atravesado el trabajo a partir de la re-estructuración productiva del capitalismo a partir de fines de la década del '60 a nivel mundial. Particularmente nos centramos en las formas de contratación precarias como una de las estrategias privilegiadas por los sectores dominantes para avanzar sobre los derechos de los trabajadores. Sin embargo, entendemos dichas modalidades no solo al nivel de los derechos laborales, sino como mecanismos de control que operan a modo de reglamentos que buscan avanzar en la individuación de las relaciones laborales.

Para el abordaje teórico de las identidades nos hemos valido, por un lado, de la propuesta teórica de Dubar y diferentes autores relacionados a la misma (Adamani, 2014; Battistini, 2004, 2009; Dubar, 2002; Montes Cató, 2004), de los cuales rescatamos principalmente el planteamiento de dos ejes fundamentales para el análisis de los procesos identitarios: uno sincrónico o del contexto de acción y otro diacrónico o de las trayectorias subjetivas. Por otro, hemos procurado enriquecer nuestro enfoque a partir de la propuesta configuracionista de De la Garza (De la Garza et al., 2008; Montarcé, 2010, 2011), quien plantea que las identidades colectivas son el resultado de tramas de significaciones compartidas y dispuestas siempre “para algo”. En este punto resulta importante aclarar que el hecho de que dicha trama esté orientada “para algo” no implica que esta se teja de manera consciente, ni refiere a una vinculación directa entre identidad y acción colectiva. Dicha orientación puede simplemente referir a una necesidad de dar sentido a determinados sucesos o componentes del ámbito laboral, y no exime a las configuraciones identitarias de presentar ambigüedades y contradicciones.

Respecto a la metodología empleada hemos propuesto una estrategia principalmente cualitativa, centrada en el estudio de un caso particular, y utilizado entrevistas en profundidad a los trabajadores de la DTI de ATM como técnica privilegiada para la construcción de datos primarios. La selección de casos para las entrevistas la

realizamos a partir de la técnica de “bola de nieve”. Hemos procurado diversidad en las características generales de los entrevistados (sexo, edad, forma de contratación, momento y modalidad de ingreso a la repartición, etc.) y, al mismo tiempo, priorizado recuperar la voz de los contratados a través de BCM, en tanto es en quienes se centra nuestro caso.

En simultáneo, hemos recurrido a la indagación teórica para la elaboración y replanteo de las categorías y conceptos centrales que guiaron nuestro estudio. Mediante un ejercicio de rastreo, lectura y fichaje de la bibliografía, buscamos enriquecer los análisis llevados adelante en los distintos momentos de la investigación.

Este trabajo lo complementamos, primero, con un análisis documental de la legislación vigente que rige al trabajo del sector público, tanto a nivel nacional como provincial y de las principales transformaciones que ha atravesado a lo largo de los últimos 30 años. Y, luego, con el análisis de fuentes estadísticas que nos permitieran acercarnos al fenómeno de la precarización en términos cuantitativos.

Por último, hemos estructurado este documento en 3 capítulos. En el primero de ellos, en una primera parte, nos propusimos reconstruir el andamiaje teórico-conceptual sobre el cual hemos desarrollado esta tesis. Este busca, por un lado, dar cuenta de las principales transformaciones que ha atravesado el mundo del trabajo, durante los últimos 50 años, tanto a nivel mundial como latinoamericano. Por otro, en una segunda parte, desarrollamos las principales contribuciones conceptuales utilizadas para abordar las identidades colectivas de trabajadores precarizados del sector público.

En el capítulo 2, hemos realizado una aproximación a la problemática de la precariedad en el sector público a través del análisis de las transformaciones en la normativa laboral del sector y de las dimensiones cuantitativas del fenómeno tanto a nivel nacional como provincial. Para realizar este último hemos recurrido a las fuentes oficiales disponibles, las cuales, sin embargo, tienen la limitación de no contemplar a los trabajadores contratados a través de BCM.

Por último, en el capítulo 3 nos adentramos en el análisis de los procesos identitarios de los contratados de BCM. Empezamos esta sección detallando algunos aspectos metodológicos relevantes del estudio en cuestión. Luego describimos la estructura y las funciones de la DTI, las principales tareas que llevan adelante sus trabajadores y las formas en que estos se encuentran contratados, con el objetivo de dar cuenta de

cómo este departamento se configura como un espacio de trabajo precario. En un tercer apartado damos cuenta de aspectos relevantes de las condiciones de trabajo de los contratados de BCM y los posicionamientos subjetivos que estos ensayan al respecto. Posteriormente indagamos acerca de la forma en que se entrelazan en estos trabajadores sus condiciones precarias de contratación con sus posicionamientos respecto a diversas dimensiones del trabajo en el sector público. Por último, realizamos un recorrido por la relación entre los contratados y el sindicato, guiados por la pregunta de si acaso son posibles las articulaciones entre unos y otros.

Para finalizar este trabajo proponemos una serie de reflexiones finales que buscan recuperar los desarrollos más relevantes a los que arribamos en los capítulos anteriores y proponemos una serie de posibles nuevas indagaciones que se abren a partir de los mismos.

Capítulo 1 – Transformaciones del trabajo e identidades

Si nos preguntamos por los procesos identitarios de los trabajadores en la actualidad debemos prestar atención a los cambios que atravesaron el trabajo y el empleo en el último cuarto del siglo pasado. Los mismos se comprenden, a su vez, a causa de la crisis y transformación que atravesó el modelo de desarrollo fordista a partir de la década del '60 (Antunes, 2009; Neffa y De la Giza Toledo, 2010; Julián Vejar, 2014).

Teniendo en cuenta lo anterior, en la primera parte de este capítulo abordamos las principales transformaciones que ha atravesado el mundo del trabajo en los últimos 50 años. Luego, desarrollamos las propuestas teóricas de Dubar y De la Garza, de las cuales nos hemos valido para abordar las identidades colectivas de trabajadores precarizados del sector público.

1. 1. Transformaciones del trabajo en los últimos 50 años. Precarización del trabajo en el marco de la re-estructuración productiva

El fordismo, hegemónico en los países capitalistas industrializados durante los “30 gloriosos años” posteriores a la segunda guerra mundial, consistía en la producción de bienes de consumo durable, de manera masiva y estandarizada, a los que los trabajadores tenían acceso gracias a empleos estables, protegidos y de carácter

principalmente fabril. En la fábrica, dichos trabajadores realizaban tareas mecánicas, planificadas dentro de una lógica de especialización taylorista/fordista (Antunes, 2009).

La amplia gama de derechos laborales obtenidos por las clases trabajadoras eran garantizados por el Estado de bienestar, y se destacaban entre estos el derecho a: la estabilidad, la jornada regulada de trabajo, la agremiación, la cobertura de salud para el trabajador y su familia, y la jubilación. El ejemplo típico (quizás caricaturesco) del trabajador de aquellos años es el del varón que al terminar los estudios medios ingresaba a una empresa en la que trabajaba 8 horas diarias, durante toda su vida laboral, hasta jubilarse. A lo largo de su vida podía encontrar algunas posibilidades de crecimiento dentro de la empresa; pero, aun manteniendo el puesto de trabajo, podía cubrir las necesidades básicas suyas y de su familia (alimento, salud, techo) gracias a su salario y a los derechos a los que accedía por su labor.

En líneas generales, los sindicatos existentes, fuertes y presentes en los lugares de trabajo, garantizaban la protección de dichos derechos y bregaban por la ampliación de los mismos. Esto facilitaba la identificación y el involucramiento de los trabajadores con sus organizaciones gremiales.

Pero durante el último cuarto del siglo XX esta situación comenzó a manifestar cambios. La crisis del modelo fordista se debió, por un lado, a limitaciones técnicas vinculadas principalmente: a) a la profundización de la mundialización de la economía y la exacerbación de la competencia vinculada a dicho proceso; b) a la creciente importancia que se le dio a las finanzas, cuestión que generó una re-orientación del ahorro hacia la especulación (en detrimento de la producción de bienes y servicios); y c) al comienzo del proceso de deslocalización de la producción facilitado por el desarrollo tecnológico (Neffa Oliveri, et al., 2010).

Por otro lado, aunque estrechamente vinculado con lo anterior, dicha crisis se dio como consecuencia de la resistencia que los trabajadores venían presentando a la explotación capitalista (Soria, 2012). El creciente poder de las organizaciones de trabajadores, en alianza con otros movimientos, como el estudiantil y el de mujeres (que también cuestionaban a la sociedad capitalista en su conjunto), resultaba una fuerte amenaza para los sectores dominantes. Por ello, la re-estructuración abierta a partir de las décadas del '60/'70, puede ser leída como una embestida del capital sobre el trabajo: era la búsqueda de las clases dominantes de recuperar y aumentar

las tasas de ganancia y una cruzada para asegurar la reproducción capitalista a través de:

(...) nuevos mecanismos y formas de acumulación, capaces de ofrecer respuestas al cuadro crítico que se diseñaba, especialmente a partir de la eclosión de las luchas sociales de 1968, en Francia, o del “Octubre caliente” de Italia de 1969, las cuales objetivaron el control social de la producción. (Antunes, 2009, p.30)

En términos generales esos “nuevos mecanismos” consistían en un avance de la lógica mercantil capitalista sobre ámbitos de la vida antes excluidos de la misma (como la salud y la educación), y en la puesta en marcha de un proceso de precarización de las clases trabajadoras que ha tenido entre sus objetivos el disciplinamiento de estas.

El neoliberalismo, ideario político que se venía gestando entre las clases dominantes, dio sustento a este cambio de paradigma en el plano ideológico. La desintegración del socialismo real y las victorias políticas del neoliberales a nivel mundial durante las décadas del '80 y del '90 consolidaron las transformaciones en curso (Antunes, 2009). Tal como explica Collado (2005) el neoliberalismo:

(...) formalizará la respuesta política a la competencia entre capitales (liberalización de las relaciones económicas en un mercado abierto de bienes y capitales, modificación del papel de los Estados Nacionales) y al mismo tiempo se impondrá revertir la revuelta obrera y la baja productividad de la fuerza de trabajo (flexibilización de las relaciones laborales, nuevas formas de intensificación del trabajo). (p. 20)

Si bien el proceso de transformación se centra principalmente en la realidad de los países capitalistas industrializados, no debemos perder de vista que el mismo ha tenido un alcance mundial. El impacto de la re-estructuración capitalista en los países periféricos se comprende mejor volviendo sobre algunas de las cuestiones mencionadas: por un lado, la descentralización de la producción cambió la división internacional del trabajo; por otro, en el plano político-legal, durante este período el neoliberalismo transformó radicalmente el rol del Estado, a partir de los lineamientos planteados por el Consenso de Washington, y profundizó la dependencia de los países

periféricos al capital transnacional (Neffa, Oliveri, et al. 2010)¹. Dentro de este cuadro, el caso de nuestro país reviste algunas particularidades. Al respecto, Adamini (2014), a partir de Bouffartigue y Busso (2010), explica que:

Si bien en Argentina no hubo de modo similar a los países desarrollados un patrón hegemónico de la forma-empleo fordista, es posible señalar que el modelo de acumulación basado en la Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI), vigente entre 1930 y 1973, construyó formas de empleo estables y protegidas, atípicas en la región, que implicaron un creciente poder en las organizaciones de los trabajadores. (...) La radicalización del paradigma neoliberal en los años 90 desintegró muchas de las conquistas laborales alcanzadas en el periodo de ISI, a través de la sanción de una nueva legislación flexible de regulación del mundo del trabajo. (p. 58)

A continuación caracterizaremos las tendencias generales del trabajo en este nuevo modelo, para luego dar cuenta de sus transformaciones a nivel del proceso de trabajo y del empleo.

1. 1. 1. Tendencias generales del trabajo en el nuevo modelo

Como resultado de la re-estructuración capitalista, en la esfera productiva se ha profundizado la tendencia del capitalismo a la reducción del trabajo vivo y, al mismo tiempo, se ha procurado la amplificación de la productividad, tanto a través de la intensificación de la explotación del trabajo, como de nuevas mejoras tecno-científicas (Antunes, 2009; Julián Vejar, 2014).

En este sentido, las “empresas modernas” –líoifilizadas o de producción desgrasada, según Antunes (2009)- comenzaron a delinearse teniendo como uno de sus principales horizontes la ocupación de la menor cantidad de mano de obra, tan

¹ El Consenso de Washington es un concepto acuñado por el economista neoliberal John Williamson a fines de los '80 para nombrar el acuerdo al que arribaron representantes de organismos financieros internacionales, sobre las políticas económicas que, según ellos, los Estados Latinoamericanos debían implementar para salir de la crisis que por entonces atravesaban. Las pautas generales de estos lineamientos partían de una propuesta realizada por el propio Williamson: desregulación de los mercados, privatización de empresas estatales, liberalización del tipo de cambio, etc. Si bien las mismas fueron pensadas especialmente para Latinoamérica, estas se convirtieron en las exigencias de los Organismos Internacionales de Crédito para cualquier Estado del mundo que solicitara sus servicios (Martínez Rangel y Soto Reyes Garmendía, 2012).

flexibilizada como sea posible. Para ello, el desarrollo e incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) fue complementado con nuevas formas de organización de la producción (management), que valoraron y demandaron nuevas destrezas laborales entre los trabajadores (Soria, 2012).

Se dejó atrás el modelo del obrero-máquina hacia el que avanzaba el fordismo y se comenzaron a privilegiar perfiles laborales que contaran con la multifuncionalidad como característica destacada: los trabajadores debían estar preparados, en cualquier momento, para adaptarse a diferentes roles dentro del proceso productivo. Esta modificación del modelo de trabajador

(...) expresa la enorme intensificación de los ritmos, tiempos y procesos del trabajo. Y esto ocurre tanto en el mundo industrial como en el de los servicios, por no hablar de los agro-negocios, que soterran la tradicional división entre los sectores agrícola, industrial y de servicios. (Antunes, 2009, p. 31)

Además de traducirse en la intensificación de los procesos de trabajo, el avance de la tecnología y la progresiva automatización de los procesos productivos (flexibilización de la fuerza de trabajo mediante), se tradujo en un alarmante aumento del subempleo, del desempleo estructural y de la desigualdad a nivel mundial. En esta línea, “la clase que vive del trabajo” atravesó una fuerte disminución de su sector “obrero industrial-tradicional”, principalmente en los países capitalistas avanzados y en las áreas industrializadas del tercer mundo (Antunes, 2001).

Los avances en materia de tecnología, técnica y organización de la producción, que son el resultado de siglos de investigación y desarrollo de la humanidad, comenzaron a ser absorbidos por el capital con más voracidad que antes y sin reparar en el destino de millones de trabajadores. La promesa fordista del pleno empleo quedó cada vez más lejos. En su lugar, el trabajo muerto, de la máquina y el sistema informático, avanza sobre el trabajo vivo; sobre esta lógica se asienta el aumento de la productividad: las formas de extracción del sobre trabajo se intensifican sobre una masa cada vez menor de trabajadores empleados (Antunes, 2007).

En paralelo a la caída del empleo en el sector industrial, se ha dado la expansión del trabajo asalariado en el sector servicios, tendencia que es acompañada por un intenso proceso de asalarización de los sectores medios. Sin embargo, esto:

(...) no nos debe llevar a la aceptación de las tesis de las sociedades post-industriales, post-capitalistas, una vez que se mantiene por lo menos indirectamente el carácter improductivo, en el sentido de la producción global capitalista, de la mayoría de los servicios. Pues no se trata de sectores con acumulación de capital autónomos; al contrario, el sector servicios permanece dependiente de la acumulación industrial propiamente dicha, y así, de la capacidad de las industrias correspondientes de realizar plusvalía en los mercados mundiales. (Antunes, 2001, p. 32)

Como explica el autor recurriendo a Marx, el capital no puede eliminar al trabajo como fuente creadora de valor, en tanto es su subsunción lo que le permite subsistir. En todo caso, la tendencia en el capitalismo es a que cada vez más funciones de la capacidad de trabajo se incluyan en el concepto inmediato de trabajo productivo, y sus agentes en el concepto de trabajadores productivos, directamente explotados por el capital y subordinados en general a su proceso de valorización y de producción (Antunes, 2001).

Para completar este cuadro sobre las tendencias más generales del nuevo modelo de desarrollo delineado a partir de la re-estructuración capitalista, debemos sumar al análisis la creciente relevancia que cobran múltiples opresiones transversales a la ejercida por el capital sobre el trabajo. La incorporación progresiva, en un marco de desigualdad de género, de las mujeres en el mercado de trabajo; las condiciones laborales a las que son sometidos los migrantes, quienes alimentan principalmente al sector informal; y la exclusión sufrida por jóvenes y viejos del mercado laboral, dan visibilidad a la creciente heterogenización y complejización de las clases trabajadoras (Antunes, 2009).

1. 1. 2. Transformaciones a nivel del proceso de trabajo y del empleo

Enmarcados en el proceso descrito hasta acá, los cambios del trabajo puntualmente pueden ser abordados haciendo foco a nivel del proceso de trabajo o del empleo y su forma de registración.

Parado desde la primera opción, De la Garza (2011b, 2012, 2017) realiza una crítica a la sociología del trabajo tradicional por haber reducido su estudio al “trabajo clásico”,

asalariado y fabril, y a su línea de desarrollo histórica. Dicho concepto, de acuerdo con el autor, deja de lado múltiples formas de trabajo (tipos de procesos de trabajo) que no se ajustan a los patrones dominantes de cada época o, cuando le prestan atención a esas “otras” formas, lo hacen con los mismos esquemas de análisis que utilizan para su objeto de estudio tradicional.

El trabajo clásico abordado por estos estudios sería el fabril, protegido y sindicalizado, típico de la etapa fordista que ya hemos descrito anteriormente. Su línea de desarrollo va del obrero de oficio (anterior a la revolución industrial) hasta el trabajador de los procesos informatizados de la actualidad, pasando en el medio por el obrero taylorizado/fordizado y el obrero toyotizado. Para la sociología del trabajo tradicional que critica De la Garza, estos saltos de un tipo de obrero a otro se dan de una forma más o menos lineal y están directamente asociados a las distintas innovaciones tecnológicas y organizacionales.

A partir de su crítica, el autor mexicano busca resaltar el hecho de que el objeto de estudio construido por dicha tradición sociológica se encuentra centrado en dimensiones limitadas en el tiempo y el espacio. Esto contribuye a ocultar otro tipo de procesos que, aunque no hayan sido predominantes, poseen características propias y, en su estudio, realizan aportes a la comprensión de la dominación capitalista y el complejo entramado del mundo del trabajo. El autor plantea entonces el concepto de trabajo no-clásico, el cual busca dar cuenta de todos aquellos procesos de trabajo que no se ajustan al típico proceso fabril. Para De la Garza resulta fundamental complejizar los esquemas de análisis utilizados para estudiar el trabajo en la actualidad; y esto lo hace a la luz de las transformaciones atravesadas por el trabajo en la historia reciente, pero también desde una mirada latinoamericana, donde el trabajo clásico no ha sido la regla, salvo en algunas zonas industrializadas.

Su propuesta consiste en prestar atención a las transformaciones que se dan, por un lado, a nivel del objeto de trabajo y los medios de producción. En este plano entran, por ejemplo, el trasvase de la producción masiva y seriada a la lógica del on-demand, y el desarrollo de las tecnologías informáticas. Esto se encuentra directamente vinculado a la extensión de la producción inmaterial, la cual es comprendida como:

(...) aquella en la que el producto no existe separado de la propia actividad de producir y que de manera ideal comprime las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto. Esta comprensión del

proceso económico pone en relación directa en el acto mismo de la producción al productor con el consumidor-cliente. (De la Garza Toledo, 2011a, p.15)

Por otro lado, están las transformaciones que se dan a nivel de la actividad misma de trabajar, debido a que en estas nuevas “formas de hacer” cobra mayor relevancia la dimensión intelectual-emocional en el trabajo. Como mencionamos anteriormente, el capital comienza a demandar que el trabajador ponga a su disposición cada vez más habilidades: la tarea mecánica, típica de la línea de producción, es reemplazada por la multitarea, en la que el trabajador debe desempeñarse con creatividad y una fuerte predisposición a resolver los problemas que se vayan generando.

En esta línea, la gestión empresarial promueve un proceso de valoración y valorización de aspectos de la fuerza de trabajo – hasta entonces relativamente indiferentes al capital –, tales como la afectividad, y las capacidades comunicacionales y relacionales. (Soria, 2012, pp. 313-314)

El desgaste que este tipo de trabajos generan se transforma: cada vez más trabajos demandan al trabajador menos de sus brazos y piernas, pero exigen a cambio que ponga a disposición del capital su cabeza y su alma.

Sin embargo, esto no se encuentra completamente generalizado. Como explica Antunes (2009) al mismo tiempo que impulsa la creación de trabajos de alta calificación, el capitalismo actual continúa demandando trabajos de baja calificación y expulsando de su circuito sectores que pasan a desarrollar actividades de subsistencia. Si durante el siglo XX la deshumanización del trabajo se asentaba sobre la mecanización del mismo, reduciendo al trabajador a un engranaje más de una gran maquinaria, hoy el proceso de *deshumanización del trabajo* es múltiple:

En la cúspide tenemos trabajos ultra-calificados que actúan en el ámbito informacional; en la base avanzan la precarización y el desempleo, ambos estructurales. En el medio, la hibridez: el ultra-calificado hoy puede estar desempleado o precarizado mañana. Ambos están en expansión en el mundo del capital global. (Antunes, 2009, p 33)

Prestar atención al tema de la re-calificación/des-calificación y como este es atravesado por la precarización resulta fundamental para el abordaje de nuestro caso. Los desarrolladores de software y los trabajadores informáticos en general pueden

definirse como mano de obra híper-calificada, y se encuentran formados dentro de la lógicas modernas de gestión del proceso de trabajo: desarrollo por proyectos, labor en equipo, gran importancia del liderazgo y la creatividad como valores, etcétera. Sin embargo, por un lado, esto no impide que se encuentren bajo condiciones sumamente precarias de trabajo; y, por otro, esto entra en tensión con algunas de las “formas de hacer” en el sector público, caracterizadas por dinámicas verticalistas y burocráticas.

Entre las transformaciones que se dan a nivel de la actividad de trabajar también debemos mencionar la presencia de “nuevos” actores que se involucran al proceso de trabajo en los trabajos no-clásicos. Esto genera una ampliación y complejización de las relaciones sociales de producción: mientras en el esquema del trabajo clásico estas se reducen a las entabladas entre el trabajador y el patrón, en los diferentes tipos de trabajo no-clásico entran en juego, por ejemplo: el cliente o usuario (en el caso de los servicios en general), los transeúntes y la policía (en el caso de los vendedores ambulantes), los espectadores (en el caso del entretenimiento), etc.

El replanteo de las relaciones sociales hacia el interior de los procesos de trabajo lleva a De la Garza (2011b) a preguntarse por la complejización que esto implica respecto al problema del control del proceso de trabajo. Si aparecen “nuevos” actores, sería un error pensar que el control es algo que se reduce al poder que la patronal o las gerencias ejercen sobre los trabajadores de manera unidireccional y directa. Por ello, el sociólogo mexicano propone nutrir al mencionado concepto de control con el de dominación, el cual:

(...) hunde sus raíces en el campo de la cultura y la subjetividad, en la construcción de los sentidos del trabajo y de las relaciones entre las clases en los procesos productivos que supone los niveles cognitivo, moral, estético, sentimental y a las formas de razonamiento cotidianas, sintetizadas en discursos y formas de conciencia no discursivas. (p. 312)

Si bien en nuestra investigación no nos detenemos puntualmente a analizar los entramados de los mecanismos de control laborales, poder dar cuenta de las múltiples y complejas relaciones sociales que aparecen en los espacios de trabajo del ámbito estatal será de gran importancia para nuestro análisis. Prestar atención a estos mecanismos de control nos permitirá comprender de manera más acabada las diversas formas disciplinamiento del colectivo de trabajadores.

En este sentido, una de nuestras hipótesis plantea que uno de las principales formas de control es la utilización de diversas modalidades de contratación precarias hacia el interior de un mismo espacio de trabajo. De esta manera se logra fragmentar al colectivo de trabajo en lo que hace a sus condiciones de trabajo y de negociación de las mismas, es decir, a un colectivo que comparte espacio de trabajo y tareas se le imponen diferentes reglas de juego. Como veremos, en nuestro caso de estudio nos encontramos con 4 formas de contratación diferentes para un grupo de tan solo 35/40 trabajadores.

Para abordar esta compleja situación, resulta útil acercarnos a otra línea de análisis de las transformaciones del trabajo, aquella centrada en los modos de registración del empleo y sus implicancias sobre el mercado de trabajo. En este sentido, Neffa, Oliveri, et al. (2010) diferencia entre el trabajo no registrado, el trabajo informal y el trabajo precario; aclarando que, si bien estos conceptos pueden solaparse, también responden a cuestiones que considera necesario distinguir en el análisis.

(...) mientras que los empleos asalariados no registrados tienen claramente un carácter ilegal, y los empleos informales se sitúan en el margen de la legalidad, o ignorándola, los empleos precarios son generalmente lícitos, establecidos válidamente por leyes o decretos y de esa manera se los naturaliza, aunque tengan repercusiones negativas sobre el sistema de relaciones de trabajo y sobre la vida y la salud de los trabajadores. (p.5)

Pero, a su vez, esas tres modalidades de la relación salarial aparecen contrapuestas a lo que Neffa denomina “empleos típicos” de la etapa fordista, los cuales constaban de una relación de dependencia blanqueada o reconocida frente a la administración del trabajo y el sistema de seguridad social correspondiente. Como hemos mencionado, dicha registración brindaba a los trabajadores el acceso a una serie de derechos que los protegían a ellos y, en algunos aspectos, a sus familias: estabilidad en el empleo, cobertura médica, participación en el sistema previsional que garantizaba una jubilación en el futuro, libertad de asociación a sindicatos y gremios, aumentos salariales periódicos negociados colectivamente a nivel de la rama o el sector, etc.

De esto se deriva que el “trabajo/empleo precario” aparezca ubicado en una especie de “zona gris”, entre los “empleos típicos” y los empleos no-registrados, que son aquellos que carece de cualquier tipo de vinculación con los organismos de control. Además, el trabajo precario aparece diferenciado del trabajo informal, porque no se

encuentran necesariamente restringidos a un sector específico de la economía. Quienes se encuentran contratados a través de una modalidad precaria, pueden coexistir hacia el interior de una misma empresa con trabajadores estables, que cuenten con todos los derechos y beneficios de un *trabajo decente* (OIT, 2012).

Los trabajos precarios pueden contar con algún grado de reconocimiento legal, pero este nunca les brindará la misma cobertura que otorga un trabajo en “blanco”. Este tipo de trabajo aparece como una estrategia del empleador para abaratar costos: ya sea mes a mes, por ejemplo, a través del traslado de las cargas sociales al trabajador, encubriendo la relación de dependencia y exigiendo al trabajador que asuma dichas cargas a través del pago del monotributo como trabajador “independiente”. O a la hora de prescindir de algún trabajador, por ejemplo, realizando contratos a término que le permitan al empleador despedir al trabajador sin afrontar los costos de una indemnización.

Por su parte, los formatos que asumen este tipo de trabajos son diversos: contratos de duración determinada, trabajo eventual o temporario para cubrir tareas permanentes, tercerizaciones, pasantías por tiempo prolongado, etcétera. De acuerdo con Neffa, Oliveri et al. (2010), lo que todos ellos tienen en común es el estar signados por condiciones de inseguridad e inestabilidad. Estas dos últimas categorías y sus opuestos (la estabilidad y la seguridad) resultan centrales. El autor define la estabilidad como la continuidad en el tiempo de la relación de empleo entre el asalariado y una empresa u organización.

Y, por otro lado, entiende a la seguridad como una dimensión macroeconómica, que hace referencia a la relación del trabajador con el mercado de trabajo, más allá de un empleo particular:

(...) no significa ocupar siempre el mismo puesto de trabajo; es la posibilidad de permanecer empleado en la misma o en otra empresa, sin sufrir una interrupción durable en el periodo de tránsito por el mercado de trabajo desde uno hacia otro empleo, en el caso de quedar desempleado. (Neffa, Oliveri et al. 2010, p.35)

De esta manera, Neffa busca dar cuenta de la incertidumbre que experimentan los trabajadores precarios no solo en relación a sus puestos de trabajo flexibilizados, sino

también respecto del mercado de trabajo que no posee generalmente la capacidad de re-incorporar a los trabajadores que son despedidos.

Partiendo de la hipótesis de que la precarización resulta una forma de disciplinamiento de las clases dominantes sobre los trabajadores, preguntarnos por los posicionamientos y respuestas que estos últimos ensayan frente a la inestabilidad y la inseguridad, es fundamental para comprender sus procesos identitarios. En nuestro caso de estudio, resulta importante prestar atención a cómo se configuran dichas dimensiones entre los trabajadores de la Dirección de Tecnologías de la Información (DTI). Estos son, en su amplia mayoría, desarrolladores de software, y pertenecen a un segmento del mercado de trabajo que cuenta con un dinamismo superior al resto. Incluso aquellos precarizados que se encuentran en condiciones laborales sumamente inestables, no experimentan la misma inseguridad que los trabajadores de otros rubros frente a la posibilidad de ser despedidos.

Sin embargo, el disciplinamiento impuesto por las clases dominantes a través del proceso de precarización no radica solamente en el fantasma del “you are fired”, sino que se asienta también sobre la fragmentación que genera en el colectivo de trabajadores.

Si en principio esto puede parecer un problema solamente para los precarizados, cuando se analiza con mayor profundidad resulta no ser así. Al segmentar al colectivo de trabajo la precarización mina el poder de acción colectiva de todo el conjunto de trabajadores. Divide y vencerás.

De esta manera, las reformas en la legislación laboral, que buscaban desarrollar y naturalizar las relaciones laborales precarias, aparecen como una de las estrategias privilegiadas por los sectores empresariales, quienes han presionado durante años y a nivel mundial para que las mismas se lleven adelante. Y para que estas triunfen, la ideología neoliberal operó para demonizar las organizaciones sindicales e imponer el discurso individualista y meritocrático del “sálvese quien pueda”.

1. 2. Identidades colectivas: antecedentes y herramientas útiles para el análisis

Existe un relativo consenso en las Ciencias Sociales acerca de las características del proceso de transformaciones económicas, sociales, políticas y culturales que comenzó en la década del '60, a nivel mundial. No obstante, existen diversas miradas teóricas respecto a las consecuencias que dichas transformaciones han tenido sobre los procesos identitarios de sujetos colectivos (Battistini, 2004, 2009; De la Garza et al., 2008; Dubar, 2002; Melucci, 1994; Tarrow, 1997; Olson, 1992; Touraine, 1987).

Durante esos años, la pérdida de centralidad de la clase obrera tradicional-fabril enmarcada en los procesos flexibilizadores y de aumento del desempleo descriptos, y el auge de movimientos sociales de características novedosas como los feminismos, los estudiantiles, los ecologistas, etc., llevó a que diferentes autores a buscar sujetos de transformación alternativos. En este sentido, el vínculo entre identidad y acción colectiva ha sido trabajado por las teorías de los movimientos sociales en sus diferentes vertientes, entre las que destacan: la Teoría de la Elección Racional (Olson), la Teoría de la Movilización de Recursos (Tarrow) y el accionalismo europeo (Touraine y Melucci).

La Teoría de la Elección Racional (Olson, 1992) parte de enfoques epistemológicos propios del individualismo metodológico, por lo que considera que las únicas entidades reales y eficaces para explicar la dinámica social son los individuos y su acción. También está presente en esta teoría el supuesto de que las acciones de estos individuos están guiadas por criterios racionales y estratégicos. De esta manera, la acción colectiva es analizada haciendo foco en los individuos que participan de ella, sus intereses, sus elecciones y los beneficios que estos obtienen de la misma. Para estos autores, si los individuos participan de una acción colectiva es por la posibilidad de obtener gratificaciones individuales de algún tipo (no exclusivamente monetarias), mayores a los costos de participar en la misma.

Por su parte, la Teoría de la Movilización de Recursos (Tarrow, 1997) retoma de manera crítica varios de los preceptos del individualismo metodológico, y busca analizar el accionar de los grupos movilizados desde la perspectiva de la acción racional. Pero en vez de postular como principal motor de acción al beneficio individual, plantea que el beneficio (aun en términos económicos) que moviliza es el

del grupo. El análisis de estos autores, en términos generales, gira en torno a la comprensión de las dinámicas propias de la organización: la forma en que los individuos se juntan, plantean objetivos y gestionan recursos, siempre en post del beneficio del propio grupo.

En una línea de desarrollo teórico sumamente crítica del individualismo metodológico, en los '80 surge el accionalismo europeo (Touraine, 1987; Melucci, 1989), cuyos autores plantean que la organización y el accionar colectivo no están guiados simplemente por el beneficio (ni individual ni colectivo). Estos ponen el foco en los procesos de constitución de nuevos sujetos alternativos, en el marco de las relaciones sociales de dominación-dependencia dentro capitalismo neoliberal de las sociedades industriales avanzadas. El problema de la identidad es proyectado por ellos en términos positivos: aunque en la sociedad no existe un conflicto central que defina a un sujeto de transformación principal, es posible el surgimiento de múltiples sujetos alternativos (feministas, ecologistas, indigenistas, etcétera) y de identidades colectivas fuertes, gestadas al calor de los movimientos sociales (De la Garza et al. 2008; Montarcé, 2010, 2011).

Sin embargo, durante los '90 los análisis que buscaban comprender los procesos de construcción identitaria dieron un giro pesimista y planteron la imposibilidad de construcciones colectivas fuertes, con capacidad de movilización y de disputar sentidos en la sociedad actual. De la Garza et al. (2008) coloca en esta línea a autores como Bauman, Beck y Sennet. Estos últimos plantean que la fragmentación operada por el neoliberalismo en el mundo del trabajo devino en un proceso de crisis de las identidades, caracterizado por relaciones superficiales, apolíticas y carentes de grandes proyectos, entre los propios trabajadores.

De la Garza et al. (2008) utiliza el término para-postmodernos para denominar a estos autores en tanto entiende que, a diferencia de los "postmodernos tradicionales" que cargan contra las concepciones modernas en general, estos lo hacen específicamente contra la concepción del trabajo como eje organizador de la sociedad. De acuerdo con el autor mexicano, estas teorías están recubiertas por un fuerte individualismo y se caracterizan por la recuperación de teorías psicológicas y micro-sociológicas, como rechazo y desprecio a los excesos estructuralistas del pasado.

Como estipula Montarcé (2010), los planteos de los para-postmodernos no se condicen con las prácticas de resistencia y organización, muchas veces invizibilizadas,

que se dan en diversos ámbitos de trabajo no-clásico. Además, los procesos de conformación y configuración de identidades colectivas no pueden pensarse exclusivamente desde la homogeneidad de los sujetos que integran los colectivos ni desde la estabilidad en sus trayectorias laborales y/o vitales:

Por el contrario, que en un momento dado un grupo de trabajadores pueda construirse una determinada identidad colectiva, no es resultado de un proceso lineal, evolutivo y armónico, sino de la articulación concreta y situada de códigos objetivos y subjetivos, (...) que no requieren necesariamente homogeneidad ni uniformidad, sino que se van alimentando de las contradicciones y conflictos que puedan emerger en las propias trayectorias laborales y no laborales de los trabajadores involucrados. (Montarcé, 2010, p.12)

En este sentido, De la Garza et al (2008) plantea que las preguntas en torno a los procesos identitarios deben dirigirse justamente a las formas en que sujetos heterogéneos, mediante la abstracción de sus diferencias, han logrado históricamente identificarse y constituirse en actores colectivos para la acción y la disputa de sentidos. Y, en este camino, a veces ha sido la no-identificación con el trabajo lo que ha justamente ha movilizó a la clase obrera, tal como sucedía frente a los procesos de trabajo monótonos y mecánicos durante el fordismo.

Compartiendo algunos supuestos con los para-postmodernos, a principios del corriente siglo Dubar (2002) aborda la temática de las identidades, entendiendo a estas como el resultado de modos de identificación históricamente variables. Debido a la relevancia de este autor en los estudios recientes sobre identidad, nos resulta interesante repasar su propuesta teórica con el objetivo de rescatar algunas nociones que serán de utilidad para el abordaje de nuestro caso.

1. 2. 1. La identidad en Dubar: contexto de acción y trayectoria subjetiva

Al igual que los para-postmodernos, Dubar (2002) sostiene que el proceso de transformaciones iniciado en la segunda mitad del siglo XX (cuyo punto de inflexión lo encontramos en la década del '70), devino en una crisis de las identidades. Sin embargo, la forma de caracterización de dicha crisis va más allá de la esfera

económica: el autor plantea que se trata de una crisis antropológica, que afecta tanto lo económico como lo social y lo subjetivo.

Una de sus principales hipótesis establece que en el último cuarto del siglo pasado, la crisis económica y social generó un cambio en las normas y los modelos clasificatorios que sostenían la institucionalidad vigente. Esto, a su vez, provocó la crisis del conjunto del sistema simbólico de designación y clasificación, lo que inició un movimiento de tránsito hacia nuevas formas de identificación de los individuos.

En este sentido, la búsqueda de Dubar (2002) es producir una genealogía de lo que denomina formas identitarias y que las define como “modos de identificación variables en el curso de la historia y de la vida personal, afiliación a diversas categorías que dependen del contexto” (p. 12). Estas formas identitarias funcionan como tipos ideales y están estructuradas en torno a dos movimientos históricos fundamentales: uno que va de formas colectivas (*Nosotros*) a formas individualizadas (*Yo*) de dominación, vinculado a lo que Elías define como *proceso civilizatorio*. Y otro que remiten al paso de los vínculos comunitarios a los vínculos societarios, a través de lo que Weber define como *proceso de racionalización*. De esta manera, el autor francés reconoce cuatro tipos o formas identitarias dominantes a lo largo de la historia:

De la forma comunitaria del *Nosotros*, que modela completamente un *Yo* definido por su genealogía y sus rasgos culturales (que he llamado forma cultural), a la forma societaria que uno los *Nosotros* contingentes y dependientes de las identificaciones estratégicas a los *Yo* que persiguen sus intereses de éxito económico y realización personal (que he llamado forma narrativa), he encontrado, en el curso de este periplo, dos formas intermedias especialmente interesantes: la alianza de un *Nosotros* comunitario y de una forma de *Yo* a la vez íntima y volcada hacia el interior (que he llamado forma reflexiva) y la combinación de un *Nosotros* societario, de tipo estatal, burocrático e institucional y una estructura del *Yo* de tipo estratégico, orientada hacia el exterior (que he llamado forma estatutaria). (Dubar, 2002, p. 64).

En un nivel menor de abstracción, define la identidad como el resultado de dos operaciones fundamentales: la diferenciación y la generalización, a partir de las cuales el individuo se referencia y fija sus límites en torno a lo igual (*yo-nosotros*) y lo distinto (*alter-ellos*). Estas operaciones no son llevadas adelante por individuos aislados, sino que tienen siempre un carácter social. Por ello, la identidad aparece como el resultado

de la articulación de los actos de atribución, que refieren a lo que los otros dicen que el individuo es (identidad para otros); y los actos de incorporación, que referencian lo que el propio individuo dice que es (identidad para sí) (Adamini, 2014).

Según Adamini (2014), entre estos procesos se dan transacciones destinadas a reducir o ampliar las distancias entre las identificaciones atribuidas y las incorporadas. Estas transacciones pueden ser clasificadas en: objetivas-externas, cuando las estrategias desarrolladas por el sujeto frente a los otros buscan acomodar la “identidad para sí” a la “identidad para los otros”; o subjetivas-internas, cuando pretenden cuestionar la “identidad para los otros” y dar lugar a una “identidad para sí” que pretende conservar identificaciones incorporadas anteriormente (heredadas) o construir nuevas identificaciones (deseadas). Mientras las primeras implican un resultado exitoso de la reproducción social, las segundas tienen una carga disruptiva que implica un conflicto con el estado de las relaciones sociales de poder.

A su vez, el proceso de construcción de identidades está atravesado por un eje sincrónico, vinculado al contexto de acción, y un eje diacrónico, en el que se despliegan las trayectorias subjetivas. El contexto de acción es definido como el marco en el que se despliegan las atribuciones identitarias y está compuesto por los otros significativos que forman parte del campo de interacción del individuo. En tanto las trayectorias subjetivas referencian una temporalidad que involucra todas las identificaciones realizadas por el sujeto hasta la actualidad, pero que también implican el futuro en tanto “proyección anticipada de su porvenir” (Adamini, 2014, p. 87).

En estos dos ejes se encuentran contenidos los diferentes referenciales identitarios en torno a los cuales los sujetos se narran como un Yo/Nosotros. Estos referenciales identitarios pueden serlo por aceptación o rechazo (y toda la gama de posicionamientos que existen entre una y otra actitud), y son definidos por la autora “como signos en el tiempo y en el espacio a través de los cuales nos definimos como iguales y diferentes” (Adamini, 2014, p 104). Los signos, según la propuesta de Saussure son articulaciones en constante disputa de sentido entre significantes y significados. Los referenciales identitarios pueden ser sucesos, personas, objetos, instituciones, etc., relevantes para los sujetos y a cuya relación (entendida como posicionamiento le sirve a estos para decirse.

De esta forma, los procesos identitarios aparecen como procesos de transacción entre actos de atribución y actos de identificación que se dan, en determinado contexto de

acción y en el marco de una trayectoria subjetiva, entre un sujeto y sus otros significativos. Estos procesos dan lugar a formas identitarias que pueden definirse como redes de posicionamiento relativamente estables del sujeto en relación a sus referentes, y que, en tanto son susceptibles de ser narradas, pueden ser captadas en los discursos del mismo.

En el capítulo tres recuperaremos esta propuesta para realizar una primera aproximación al problema de las identidades a partir del establecimiento de dos ejes centrales para el abordaje de los procesos de construcción identitaria: contexto de acción y trayectoria subjetiva. Estas dimensiones funcionaron como guías para detectar algunos de los principales referenciales identitarios que son compartidos por el grupo de contratados de la Bolsa de Comercio de Mendoza de la DTI.

Por otro lado, compartimos ciertas críticas que realiza De la Garza et al. (2008) a la inclinación psicologista de la teoría de Dubar. Interesado por las identidades personales integradas en torno a una supuesta normalidad de época, este último parece perder de vista que lo que en realidad existen son configuraciones identitarias construidas en torno a un Nosotros, como tramas de significaciones compartidas y dispuestas siempre “para algo” (la acción, la comprensión compartida, la justificación, etcétera). En este sentido, las identidades no deben ser pensadas como sistemas cerrados; sino como configuraciones de un Nosotros contingente, abierto y en constante tensión. Esto último, sin embargo, no implica una sucesión caótica de constantes des-integraciones y re-integraciones, sino la existencia de diferentes niveles de identificación (desde aquellos superficiales hasta los comunitarios).

1. 2. 2. La propuesta configuracionista de De la Garza: identidades colectivas

Para De la Garza et al. (2008), el proceso de configuración identitaria no se reduce simplemente a los movimientos de diferenciación y generalización que plantea Dubar (2002). El autor mexicano entiende que se trata, en realidad, de un proceso de abstracción no reductible a la generalización: las identidades no surgen de la extensión o exaltación de lo igual o lo semejante, sino de la puesta en suspenso de las diferencias. Esta definición es clave en tanto uno de los principales postulados de la propuesta configuracionista es que las identidades, en tanto formas de dar

significados, se construyen en el marco de un nosotros que alberga en su interior las ambigüedades y las tensiones de lo heterogéneo.

De esta forma, las identidades no se reducen a la suma de los Yo individuales que interesa no es la personal (del Yo), sino que son construcciones originales y compartida que establecen tramas de significados orientada a la creación de sentidos colectivos.

En este sentido, De la Garza et al. (2008) recupera las nociones “motivos para” y “motivos porque” que la Fenomenología de Schütz utiliza para analizar la acción, y propone extrapolarlos a las identidades. La identidad “para”, refiere a que esta es construida hacia un determinado objetivo. Pero este no refiere necesariamente a la puesta en marcha de la acción colectiva, ya que entre identidad y acción colectiva no existe una relación directa y mecánica. El “para” de determinada configuración puede tener que ver simplemente con el establecimiento inter-subjetivo de significaciones compartidas, el reconocimiento de conflictos y problemáticas comunes que sin embargo puede no desembocar en la acción.

En complemento, como “para” un mismo objetivo pueden plantearse diversas configuraciones, debe existir un esfuerzo analítico por desentrañar los motivos “porque”, que hacen referencia tanto al contexto de acción como al pasado y a los proyectos de determinado colectivo. Este busca comprender las multideterminaciones que se encuentran detrás de tal o cual configuración identitaria específica (De la Garza et al. 2008; Montarcé, 2010).

Siguiendo esta línea, Montarcé (2010) define la identidad como:

Configuración subjetiva que refiere a un sentido de pertenencia colectivo – la conformación de un nosotros imaginario – y a la movilización de códigos culturales comunes y formas de dar sentido que permiten a los miembros de un grupo social identificarse entre sí y diferenciarse de otros grupos sociales. (p. 65)

Esta definición implica sujetos activos con capacidad de seleccionar, modificar y re-significar los códigos culturales, y no solo de interiorizarlos. En tanto el proceso de configuración se encuentra inscripto en un contexto con determinadas relaciones de poder y tensiones, la movilización (inter)subjetiva de los códigos culturales y la

definición de los posicionamientos frente a los referenciales identitarios, se encuentra siempre abierta a la transformación, la ruptura y la creación de significaciones y códigos por parte del colectivo. De esta forma, se reconoce la presión de factores objetivo-estructural sobre los procesos de configuración de las identidades, pero esta no obtura la posibilidad de innovar de los sujetos, gracias al papel que se le da a la subjetividad en esta propuesta.

La subjetividad implica más bien un proceso social dinámico a través del cual los sujetos piensan, sienten, perciben y representan los códigos de los mundos en que se desenvuelven para dar sentidos y decidir su acción en situaciones concretas dadas. (Montarcé, 2010, p. 41)

La relación entre la subjetividad y las estructuras objetivas que la enmarcan es mediada por Montarcé (2010) extrapolando nuevamente a elementos de la Fenomenología de Schütz. Este último establece una diferencia entre significado subjetivo y contexto objetivo de significado, los cuales no son asimilables a lo que Dubar (2002) plantea como identificaciones para mí e identificaciones para los otros. El contexto objetivo de significado hace referencia en este caso a los significados objetivados en la cultura, que van más allá de lo que los otros inmediatos y cotidianos atribuyen al sujeto.

(...) si bien el ámbito de las interacciones cotidianas es un elemento fundamental de la configuración identitaria (reconociendo que las identidades se construyen al calor de las prácticas), los procesos de construcción de identidades no pueden limitarse a dichas interacciones, ya que el pasado y toda su acumulación histórica de prácticas y significados presentes en los diferentes grupos sociales (objetivados o no) no es algo ajeno a las interacciones presentes y a los significados que se construyen en torno a estas. (Montarcé, 2010, pp. 66-67)

Desde este lugar la autora recupera también el concepto de memoria colectiva, el cual trasciende la dimensión de la trayectoria subjetiva (por más que esta última sea comprendida en término colectivos). La memoria colectiva aparece como un proceso de re-construcción del pasado que es múltiple (puesto que puede contener varias interpretaciones con diversos grados de concordancia) y que, en tanto interpretación, es activa. Esta memoria colectiva, sin referir a la cultura (entendida como trama densa de significados objetivados ampliamente compartidos y relativamente duraderos),

puede trascender una configuración identitaria específica y ubicarse en un nivel superior de identidad.

El concepto de memoria colectiva y su impacto en la subjetividad de los trabajadores nos ha servido como guía para comprender que, efectivamente, las configuraciones identitarias se establecen por niveles. Colectivos que actualmente se encuentran fragmentados, en el pasado estaban unidos y en el futuro pueden estarlo nuevamente, aun conservando sus aspectos heterogéneos. En este sentido, en el capítulo 3 prestamos atención a movimientos de acercamiento y alejamiento entre los contratados de BCM y el sindicato, que nos plantean que se encuentra siempre abierta la posibilidad de articular configuraciones identitarias colectivas más amplias y (¿por qué no?) más potentes entre trabajadores que se encuentran distanciados por diversos motivos (objetivos y subjetivos).

En este capítulo hemos procurado re-construir el andamiaje teórico-conceptual que utilizamos para abordar el caso. Por un lado, hemos intentado dar cuenta del proceso de transformaciones que ha atravesado el mundo del trabajo en los últimos 50 años, el cual se ha caracterizado a grandes rasgos por el aumento creciente de la precarización de la fuerza de trabajo. Por otro, hemos recorrido dos propuestas teóricas que abordan las problemáticas de los procesos identitarios y tomamos elementos de ambas que nos servirán para abordar el caso de los trabajadores de la DTI contratados a través de la BCM.

Pero antes de meternos con las identidades de dichos trabajadores, en el capítulo siguiente proponemos hacer un recorrido por las principales transformaciones que ha atravesado el trabajo en el sector público tanto nacional como provincial.

Capítulo 2 – Transformaciones del trabajo asalariado en el sector público en los últimos 30 años

En este capítulo pretendemos lograr una mayor comprensión del proceso a través del cual la precarización del trabajo en los sectores públicos nacional y provincial llega hasta nuestros días. Para ello, analizaremos algunos de los principales cambios que se dieron a partir de los años '90 en el marco normativo que regula el empleo en dicho ámbito. Si bien no todos los mecanismos de precarización del trabajo se traducen en las leyes, entendemos que estas últimas generalmente son la cristalización de las relaciones de fuerza imperante en una sociedad. El recorrido de este capítulo nos llevará desde las transformaciones en las normativas laborales sucedidas a nivel general, primero con el advenimiento del neoliberalismo y luego durante la etapa neo-desarrollista, hasta el análisis específico de las formas de contratación precarias tanto a nivel nacional como provincial.

En este sentido, la instauración de múltiples formas de contratación precarias aparece como una de las estrategias privilegiadas implementadas por los sectores dominantes. Ubicadas generalmente en una zona nebulosa de la legalidad, dichas modalidades de contratación le han permitido a estos últimos avanzar sobre múltiples derechos laborales, aun cuando no han conseguido hacerlo a través de la modificación completa de la normativa vigente.

Para la definición de sector público nos basamos en las leyes 24.156 (en lo que hace al ámbito Nacional) y 7.314 (en relación al provincial), las cuales comprenden dentro del mismo a: 1) las Administraciones Centralizadas y Descentralizadas; 2) todas las Empresas del Estado y aquellas en las que el Estado tenga participación mayoritaria (patrimonial o decisional); 3) Entes Públicos autárquicos donde el Estado tenga control mayoritario (patrimonial o decisional). Ambas se asientan principalmente en criterios presupuestarios, pero también mezclan criterios jurídico-orgánicos, en tanto buscan incluir dentro de ese concepto a todo ente público y toda forma jurídica de intervención estatal o donde el Estado tenga una decisiva incidencia (Cassagne, 2006). Esta decisión la hemos tomado en tanto la definición comprendida en dichas leyes es compatible y articulable con la definición de trabajadores del Estado contenida en el art. 2 del Estatuto de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE).

2. 1. Avanzada neoliberal: re-estructuración del Estado y reformas laborales precarizadoras

La hegemonía neoliberal que imperó en nuestro país durante la década del '90, implicó una redefinición del vínculo Estado-mercado-mercado de trabajo caracterizada, en términos generales, por:

- La re-estructuración del Estado Nacional, a través de la cual se lo “desligó” de la prestación de varios servicios que anteriormente se encontraban bajo su égida y se modificó el rol de control que este tenía sobre el mercado local.
- La profundización de muchas de las tendencias en materia económica (des-industrialización, apertura económica, endeudamiento estatal, etcétera) que venían delineándose desde la última dictadura cívico-militar (1976-1983).
- La introducción de cambios en la legislación laboral (tanto en el sector público como en el privado) para flexibilizar las condiciones de trabajo, dando lugar a un proceso de gran crecimiento del desempleo y de empeoramiento de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores asalariados.

En concreto, las medidas tomadas por el primer gobierno de Carlos Menem (1989-1994), en alianza con los sectores dominantes ligados principalmente al capital financiero (local e internacional), buscaron revertir lo que para el ideario político neoliberal era el “excesivo intervencionismo estatal”. Este era identificado como una

característica del modelo de sustitución de importaciones (principalmente en su versión distribucionista) que traía aparejada una “inmensa ineficiencia en el sistema económico” (Basualdo, 2003, p. 43).

La implementación de estas transformaciones se encontraba estrechamente articulada a un discurso que sostenía que el Estado, burocrático y corrupto, era el principal “culpable” (cuando no el único) de las crisis económicas, como la hiperinflación de fines de la década del ‘80.

La caracterización que las clases dominantes hacían del Estado y la responsabilidad casi absoluta que le adjudicaban respecto a la crisis, no reparaban en que, por un lado, los orígenes de la crisis no eran exclusivamente nacionales. Al igual que en otros países de América Latina, el estancamiento económico que se dio durante esa década (‘80) en nuestro país estaba relacionado con la suba en los precios internacionales del petróleo, la caída del precio de varias materias primas exportadas por la región y el aumento en las tasas de interés de la deuda externa, principalmente aquella vinculada a Estados Unidos (Martínez Rangel y Soto Reyes Garmendía, 2012).

Por otro lado, pasaba por alto que el país todavía sentía, a nivel institucional, las consecuencias devastadoras generadas por la última dictadura militar. La cual, además de haber sido la más violenta de su historia, en materia económica estatizó deudas privadas (favoreciendo al capital concentrado local), aumentó la deuda externa de manera exponencial, contrajo el salario de las clases trabajadoras e impactó de manera negativa en la industria nacional y las economías regionales (Basualdo, 2003; Cortese et al., 2007).

Teniendo en cuenta lo anterior, podemos decir que las medidas impulsadas por la gestión menemista profundizaron el modelo de valorización financiera que, tal como sostiene Basualdo (2003), había comenzado en la década del ‘70 con la dictadura militar. En ese sentido, promovieron la “retirada” del Estado a sus funciones indelegables: justicia, seguridad, defensa, relaciones exteriores, salud, seguridad social la inversión en infraestructura social y sectores no privatizados, etc. (Cortese et al., 2007). El accionar del gobierno nacional, en su alianza con las clases dominantes, estaba sustentado sobre los lineamientos del Consenso de Washington, que planteaban entre sus principales propuestas la necesidad de: la disminución del gasto público (con el objetivo de bajar el déficit fiscal), la privatización de empresas estatales

de servicios públicos, la reducción de las barreras aduaneras y la “desregulación” de los mercados (Neffa, Oliveti et al. 2010).

La desregulación no fue otra cosa que un cambio en las reglas de juego y el Estado no se retiró, sino que fue un actor clave en todo este proceso. Tal como han establecido diferentes autores, las medidas asumidas por el gobierno nacional favorecieron la concentración y la extranjerización de la riqueza (Basualdo, 2003; Azpiazu et al., 2001). Como contrapartida, empeoraron las condiciones laborales de las clases trabajadoras y llevaron a niveles inéditos el desempleo, desembocando en una profunda y extensa crisis que encontró sus respuestas más álgidas en los levantamientos populares de fines de 2001 (Basualdo, 2003).

A continuación, describiremos, de manera crítica, algunas de las principales medidas adoptadas durante la década de los '90 que avanzaron en el sentido descripto.

La Ley de Reforma del Estado, tras el objetivo de reducir el déficit fiscal (y morigerar la crisis) e incentivar el ingreso de capitales y la inversión, da comienzo, por un lado, al proceso de descentralización del Estado, al transferir a las provincias varias funciones y servicios públicos antes a su cargo (ejemplos de esto son la educación y la salud). Por otro, sienta las bases para el proceso de privatizaciones de empresas estatales, caracterizado, entre otras cosas, por un sistema de adquisición de acciones que favorecía a interesados con gran capacidad patrimonial (y, por ende, poder de lobby) y por el no establecimiento de restricciones temporales para la reventa de las mismas (Azpiazu y Basualdo, 2004).

Esto último permitió que los grupos económicos locales que se favorecieron con las privatizaciones, vendieran sus acciones a mediados de los '90 a capitales concentrados extranjeros:

De esta manera, cobra forma durante esos años un avance inédito en el grado de extranjerización de la economía argentina que revierte y supera la repatriación de capitales foráneos radicados en la actividad industrial en la década anterior. Estas transferencias de capital devienen como un factor adicional que agudiza el funcionamiento de la valorización financiera, dando lugar a una fuga de capitales que, incluso, supera a la vigente durante la dictadura militar. (Basualdo, 2003, p.49)

En Septiembre de ese mismo año se dictó la Ley de Emergencia Económica (23.697), que, de acuerdo a su art. 1, buscaba superar la “situación de peligro colectivo creada por las graves circunstancias económicas y sociales que la Nación padece”. Alineada a la anterior normativa, esta ley establecía medidas orientadas al “achicamiento” del Estado y la re-estructuración de sus funciones. También se plasmaron en ella artículos que modificaban las regulaciones estatales sobre el mercado de capitales y actividades económicas estratégicas. Se trató de una mega-ley que abordaba desde el régimen de contrataciones de la Administración Pública hasta cuestiones vinculadas a los regímenes de promoción industrial y minero.

Sus principales medidas fueron: la suspensión transitoria de subsidios y subvenciones, la reforma de la Carta Orgánica del Banco Central de la República Argentina, la suspensión de los regímenes de promoción industrial y minera por 180 días, la flexibilización del régimen de Inversión Extranjera (en la búsqueda expresa de igualar el tratamiento para el capital nacional y el extranjero orientado a la producción local), el congelamiento de las plantas de personal de todo el Estado por 180 días, la exclusión de fórmulas indexatorias del cálculo de los aumentos salariales en el sector público y la centralización en el ejecutivo de las acciones tendientes a la venta de inmuebles del Estado con el fin de agilizarlas.

En 1991, en una segunda ola de medidas de gran alcance sobre la realidad nacional, fue aprobada la Ley de Convertibilidad con el objetivo de revalorizar la moneda nacional y estabilizar la inflación, que a principio de ese año había vuelto a dispararse. A través de esta ley se establecía la creación del peso a partir del 1 de enero de 1992, con un tipo de cambio fijo con el dólar de 1 a 1.

También en 1991, se dictó el Decreto 2.284, que establecía las pautas para la desregulación del comercio interior de bienes y servicios, del comercio exterior y de varias actividades de gran importancia regional (la vitivinícola, la yerbatera, la azucarera, etc.). Además, mediante el mismo se implementaba una reforma fiscal a través de la cual se suprimieron una gran cantidad de impuestos y tasas, y se dejaron sin efecto los regímenes de promoción industrial naval, aeronáutica y de maquinaria vial.

Cerrando esta primera etapa de reformas y en la búsqueda de cumplir con los requerimientos de los Organismos Internacionales de Crédito, en 1992 Argentina firmó un acuerdo con el FMI por el cual se comprometió a destinar los ingresos por las

privatizaciones y un total de \$3300 millones de dólares al pago de la deuda externa. De esta manera, se preparó el camino para la firma del Plan Brady, que constaba en una re-estructuración de dicha deuda a 30 años (Cortese et al., 2007).

En la primera etapa del régimen de convertibilidad (1991-1994), además de la estabilización de los precios, se registró la reactivación de la inversión, la expansión del consumo y, en consecuencia, el aumento de Producto Bruto Interno (PBI).

Sin embargo, en la segunda etapa (1995-2003), conforme disminuyó la capacidad ociosa instalada y debido a la intensificación de la fuga de capitales a partir de la firma del Plan Brady, comenzaron a quedar al descubierto las consecuencias de este esquema en el mediano plazo: caída del ritmo de crecimiento del PBI y disminución en la participación del PBI tanto de la Inversión Bruta Interna Fija como de los asalariados (Basualdo, 2003).

Como explica Basualdo (2003), la firma del Plan Brady puede ser leída como el comienzo de un nuevo capítulo en la historia del crecimiento de la deuda externa y la fuga de capitales en la Argentina:

La deuda externa estatal, impulsada por la eliminación de sus fuentes genuinas de ingresos, cumple la función, además de constituir las reservas que sostienen este planteo económico, de proveer las divisas necesarias para que la fracción dominante local pueda culminar el ciclo de la valorización financiera con la fuga de capitales al exterior. (pp. 69 y 70)

Por su parte, las reformas en la legislación laboral llevadas adelante en la Argentina durante los años '90, se implementaron principalmente a través de decretos del Poder Ejecutivo Nacional, que respondían principalmente a las presiones que los sectores empresarios venían ejerciendo desde la sanción de la Ley 20.744/74 - de Contrato de Trabajo (LCT). Dicha ley fue fundada sobre el principio protectorio del trabajador (base del derecho del trabajo), el cual parte del reconocimiento de la situación de desigualdad existente entre el trabajador y el empresario a la hora de celebrar el contrato de trabajo y no de la consideración del mismo como un "contrato entre iguales"².

² El principio protectorio del trabajo es reconocido por la Constitución Nacional en su art. 14 bis, desde la reforma de 1957. En 2010, con la reforma de la LCT impulsada por el diputado H. Recalde, este principio pasó a estar explicitado en el art. 17 bis de dicha ley: *Las*

La LCT estableció la obligatoriedad del empleador de registrar la relación laboral desde el inicio (con el correspondiente abono de las cargas sociales), limitó las formas de contratación por tiempo determinado y fijó un régimen de indemnizaciones que buscaba fomentar la continuidad de los contratos (Berasueta et al., 2010).

Dicho esquema de protección del trabajo, conseguido por las clases trabajadoras tras años de lucha y organización, era considerado por los sectores empresarios como “rígido” y “costoso”, causante de una pérdida de competitividad para las empresas radicadas en el país y, por ende, del progresivo aumento del desempleo y el trabajo en negro (Basualdo, 2003). Alineadas a estas críticas, las reformas impulsadas en los '90 buscaban generar un mercado de trabajo más flexible, donde la “entrada” y “salida” de los trabajadores fuera “económica” para las empresas.

En este sentido las leyes de Reforma Estructural del Estado y de Emergencia Económica de 1989 darían los primeros pasos modificando el sistema de cálculo de las indemnizaciones por despido arbitrario.

Posteriormente, en 1991, la Ley Nacional de Empleo (24.013) estableció cuatro nuevas modalidades de contratación por tiempo determinado o “promovidas”: a) fomento del empleo, b) lanzamiento de actividad, c) práctica laboral para jóvenes, c) trabajo-formación³. Además de afectar al principio de estabilidad en el empleo reconocido por la LCT de 1974, en las dos primeras se fijaba una reducción de los montos indemnizatorios, mientras que en las otras se eliminaban dichos montos (Neffa et al. 2005).

Cuatro años más tarde, la Ley de Fomento del Empleo (24.465/95) profundizó el sistema de contrataciones promovidas, agregando dos nuevas modalidades contractuales. Una de ellas estaba particularmente dirigida a la promoción de nuevos empleos para personas con mayores dificultades para conseguir trabajo: mayores de 40 años, personas con discapacidad, mujeres, excombatientes. En esta última, tampoco existe derecho a la indemnización (Neffa et al. 2005).

desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, solo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación. El principio protectorio del trabajador se encuentra expresado también en el art. 14 bis de la Constitución Nacional: *el trabajador es siempre sujeto de preferente tutela y a él le caben los principios protectorios, de estabilidad, justicia social, progresividad, pro-homine y favorabilidad.*

³ Si bien en la Ley de Contrato de Trabajo de 1974 ya se contemplaba la posibilidad de establecer contrataciones temporarias, esta estaba exclusivamente limitada a la naturaleza del trabajo a realizarse (Bertolotti y Espeche, 2014).

El que una de las estrategias utilizadas contra la desocupación fuera la creación de formas promovidas de empleo, estaba vinculado con la representación que los sectores empresarios tenían del mercado de trabajo. Para ellos, la flexibilización de las condiciones de entrada y salida de los trabajadores al mercado de trabajo (flexibilización externa) generaba mejores condiciones para que las empresas contratasen empleados, en tanto les aseguraba que entre los trabajadores se daba una mayor competición por los puestos de trabajo, impulsando la productividad.

En línea con esto, la Ley de Fomento del Empleo también introdujo el período de prueba por 3 meses para los contratos por tiempo indeterminado. Esto daba la posibilidad al empleador de finalizar el contrato dentro de dicho período sin estar obligado a pagar indemnización. El período de prueba atravesó posteriormente varias ampliaciones y reducciones (1998, 2000 y 2004), hasta quedar determinado en una extensión de hasta 3 meses por la ley 25.877/04 (García y Angelelli, 2002).

Todas las formas de contratación-promovida habilitadas durante la década del '90, además de afectar el derecho a la estabilidad, significaban una reducción del costo de la fuerza de trabajo, mediante la disminución o eliminación de las cargas sociales y la indemnización. Esto, no solo aumentaba la tasa de ganancia de las empresas, sino que implicaba también el desfinanciamiento de los sistemas de seguridad social.

Pero el ajuste también alcanzó al salario de los trabajadores “estables” a través del decreto 1.334/91, conocido como “decreto de la productividad”. El mismo, modificó la fórmula del cálculo de los aumentos salariales, que dejaba de contemplar cualquier tipo de índice inflacionario y pasaba a estar atada a los aumentos de la productividad empresarial. El aumento de la productividad producido por la innovación tecnológica y la implementación de nuevas formas de organización del trabajo, era complementado con el generado a través del ajuste sobre el salario de los trabajadores.

Las transformaciones en la legislación laboral operados durante la década del '90 también afectaron derechos colectivos de trabajo, como la protesta y la negociación colectiva. A través del decreto 2.184 de 1990, el gobierno nacional impuso de manera unilateral algunas reglamentaciones del derecho a huelga y otorgó nuevas atribuciones al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTySS) que, desde el punto de vista del derecho internacional, eran desmedidas. Este decreto estableció que ningún conflicto laboral podía afectar la prestación de los servicios esenciales y determinó que se entendía por estos a:

(...) los servicios sanitarios y hospitalarios; el transporte; la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica, gas y otros combustibles; los servicios de telecomunicaciones; educación primaria, secundaria, terciaria y universitaria; y la administración de justicia a requerimiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. (Decreto 2.184, 1990, art. 1)

Este criterio excedía ampliamente la definición hecha por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluyendo servicios públicos que la Organización había excluido expresamente como el transporte y la educación. Pero, además, daba al Ministerio de Trabajo, un órgano político, el poder de incluir al listado actividades previamente no contempladas, en caso de considerar que su suspensión ponía “en peligro la vida, la salud, la libertad o la seguridad de toda la comunidad o de parte de ella” (Decreto 2.184, 1990, art. 1). Como explica Tribuzio (2012), la incorporación del concepto de libertad deviene en la posibilidad de que prácticamente cualquier servicio o actividad sean considerados esenciales; mientras que el establecimiento del criterio de oportunidad carece de condicionamientos objetivos, permitiendo que la restricción del derecho a huelga sea utilizada por el poder político de manera discrecional.

Es importante destacar que este decreto fue dictado en plena etapa de privatización de empresas públicas, brindando al gobierno nacional una herramienta para el control de las protestas, que le permitía, incluso, establecer como sanción la suspensión o cancelación de la personería gremial, en caso de incumplimiento de lo determinado por el Ministerio de Trabajo.

Posteriormente, el decreto 470 de 1993 también afectó el ámbito del derecho colectivo, estableciendo la posibilidad de que se entablen negociaciones de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) a niveles menores que el de actividad, por pedido de cualquiera de las partes. Se habilitaba así la posibilidad de que los mismos fueran celebrados a nivel de las empresas; y, siempre que interviniera una asociación sindical con personería jurídica que comprenda a la empresa en su ámbito de actuación, el CCT podía entrar en vigencia sin necesidad de ser homologado por el MTySS (Neffa et al. 2005).

La negociación de los CCT a nivel de las empresas significó una fragmentación del colectivo de trabajadores que abrió el camino para que se introdujeran innovaciones en relación a las modalidades de contratación, a la organización del proceso de trabajo y a las condiciones laborales, que a veces no eran aprobadas en un nivel superior, por

ser consideradas ampliamente desfavorables para los trabajadores. A lo largo del período '91-'99 creció exponencialmente la cantidad de CCT por empresa a nivel nacional, duplicando la cantidad de CCT por actividad celebrados en el mismo período (Neffa et al. 2005).

La flexibilización del mercado de trabajo y la reducción de los costos de la fuerza de trabajo, tras el objetivo de volver más competitivas a las empresas radicadas en la Argentina y frenar el progresivo aumento del desempleo, no dieron los resultados “esperados”. Por el contrario, las tasas de desempleo, sub-empleo y empleo no-registrado aumentaron a lo largo de toda la década, alcanzando niveles inéditos.

Tabla 1 | Principales indicadores del mercado laboral.
Argentina, 1991-2002.

AÑO	TASA DE ACTIVIDAD	TASA DE EMPLEO	TASA DE DESEMPLEO	TASA DE SUBEMPLEO	TASA DE EMPLEO NO REGISTRADO
1991	39,5	37,1	6,0	7,9	30,6
1992	40,2	37,4	7,0	8,1	30,2
1993	41,0	37,1	9,3	9,3	31,4
1994	40,8	35,8	12,2	10,4	28,6
1995	41,4	34,5	16,6	12,6	32,2
1996	41,9	34,6	17,3	13,6	34,6
1997	42,3	36,5	13,7	13,1	36,3
1998	42,1	36,9	12,4	13,6	37,1
1999	42,7	36,8	13,8	14,3	37,6
2000	42,7	36,5	14,7	14,6	38,0
2001	42,2	34,5	18,3	16,3	38,1
2002	42,9	35,3	17,8	19,9	43,8

Fuente | Elaboración propia en base a EPH-INDEC y al Informe de Inspección del Trabajo en la Argentina 2003-2012. Acciones y Resultados (MTEySS de la Nación, 2013).

Como podemos ver en el cuadro, a lo largo del período se evidencia un sostenido deterioro de los indicadores laborales. La tasa de desempleo creció un 11,8% a lo largo de los 12 años que abarcan esta etapa, ubicándose en 17,8% para 2002. Los momentos de crecimientos más pronunciados coinciden con la crisis internacional del '95 y con el profundo deterioro de la economía nacional a partir del '98. Por su parte, la tasa de subempleo se duplicó, pasando de 7,9% en 1991 a 19,9% en 2002.

Esto a su vez fue acompañado por un crecimiento sostenido de empleo no registrado, que tuvo picos de crecimiento en el año '95, cuando aumentó casi 4 puntos porcentuales respecto al año anterior y se ubicó en 32,2%, y en el año 2002, cuando trepó más de 5 puntos para ubicarse en un 43,8 %.

Los datos brindados por uno de los informes de la UCA del año 2009, citado por el MTEySS (2013), nos permiten comprender de manera más acabada el aumento del desempleo que se dio a partir del '98:

Entre mayo de 1998 y el mismo mes de 2001 la economía se contrajo un 5,4%. En el mismo período el empleo total se incrementó en 210.000 nuevos trabajadores, pero el desempleo aumentó del 13,2% al 16,4%. Este resultado se debió a que la fuerza laboral (la población económicamente activa) se incrementó en 797.000 personas. (p. 22)

El gran aumento de la fuerza laboral registrado por el Informe de la UCA se puede vincular a la caída del salario real que se dio durante esos años, cuestión que empuja a personas que antes se declaraban inactivas a buscar trabajo. Esto sucede en la medida en que el salario del/de la Jefe/a que antes era suficiente para cubrir los gastos de un hogar, en caso de mantenerse, deja de serlo.

Tabla 2 | Evolución del PBI, participación del salario en el PBI, pobreza e indigencia. Argentina, 1991-2001.

AÑO	PBI (precios constantes)*	PARTICIPACIÓN DEL SALARIO EN EL PBI (%)	PERSONAS BAJO LÍNEA POBREZA (%)	PERSONAS BAJO LÍNEA INDIGENCIA (%)
1991	100,0	35,0	21,5	3,0
1992	108,9	38,4	17,9	3,2
1993	115,0	36,2	16,8	4,4
1994	125,2	34,9	19,0	3,5
1995	125,5	31,5	24,8	6,3
1996	132,4	31,9	27,9	7,5
1997	142,4	34,2	26,0	6,4
1998	145,4	34,9	25,9	6,9
1999	137,9	34,0	26,7	6,7
2000	137,2	34,9	28,9	7,7
2001	131,1	26,6	35,4	12,2

* La estimación del PBI a precios constantes y corrientes de 1991 y 1992 es el resultado de aplicarle al respectivo PBI de 1992, las correspondientes variaciones resultantes de la estimación anterior de PBI realizada en 1986 (Basualdo, 2003).

Fuente | Elaboración propia en base a Basualdo, 2003.

La caída del salario real se tradujo, a su vez, en una pérdida de la participación del salario en el PBI (Basualdo, 2003). Sin embargo, si analizamos el cuadro de arriba, podemos distinguir dos etapas del período de Convertibilidad. La primera va del '91 al '98; años durante los cuales se dio un acelerado proceso de crecimiento del PBI que, sin embargo, no fue acompañado por el mejoramiento de los distintos indicadores sociales analizados, sino, como plantea Féliz (2011), por un aumento en la desigualdad y la exclusión. La participación del salario en el PBI cayó 6,5 puntos entre el '92 y el '96, luego de lo que se recuperó levemente para volver a rondar el 35% que ocupaba en el '91; la pobreza, descendió durante los primeros 3 años, pero comenzó a aumentar en el '94 pasando del 19% al 25,9% en 1998; por último, la indigencia incrementó exponencialmente del '94 al '95, pasando del 3,5% al 6,3%, posteriormente, siguió creciendo.

La segunda etapa va del '98 al '02 y se encuentra caracterizada por un empeoramiento de la situación. Durante esos años, se registró una caída del PBI de 14,3 % que fue acompañada por un deterioro aún mayor de las condiciones de vida de la población: en tan solo 4 años la pobreza creció más de 10 puntos, mientras que la

indigencia lo hizo en 5,3 puntos; para el '01 estas eran de 35,4% y 12,2% respectivamente.

2. 2. Neo-desarrollismo: salida de la crisis y un nuevo modelo asentado sobre la estructura social heredada

El escenario descrito en el apartado anterior, signado por el desempleo y la pobreza, generó un creciente descontento social, que se tradujo en una transformación cualitativa de las protestas y, hacia el final de la década, en un aumento de las mismas. Los trabajadores desempleados y sus organizaciones, que comenzaron a visibilizarse desde mediados de la década del '90 en protestas como las puebladas de Cutral-Co y Plaza Huinul, cobraron un peso cada vez mayor en las manifestaciones a lo largo y ancho del país⁴. Conforme la crisis fue alcanzando a sectores medios de la sociedad, el encuentro entre estos y los piqueteros comenzó a cobrar fuerza en las calles (Svampa, 2007).

A fines del año 2001 la situación se hizo insostenible; a las protestas de trabajadores ocupados y desocupados se sumaron las manifestaciones de pequeños ahorristas, que no podían acceder al dinero depositado en sus cuentas y plazos fijos, debido al “corralito” dictado por el entonces Ministro de Economía, Domingo Cavallo. La solidaridad entre los manifestantes, plasmada en la conocida consigna “piquete y cacerola, la lucha es una sola”, devino en las revueltas populares del 19 y el 20 de Diciembre, que obligaron a la renuncia de dicho ministro primero, y del presidente Fernando de la Rúa después.

Como explica Svampa (2007), la crisis no fue solo económica, sino también social y política. Una muestra de ello era el “que se vayan todos” que inundaba las protestas en todo el país. Como resultado de esta efervescencia, la argentina vio desfilar por el sillón presidencial a 5 mandatarios entre el 21 de Diciembre y el 2 de Enero de 2002 (tan solo 11 días), cuando asumió Eduardo Duhalde.

Duhalde sería el encargado de arreglar entre los sectores dominantes una estrategia de salida de la convertibilidad, lo que supuso, entre otras medidas, la devaluación del

⁴ De acuerdo con el Informe del CELS de 2017, para el año 2000, el 47% de las acciones de protesta eran convocadas por Organizaciones socio-territoriales o Piqueteras.

peso, la creación de impuestos sobre las exportaciones de granos y combustibles y la cesación unilateral de los pagos de la deuda pública. En la implementación de dicha estrategia también fue creado el Plan Jefes y Jefas de Hogar (el programa social más grande de la historia argentina), que buscaba principalmente frenar y contener la conflictividad generada por los trabajadores desocupados (Félicz, 2011).

Durante el 2002, sin embargo, las movilizaciones populares continuaron. Frente a ellas se recrudeció también la represión por parte del Estado, la cual tuvo como uno de sus puntos más álgidos la “masacre del puente Pueyrredón”, donde fueron asesinados Maximiliano Kosteky y Darío Santillán. Este hecho, obligó a Duhalde a adelantar las elecciones presidenciales que se celebraron en Abril de 2003.

A lo largo de ese año se profundizaron las contradicciones entre el “llamado a la solidaridad y a la auto-organización social” y “el llamado al orden y al retorno a la normalidad”, por parte de distintos grupos sociales (Svampa, 2007, p. 41). La segunda opción se fortaleció frente al abroquelamiento de los sectores dominantes y terminó por imponerse con la participación masiva en las elecciones de 2003, a partir de las cuales se proclamó como presidente a Néstor Kirchner en segunda vuelta.

La salida de la crisis, a partir del 2003, estuvo apuntalada por varios factores políticos y económicos. En relación a lo político destaca, en primer lugar, la habilidad del peronismo para articular un discurso anti-neoliberal que se encontraba en línea con las demandas de las manifestaciones de 2001 y 2002, y que fue favorecido y acompañado por la emergencia de un nuevo polo latinoamericano de gobiernos de centro-izquierda. Junto a esto, Néstor Kirchner supo impulsar y concretar medidas con una fuerte carga simbólica, y que le permitieron re-colocar en primer plano al sistema institucional (Svampa, 2007). En esta línea se ubica, por ejemplo, la política de Derechos Humanos, que promovió el juicio a los genocidas militares y civiles de la última dictadura, una demanda histórica de los sectores populares, que fue muy bien recibida por la población y generó una amplia expectativa social.

En segundo lugar, debemos mencionar una estrategia de “dos caras” que llevó el gobierno nacional respecto a los movimientos de desocupados, sector más radicalizado durante la crisis. Por un lado, buscó integrar a través de la cooptación e institucionalización del sector del movimiento ideológicamente más afín al justicialismo; por otro, buscó avanzar en el disciplinamiento de los grupos opositores, ya sea a través de la deslegitimación (planteando que los mismos afectaban la “normalidad

institucional” deseada por la población) o de la represión y la criminalización (Svampa, 2007).

Respecto a los factores económicos que permitieron salir de la crisis, diversos autores destacan el impacto positivo del alza que se dio entre 2001 y 2008 en los precios internacionales de diversos commodities exportados por Argentina (soja, maíz, minerales, etc.) (Svampa, 2007; Féliz, 2011). Esto, junto con la salida del esquema de la convertibilidad y la creación de nuevos impuestos sobre las exportaciones, fue lo que permitió que a partir de la segunda mitad del 2002 se comenzara a estabilizar la economía argentina, recuperando el crecimiento del PBI tras 17 trimestres consecutivos de caída (Féliz, 2011).

Sobre esta base, el gobierno kirchnerista impulsó el viraje hacia un modelo de desarrollo de tipo neo-desarrollista, donde se buscó contribuir a la acumulación productiva (no financiera) del capital. Este cambio estuvo acompañado por la consolidación de un nuevo bloque hegemónico encabezado por la alianza del capital industrial y el capital agro-minero, en el que el capital financiero, dominante durante la etapa anterior, permaneció de forma subordinada (Féliz, 2015).

Bajo esta nueva configuración hegemónica, se buscó apostar a la reactivación de la industria nacional y el mercado interno, aprovechando las divisas aportadas por las exportaciones para financiar el crédito (Svampa, 2007; Féliz, 2015). Esto fue acompañado por un marcado descenso de la pobreza, la indigencia y el desempleo, respecto a los aterradores niveles alcanzados a comienzos de la década del 2000.

Tabla 3 | Porcentaje de personas bajo las líneas de pobreza e indigencia en los aglomerados urbanos y regiones estadísticas. Argentina, 2003-2015.

AÑO	PERSONAS BAJO LÍNEA POBREZA (%) S/ EPH-INDEC	PERSONAS BAJO LÍNEA POBREZA (%) S/ ODS-UCA	PERSONAS BAJO LÍNEA INDIGENCIA (%) S/ EPH-INDEC	PERSONAS BAJO LÍNEA INDIGENCIA (%) S/ ODS-UCA
2003	47,8		20,5	
2004	40,2		15,0	
2005	33,8		12,2	
2006	26,9		8,7	
2007	20,6		5,9	
2008	15,3		4,4	
2009	13,2		3,5	
2010	9,9	28,2	2,5	6,4
2011	6,5	24,7	1,7	6,1
2012	5,4	26,2	1,5	5,7
2013	4,7	27,4	1,4	5,4
2014		28,7		6,4
2015		29,0		5,3

Fuente | Elaboración propia en base a EPH-INDEC y ODS-UCA.¹

¹ En tanto consideramos que los datos oficiales brindados por EPH-INDEC entre 2007 - 2015 no son confiables, debido a la intervención que sufrió el organismo, mostramos en paralelo los datos calculados por el ODS-UCA a partir de 2010.

Como podemos ver la pobreza bajó hasta 2011, año a partir del cual se registra una tendencia inversa si se analizan los datos brindados por la UCA. El nuevo aumento de la pobreza a partir de 2011 se explica debido a la crisis que comenzó a atravesar el país en esos años, caracterizada por un proceso inflacionario que afectó fuertemente los salarios reales de los trabajadores.

Por su parte, la indigencia también descendió fuertemente durante los primeros años del período, para luego estancarse alrededor del 5,5/6%. El hecho de que esta no haya acompañado el alza de la pobreza a partir de 2011 se debe, en cierta medida, al impacto positivo de la Asignación Universal por Hijo que entró en vigor a fines del 2009.

En el cuadro que tenemos abajo podemos ver que el desempleo registra una fuerte disminución hasta el año 2007, en que se ubica en un 8,8% (según EPH-INDEC) / 9,9% (según ODS-UCA); ese año, el desempleo logró volver a un valor de un dígito

tras 14 años. Luego, si tomamos los datos de la UCA, entre 2008 y 2010 vuelve a aumentar levemente, hasta ubicarse en un 11,4%. Entre 2011 y 2015 este indicador se mantuvo relativamente estable, rondando el 9%.

Tabla 4 | Tasa de desempleo según EPH-INDEC y ODS-UCA.
Argentina, 2003-2015.

AÑO	TASA DE DESEMPLEO (%) S/ EPH-INDEC	TASA DE DESEMPLEO (%) S/ ODS-UCA
2003	16,1	
2004	13,1	19,1
2005	11,1	13,4
2006	10,1	11,4
2007	8,1	9,9
2008	7,8	10,8
2009	9,1	11,3
2010	7,5	11,4
2011	7,2	8,8
2012	7,6	9,6
2013	6,8	8,8
2014	7,5	9,1
2015	5,9	9,4

Fuente | Elaboración propia en base a EPH-INDEC y ODS-UCA.

Junto con la disminución del desempleo, a lo largo del período kirchnerista se registró una recuperación de las negociaciones colectivas que, a su vez, impulsó una revitalización de las organizaciones sindicales; esta última, sin embargo, estuvo circunscripta al reclamo de incrementos salariales y limitada por el modelo institucional de relaciones laborales⁵. Como plantea Marticorena (2017)

(...) la negociación colectiva ha sido clave durante los primeros años de la denominada postconvertibilidad para “ordenar” desde el Estado las relaciones laborales en un momento inicial de recomposición de la acumulación y la dominación, cuestionada por la insurrección de 2001. Pero al mismo tiempo, el dinamismo asumido por las negociaciones colectivas a lo largo de la última

⁵ La autora aclara que a partir del 2009, como consecuencia de la crisis, se da un resurgimiento de conflictos por despidos, suspensiones y cierres de establecimientos (Marticorena, 2017).

década operó como un factor clave en el impulso de la organización sindical en general, y de base en particular. (p. 2)

Si bien durante el período kirchnerista se logró un mejoramiento de la situación en que se encontraban las clases trabajadoras durante la crisis, esto no implicó una redistribución a favor de las mismas, ni la recuperación de indicadores como el salario, el desempleo o la pobreza por encima de los ya precarios niveles registrados a principios del '90.

En este sentido, el modelo neo-desarrollista que se estableció en nuestro país entre 2003 y 2015, lejos de romper con el neoliberalismo de manera tajante, estuvo asentado sobre la estructura social que este había “construido” (Féiz, 2015). Como complemento de la explotación y exportación de los bienes comunes y el aprovechamiento de las “ventajas comparativas” que su exportación brindaba, este modelo se basó también en la super-explotación de la fuerza de trabajo⁶

(...) (*en parte*) el salto en la acumulación se apoyó en la acumulación extensiva de capital variable, es decir, de fuerza de trabajo ampliamente super-explotada: mientras en 2003 32% de los trabajadores asalariados ganaban por debajo del salario mínimo, en 2009 42.3% permanecían en esa situación. (Féiz, 2015, p. 2. Las cursivas son nuestras)

A su vez, la explotación de la fuerza de trabajo durante este período estuvo caracterizada por sostener las relaciones laborales precarias establecidas en la década anterior. Consideramos que una muestra de esto se encuentra en los altos niveles de no-registración que se mantuvieron durante los 12 años que van de 2003 a 2015. En el siguiente cuadro podemos ver que, si bien la no-registración descendió de los astronómicos valores posteriores a la crisis, esta se mantuvo por encima del 35%, presentándose como uno de los “límites” más caros al modelo.

⁶ Féiz (2011) define la súper-explotación de la fuerza de trabajo siguiendo a Marini como: *La súper-explotación laboral fue definida conceptualmente por Marini (1973) como la forma de uso capitalista del trabajo que supone la existencia de una masa significativa de la fuerza laboral tenga salarios por debajo del valor de la misma* (p. 74).

Tabla 5 | Tasa de empleo no registrado, según terceros trimestres.
Argentina, 2003-2012.

AÑO	TASA DE EMPLEO NO REGISTRADO (%)
2003	49,1
2004	47,4
2005	45,9
2006	42,6
2007	40,5 *
2008	36,7
2009	36,0
2010	35,8
2011	34,3
2012	34,5 *

* Corresponden al 2° trimestre, debido a que no se cuenta con el dato correspondiente al 3°.

Fuente | Elaboración propia en base al Informe de Inspección del Trabajo en la Argentina 2003-2012. Acciones y Resultados (MTEySS de la Nación, 2013).

A fines de 2015, con la asunción de Mauricio Macri a nivel nacional, una nueva ola neoliberal inundó a la Argentina y, con ella, comenzó un nuevo ciclo de avanzadas del capital. Si bien los trabajadores lograron frenar un intento de reforma laboral que hubiera significado un duro retroceso en término de derechos laborales, el gobierno nacional consiguió dictar en 2017 una nueva ley de riesgos del trabajo a medida de los empresarios del sector privado y, a lo largo sus 4 años de gobierno, avanzó en un plan “modernizador” del Estado que transformó radicalmente las plantas del mismo, dejando a una gran cantidad de trabajadores sin trabajo.

Respecto al trabajo en el sector público, este plan de modernización del Estado siguió en términos generales los lineamientos planteados por el menemismo en los '90: achicamiento de las plantas de trabajadores permanentes y expansión de las formas precarias de contratación. En el próximo apartado abordaremos con mayor profundidad el avance de las formas precarias en el sector público tanto durante el kirchnerismo, como durante el macrismo.

2. 3. Modalidades precarias de contratación: evolución y principales efectos en el sector público nacional, de 1989 a 2019

El trabajo en el sector público, al igual que en el privado, se ha visto sumergido en un profundo proceso de precarización en los últimos 30 años. Sin embargo, se encuentra atravesado por una serie de particularidades que nos obligan a prestarle un tratamiento diferenciado. Por un lado, el empleador en este caso es el Estado; esto quiere decir que quien contrata y organiza el proceso de trabajo es, al mismo tiempo, el “encargado” de supervisar que las leyes laborales se cumplan. Por otro, el marco normativo que lo regula y los mecanismos legales a través de los cuales se ha desenvuelto este proceso son diferentes.

Como explica Poblete (2013), el encuadre legal que se da a la relación salarial es de suma importancia, porque a través de él se determinan los derechos que el Estado reconoce a los trabajadores. Sin embargo, resulta necesario remarcar que desde nuestro enfoque la relación salarial no es definida, al menos exclusivamente, por lo legal. Tampoco consideramos que la precarización del trabajo sea un proceso que avance solamente a través de reformas en la legislación; antes bien, entendemos que las reformas legislativas son (en gran medida) una cristalización de las relaciones de fuerza entre el capital y el trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, en este apartado nos avocaremos al análisis de las principales formas de contratación precarias utilizadas por el Estado nacional durante los últimos 30 años. Haremos foco en las modalidades de planta transitoria y contratos de locación, debido a que son las más utilizadas y sobre las cuales contamos con datos oficiales. Denominaremos como modalidades de contratación precarias a todos aquellos formatos de contratación utilizados para emplear trabajadores avocados a funciones regulares del Estado, que brindan un menor acceso a derechos laborales cuando se las compara con la modalidad de planta permanente.

Para comenzar, debemos volver a referirnos a las leyes de Reforma del Estado y de Emergencia Económica dictadas en 1989. Como ya hemos mencionado, a través de estas dos normativas, dictadas al comienzo del primer mandato de Menem, se fijaron las bases para llevar adelante la privatización de empresas estatales y la descentralización de algunos servicios básicos como la educación y la salud (Neffa et al. 2005). En cierta forma, fueron el “Caballo de Troya” utilizado por los sectores

dominantes para introducir una batería de reformas afines a los lineamientos presentados por los Organismos de Financiamiento Internacional.

Pero además, mediante estas normativas la gestión de Carlos Menem, “avalada” por la situación de emergencia, llevó adelante una serie de medidas destinadas a reducir las plantas de trabajadores permanentes del sector público. Por un lado, la Ley de Emergencia Económica congeló las plantas de personal, impidiendo que se llevaran adelante nuevas contrataciones, y habilitó el despido de los trabajadores de las categorías superiores que estaban contratados sin haber mediado concurso. Por otro, la Ley de Reforma del Estado autorizó dejar sin efecto los contratos de locación de obra y de consultoría vigentes hasta su promulgación, alegando “causa fuerza mayor”; al mismo tiempo que permitió la tercerización a través de la privatización de servicios, con el objetivo de “disminuir el gasto público, mejorar prestaciones o aumentar la eficiencia”, como establece en su art. 60 (Poblete, 2015).

En línea con la “racionalización” del gasto público pregonada por esas normativas, en 1990, a través de los decretos 435, 1.757 y 2.476, se establecieron las pautas para llevar adelante nuevamente una reducción del empleo en el sector a través de diversas medidas (intimaciones a jubilarse, jubilaciones anticipadas, cancelación de las vacantes, fomento de los retiros voluntarios, etcétera).

Si bien los decretos del año '90 no modificaron las condiciones de trabajo ni habilitaron nuevas formas de contratación en el sector público, significaron un primer avance sobre la estabilidad de los trabajadores. Para quienes eran alcanzados por los decretos, la posibilidad de mantener su trabajo en el Estado no era una opción; mientras que “aceptar” una jubilación representaba una pérdida en su nivel de ingresos. La reducción del déficit fiscal, el “achicamiento” del Estado, era llevado adelante a costas de la pérdida de innumerables puestos de trabajo.

Por otro lado, la Ley 24.185, dictada en 1992, sentó las bases para que se comenzaran a llevar adelante negociaciones colectivas entre los trabajadores del sector público, representados por sus sindicatos, y el Estado, representado principalmente por el Ministro de Economía⁷. A diferencia de la mayoría de los

⁷ La Ley 24.185 limitó el ámbito de negociación a lo relativo a las condiciones laborales y lo salarial, y excluyó de esta todo lo vinculado con la determinación de: la estructura orgánica de la Administración Pública Nacional (APN), las facultades de dirección del Estado y el principio de idoneidad como base del ingreso y la promoción en la carrera administrativa. Como explican Pomares et al. (2013), esta delimitación expresa en la ley se asienta sobre la diferenciación

cambios que se dieron en la década del '90, este significó un avance para los trabajadores del sector, en tanto la normativa previa establecía la determinación unilateral en lo referido a los sistemas y regímenes de trabajo. Sin embargo, debemos recordar que el sindicalismo se encontraba en una profunda crisis, por lo cual este avance no se tradujo en la capacidad de frenar el proceso de precarización de los trabajadores del sector.

La puerta de entrada de las formas de contratación "flexibles" en el Estado Nacional fue abierta por el decreto 92 de 1995⁸. El mismo autorizó, por primera vez, la contratación de trabajadores "independientes" por parte del Estado, con el objetivo de llevar adelante tareas temporarias y extraordinarias, y contemplaba principalmente la incorporación de profesionales en calidad de consultores.

Las formas contractuales habituales eran la locación de servicio y la locación de obra, que se diferencian del contrato de trabajo por no establecerse en ellas una relación de dependencia jurídico-económica entre quien presta el servicio y quien lo contrata⁹. Se trata de modalidades contractuales que se celebran entre dos "personas" en igualdad de condiciones: una física o jurídica, que requiere la realización de una obra (material o intelectual) o la prestación de un servicio, y otra que, obrando de manera independiente, se aboca a cumplir con ello a cambio de una retribución.

Este tipo de contratos se rigen por el Código Civil y Comercial, y quedan fuera del alcance de la LCT y de los marcos normativos específicos del sector público. Por lo tanto, el trabajador contratado no cuenta con todos los derechos que asignan las normativas laborales a los trabajadores (estabilidad, posibilidad de agremiación, indemnización, etc.); y quien contrata no debe cumplir con todas las obligaciones que

entre la "conducción política del Estado", reservada a la dirigencia política electa para formar gobierno, y la "burocracia estatal", dedicada a cumplir y sostener las funciones regulares del Estado bajo la dirección de la conducción política.

⁸ Los antecedentes de normativas que habilitaban la contratación de personal no-permanente los encontramos en: la Ley 22.140/77, que permitía la contratación de asalariados transitorios (Poblete, 2015); y Ley Nacional de Empleo de 1991, que establecía la posibilidad de que el Estado utilizara formas "promovidas" de contratación, pero sólo en caso de que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social declarase una "emergencia ocupacional" que alcanzara a alguna de sus reparticiones (Neffa et al. 2005).

⁹ Las definiciones de "locación de obra" y "locación de servicio" se encuentran contenidas en el Código Civil y Comercial de la Nación. En el art 1.252 se establece que: "hay contrato de servicios cuando la obligación de hacer consiste en realizar cierta actividad independiente de su eficacia. Se considera que el contrato es de obra cuando se promete un resultado eficaz, reproducible o susceptible de entrega".

el mismo marco normativo manda (pago de vacaciones y aguinaldo, aportes a la obra social y al sistema previsional, etc.).

En este esquema, el “trabajador independiente”, debe asumir riesgos vinculados a la realización de su labor y la carga de sus aportes en diferentes ámbitos (jubilación, obra social, impuestos). Esto quiere decir, por ejemplo, que en caso de enfermarse y no poder cumplir con lo estipulado, el trabajador no percibe su remuneración; o que, en caso de sufrir un accidente en la realización de su labor, no se encuentra protegido por ningún tipo de seguro, a menos que él mismo lo contrate.

En contradicción con lo establecido por el decreto 92/95, los contratos de locación comenzaron a ser usados por parte del Estado para cumplir funciones regulares de la Administración Pública Nacional (APN); y muchas de las personas contratadas, fueron mantenidas en sus “funciones” a través de múltiples renovaciones de contrato, sin crear el puesto correspondiente en la estructura de la planta permanente.

Esta forma de proceder, por parte del Estado, deviene en el encubrimiento de relaciones salariales de dependencia. De esta manera, el trabajador deja de ser reconocido como tal y pasa a ser considerado un “prestador de servicios” autónomo, que “celebra” un contrato con quien requiere sus servicios en igualdad de condiciones, desprovisto del principio protectorio que rige la normativa laboral en nuestro país. Poblete (2013) define este tipo de usos de los contratos de locación como una estrategia de deslaborización, en tanto la relación entre el empleador y el trabajador es corrida por el primero de la órbita del derecho del trabajo hacia el derecho comercial.

Resulta importante aclarar que desde nuestra perspectiva no utilizaremos dicho concepto para abordar nuestro caso de estudio, en tanto no consideramos que el enroque legal que intentan realizar las patronales (en este caso el Estado) a través del uso de diversas modalidades precarias de contratación, sea suficiente para considerar que la relación de trabajo es transformada en una relación “comercial” entre iguales. Sea cual sea la forma en que el trabajador es contratado o registrado, esto no implica que la relación salarial patrón-empleado sea transformada en una relación “trabajador independiente-cliente”. De hecho, a nivel legal y sobre todo en el sector público, las diferentes estrategias utilizadas para encubrir las relaciones salariales resultan un fraude (Balbín, 2019).

Como hemos explicado anteriormente, consideramos que las transformaciones en la legislación resulta una buena prueba del estado de la relación de fuerzas entre trabajo y capital, en un momento determinado; pero la legislación no determina, para nosotros, cuándo existe relación salarial de trabajo y cuando no. En este sentido es que entendemos la implementación de formas precarias de contratación como una avanzada sobre los derechos de los trabajadores y no como un “atraso” o una “incapacidad de adaptación” del derecho del trabajo a las “nuevas configuraciones productivas” (Poblete, 2013).

Uno de los objetivos del uso de los contratos de locación en el Estado ha sido el achicamiento del gasto público, en tanto su utilización se torna una modalidad que implica menores costos laborales. Los mismos significan un ahorro por parte del Estado tanto a nivel de las cargas sociales (jubilación, obra social, seguros laborales), que pasan a ser absorbidos por el trabajador; como del salario bruto que realiza al trabajador, en tanto estos generalmente son menores a los del personal de planta (incluso cuando se comparan trabajadores que realizan las mismas tareas), no existe obligación de pagar aguinaldos y los aumentos, al no estar vinculados a las negociaciones paritarias del sector, muchas veces pueden estar por debajo de lo acordado por los sindicatos.

Durante el período de estudio se han implementado también otras formas precarias de contratación con el mismo objetivo, pero resulta aún más difícil realizar un seguimiento de estas en lo que refiere a las transformaciones en su normativa y a su evolución cuantitativa, debido a que no existe una fuente unificada que las releve. Entre estas, encontramos las pasantías, las becas universitarias o empresas de servicios tercerizadas, por mencionar algunas de las “innovadoras” modalidades que se han registrado en diferentes investigaciones (Adamini, 2014; Cortese y Llano, 2011; Cortese et al., 2016; Guimenez, 2009; Llerena Suster et al., 2010; Rameri et al., 2015).

Las pasantías y las becas tienen en común haber sido creadas con la intención formal de generar espacios de prácticas o especializaciones, vinculados a trayectos formativos y/o investigativos. En general, en el Estado han sido utilizadas para emplear profesionales noveles o estudiantes de nivel universitario.

Por su parte, la tercerización consiste en la contratación de personal a través de empresas especializadas en diversas áreas para cubrir tareas de apoyatura en el Servicio Público, pero fundamentales para su funcionamiento. Esta modalidad está

asociada principalmente a trabajos de menor calificación, como la limpieza o la recolección de residuos. Si bien los trabajadores empleados en estas empresas de servicios muchas veces están en blanco, se encuentran encuadrado en CCT más desfavorables que los del sector público (Rameri et al., 2015).

Al igual que los contratos de locación, estas tres formas de contratación, debido principalmente a las maneras en que se las ha implementado, incurren en el ocultamiento de la relación de dependencia laboral entre el trabajador y el Estado. Pero, además, otra particularidad que aparece con estas modalidades de contratación es que en el contrato, en lo formal, el “empleador” no es el Estado, es decir, quien realmente posee el control del proceso de trabajo. El ejemplo paradigmático de este tipo de casos es la tercerización de servicios; sin embargo, esto también puede suceder cuando las becas o pasantías son encauzadas a través de universidades o Fundaciones privadas.

Rameri et al. (2015) identifican otro tipo de “deslocalización” del empleador: la “Tercerización Laboral Intra-pública”, que se da cuando el ente estatal que aparece contratando es distinto del ente para el cual el trabajador contratado lleva adelante su trabajo de manera efectiva. En esta categoría se pueden encuadrar las contrataciones a través de Becas/Pasantías de Universidades Públicas Nacionales.

El principal agravante en estas situaciones radica en las complicaciones que se pueden generar para los becarios, pasantes o tercerizados a la hora de identificar a quién dirigir sus reclamos en términos legales, o con quién negociar las condiciones de renovación y la renovación misma de su vínculo.

Todas estas formas de contratación precaria poseen un efecto disciplinador sobre los trabajadores contratados. Estos ven vulnerado su derecho a organizarse y reclamar por sus condiciones de trabajo, debido a que pueden ser despedidos de la noche a la mañana, sin necesidad de que el empleador aduzca una “causa justa” y sin que medie indemnización alguna.

A su vez, estas también resultan disciplinadoras del conjunto total de trabajadores, en tanto lo fragmenta. Según su modalidad de contratación, cada grupo de trabajadores tendrá condiciones de trabajo y vías de negociación diferentes, incluso cuando compartan la misma tarea. Esto tendrá, a su vez, una fuerte incidencia sobre los

procesos identitarios de los trabajadores, cuestión sobre la que buscamos indagar en esta tesis.

Si bien los sindicatos en nuestro país muchas veces incorporan demandas referidas a los trabajadores contratados bajo modalidades precarias, estas suelen quedar en un segundo plano a la hora de la negociación. Una muestra de esto es el hecho de que, a nivel nacional, la cantidad de trabajadores contratados haya crecido 10 puntos porcentuales en los últimos 17 años, como veremos más adelante¹⁰.

Desde fines de la década del '90, gracias a la denuncia por parte de los trabajadores y sus organizaciones del uso irregular de los contratos de locación, se han implementado diversas leyes a fin de limitar su utilización, aunque sin demasiado éxito. De todas ellas, quizás la más importante ha sido la sanción de la Ley Marco de Regulación del Empleo Nacional (25.164), en 1999¹¹. A partir de esta ley se creó la planta de trabajadores temporarios, cuyos integrantes no cuentan con el derecho a la estabilidad, pues su contratación es, al menos formalmente, temporal; pero son alcanzados por varios derechos laborales que los “prestadores de servicio” no tienen: encuadramiento dentro del CCT correspondiente, vacaciones, aguinaldo, acceso a la carrera, etcétera.

La ley 25.164 puede ser leída como un paso en el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores del sector. Sin embargo, esta fue reglamentada recién en 2002, a través del decreto 1.421; previo a lo cual, en un contexto de profunda crisis económico-social, el número de contratos de locación siguió creciendo dentro del Estado, ganando proporción frente a las plantas de trabajadores permanentes y transitorios. Según menciona Poblete (2013), de acuerdo al informe de la Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP) de 2003, en el año 2002 los trabajadores con contratos de locación dentro del Estado y a nivel nacional representaban un 64% del total de los contratados.

¹⁰ A partir de acá el análisis se centra principalmente en los contratados, sin contemplar a becarios, pasantes, ni tercerizados. Esto se debe principalmente a que no se encuentran contemplados en los datos cuantitativos que analizaremos más adelante.

¹¹ Poblete (2015) también destaca el decreto 1.184/01, aunque en términos negativos. Si bien dicho decreto buscaba limitar el excesivo uso de los contratos de locación, esto no lo hacía con la intención de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores contratados, sino de reducir el déficit fiscal. Para ello prohíbe la celebración de nuevos contratos de locación a menos que se solicite autorización a la Jefatura de Gabinete y opera una reducción del 15% en los honorarios de los contratos vigentes. La efectividad de esta normativa para reducir los contratos de locación fue nula, registrándose, de hecho, un aumento en los contratos en los años siguientes.

Recién en 2005, a través del decreto 707, comenzaron a efectivizarse los pases a planta transitoria de los empleados que poseían contrato de locación y pertenecían a las dos categorías más bajas del monotributo¹². De esta manera, el Estado comenzó a hacer efectiva la normativa dictada anteriormente, con el objetivo de frenar el avance de los contratos de locación que habían llevado a un punto crítico los niveles de precarización.

El contexto en que se dictó el decreto 707 era sensiblemente diferente al de la década del '90: por un lado, el país se encontraba en un nuevo ciclo de crecimiento; y, por otro, el gobierno kirchnerista había asumido en 2003 con la presión de mejorar las condiciones de los sectores populares que, devastados por la crisis de fines de los '90, habían generado los estallidos sociales de 2001. En 2005 la presión era tal que fue el año en que más protestas se registraron desde la vuelta de la democracia en 1983; la mayoría de estas (37%) de carácter sindical (CELS, 2017).

Por ello, consideramos que, en tanto las modalidades precarias de contratación han sido utilizadas de manera regular por todos los gobiernos de la década del '90 a la actualidad, las normativas que han buscado frenar y disminuir su uso deben ser entendidas como el resultado de las luchas y presiones cotidianas de los trabajadores y sus organizaciones, y no como concesiones piadosas de los sectores dominantes.

Como podemos ver, el proceso de precarización laboral, que aquí abordamos poniendo el foco en la implementación de las formas precarias de contratación en el sector público, tiene avances y retrocesos que se encuentran relacionados con los cambios en las correlaciones de fuerzas entre las clases trabajadoras y los sectores dominantes.

Sin embargo, el proceso de precarización se muestra como una tendencia que no ha podido ser revertida a lo largo del período analizado. La diversificación de las formas de contratación ha roto el esquema “blanco/negro”, y ha generado una profunda heterogenización de los trabajadores que los ha fragmentado a nivel colectivo, en lo que refiere a sus condiciones laborales y a sus luchas.

¹² El monotributo es un impuesto regulado por el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, creado en 1998 a través de la ley 24.977. El objetivo de su implementación fue la unificación de las obligaciones impositivas y de seguridad social en uno solo canon, para que resultara más sencillo al pequeño contribuyente estar al día con sus pagos. Este ha sido, además, la forma de registración frente a los organismos de recaudación de impuestos que han tenido los trabajadores con contratos de locación en el Estado.

En el caso del sector público, esto implica, a su vez, que las “conquistas” de los trabajadores en planta no alcancen a los trabajadores con contratos precarios o, si lo hacen, no sea en la misma medida. Estos últimos aparecen como trabajadores de segunda categoría y sobre ellos recae primero, cuando es necesario, el ajuste. En este sentido, los sindicatos, por omisión o por incapacidad, no han logrado frenar la utilización de formas precarias de contratación; tendencia que representa un debilitamiento de la fuerza sindical, en tanto significa menor cantidad de aportantes, y afiliados que, generalmente, debido a su inestabilidad, no adhieren a las medidas de fuerza.

Otra muestra de las dificultades con las que se encuentran los sindicatos para enfrentar la precarización de los trabajadores del Estado fue la homologación del primer CCT de la Administración Pública Nacional en 2006, el cual fue el resultado de una larga lucha¹³. Este también buscó limitar la contratación de personal no-permanente, y fijó en 15% el máximo de trabajadores contratados por fuera de la planta permanente que pueden ocuparse en las jurisdicciones dependientes del Ejecutivo Nacional y en las entidades descentralizadas. Sin embargo, desde dicho año, el porcentaje de trabajadores contratados bajo modalidades precarias en el sector público nacional ha seguido creciendo.

Los decretos y normativas posteriores a 2006, que realizaron modificaciones sobre los regímenes de contratación por locación no han efectuado cambios significativos. En general, dichos decretos son readecuaciones en los haberes, debido al proceso inflacionario que viene atravesando el país desde 2009.

En el siguiente cuadro podemos observar la evolución de las plantas de trabajadores del Poder Ejecutivo Nacional y de otros entes del Sector Público no-Financiero (SPNF), de 2002 a 2019¹⁴.

¹³ La importancia de los CCT radica en que establecen un piso de derechos para el conjunto de los trabajadores alcanzados por este, que es negociado y acordado entre los empleadores y las organizaciones sindicales.

¹⁴ Excluimos las plantas de las Empresas y Sociedades del Estado. El registro de estas en los Boletines Fiscales del Ministerio de Economía comienzan en 2006 y su proceso sigue un desarrollo que no es pertinente abordar en nuestro trabajo.

Tabla 6 | Evolución de las plantas de personal del Poder Ejecutivo Nacional y Otros Entes del SPNF, según terceros trimestres.
Argentina, 2002-2019.

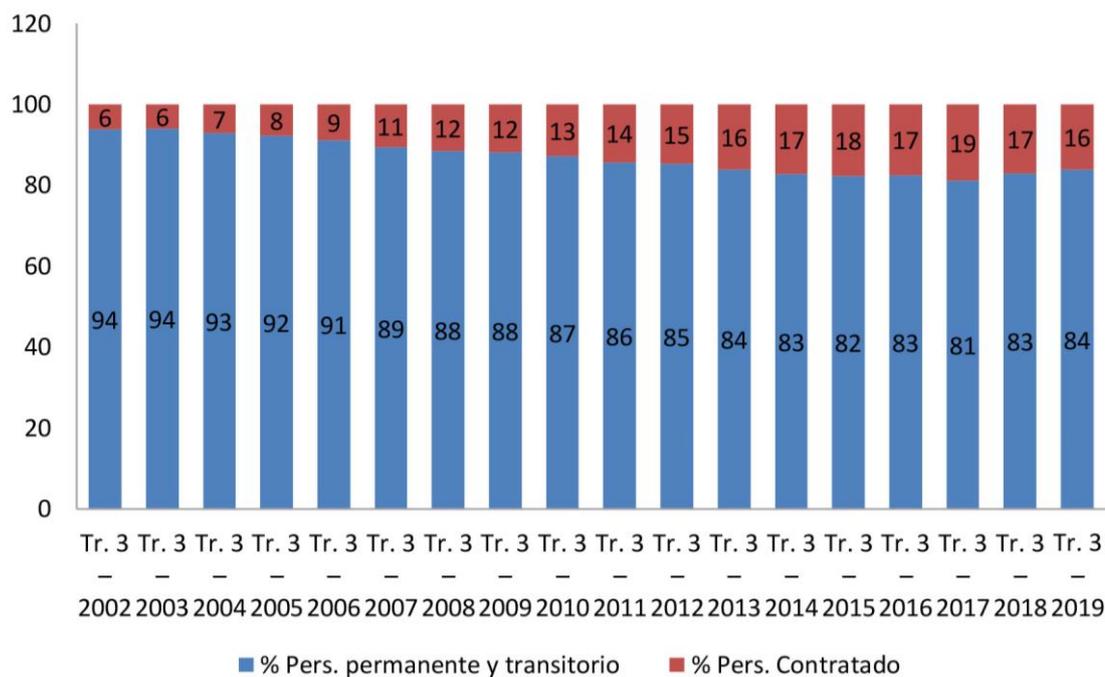
3° TRIMESTRE	TOTAL PERS. PERMANENTE Y TRANSITORIO	% PERSONAL PERMANENTE Y TRANSITORIO	TOTAL PERSONAL CONTRATADO	% PERSONAL CONTRATADO	SUBTOTAL (PEN + OTROS ENTES)
2002	246.654	93,81	16.289	6,19	262.943
2003	249.456	94,01	15.884	5,99	265.340
2004	248.618	92,93	18.913	7,07	267.531
2005	258.466	92,29	21.594	7,71	280.060
2006	262.000	91,24	25.163	8,76	287.163
2007	261.398	89,46	30.790	10,54	292.188
2008	273.505	88,42	35.825	11,58	309.330
2009	286.822	88,19	38.417	11,81	325.239
2010	290.568	87,14	42.889	12,86	333.457
2011	295.674	85,67	49.448	14,33	345.122
2012	299.628	85,26	51.792	14,74	351.420
2013	306.344	83,82	59.143	16,18	365.487
2014	315.062	82,74	65.732	17,26	380.794
2015	327.404	82,27	70.568	17,73	397.972
2016	333.470	82,54	70.559	17,46	404.029
2017	310.359	81,15	72.086	18,85	382.445
2018	320.253	82,93	65.932	17,07	386.185
2019	316.432	83,81	61.108	16,19	377.540

Fuente | Elaboración propia en base a los Boletines Fiscales del Ministerio de Economía de la Nación.

De 2002 a 2019 la cantidad de trabajadores contratados aumentó más de un 375%, pasando de 16.289 a 61.108. Mientras tanto, la cantidad de trabajadores en plantas permanente y temporaria aumentó un 128%.

Por su parte, la participación de los contratados en el total de la planta aumentó más de 12 puntos porcentuales entre 2002 y 2017. Luego de ese pico se registró una disminución en términos absolutos de la cantidad de personal contratado durante 2018 y 2019. En términos relativos, lo anterior representó una caída de poco más de 2,5% del peso de los contratados sobre el total de la planta.

Figura 1 | Evolución de las plantas de personal del Poder Ejecutivo Nacional y otros entes del SPNF, según los terceros trimestres. Argentina, 2002-2019.

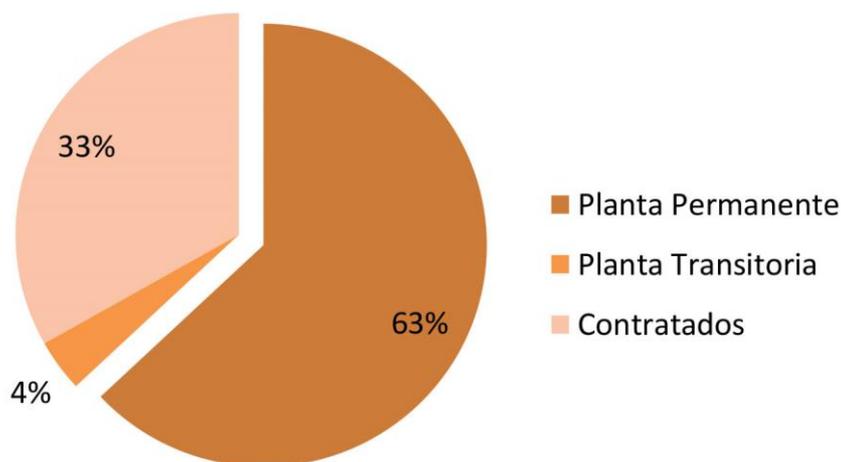


Fuente | Elaboración propia en base a los Boletines Fiscales del Ministerio de Economía de la Nación.

Sin embargo, la participación de los contratados es mucho mayor cuando se analiza solo al personal civil, tal como demuestra el 1^{er} Informe Trimestral de Empleo Público de la Secretaría de Modernización del Estado Nacional¹⁵. Para Junio de 2018, el personal contratado representaba el 33,2% de los puestos de trabajo del personal civil de la APN y otros entes del SPNF. Si a esto sumamos el personal de planta transitoria, tenemos un 37% de trabajadores que no poseen el acceso a la totalidad de los derechos característicos de los trabajadores de planta permanente. Esta variación se debe a que entre el personal no-civil no encontramos contratados y el personal de planta transitoria representa tan solo el 0,1% del total.

¹⁵ Se encuadra como personal civil a todos aquellos trabajadores que no se encuentran ordenados como personal militar o de seguridad, en tanto estos últimos son regidos por normas y jerarquías específicas.

Figura 2 | Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos, según tipo de contratación.
Argentina, junio de 2018.



Fuente | Informe Trimestral de Empleo Público (Secretaría de Gobierno de Modernización de la Nación, 2018).

Resulta importante aclarar que en términos absolutos no coincide la cantidad de trabajadores relevados por las dos fuentes de datos consultadas (Boletines Fiscales del Ministerio de Economía de la Nación e Informe Trimestral de Empleo Público de la Secretaría de Modernización de la Nación), debido a diferencias en las metodologías que utilizan. Sin embargo, en este ejercicio comparativo nos hemos permitido pasar de una a otra fuente debido a que ambas son fuentes oficiales y se aproximan bastante, prácticamente coincidiendo en términos porcentuales.

Las variaciones registradas en el Gráfico 1 entre fines de 2015 y 2019, están asociadas a la asunción de la gestión de Mauricio Macri y la re-actualización del discurso de “modernización del Estado” en clave neoliberal y consecuente con las recetas de los Organismos de Financiamiento Internacional. Durante este período se dio un proceso contradictorio: por un lado, se buscó achicar la cantidad de trabajadores del Estado aduciendo la necesidad de reducir el déficit fiscal; por otro, creció el número de personas empleadas en puestos jerárquicos y de dirección, que generalmente representan los salarios más elevados percibidos en el sector público (Diéguez, et al., 2019).

El recorte de las plantas de trabajadores del Estado por parte de la gestión macrista estuvo precedido y acompañado por un violento discurso que volvía a colocar a los trabajadores estatales como culpables de la ineficiencia del funcionamiento del Estado¹⁶. A los pocos meses de su asunción el gobierno llevó adelante el despido de cerca de 11.000 trabajadores (Página 12, 5 de Abril de 2016). Casi al finalizar su período de gobierno, fuentes oficiales planteaba al diario La Nación que se había llevado adelante un recorte del 18% en las plantas de empleados públicos, y consideraban que, gracias a ello, el tamaño de estas era “razonable” (Jastreblansky, M 27 de Junio de 2019).

Si bien resulta difícil establecer con precisión la cantidad de despidos que se llevaron adelante durante esos cuatro años, en un proceso como este la vulnerabilidad extrema de los contratados queda expuesta claramente: sobre ellos es sobre quienes las gestiones políticas pueden cargar el ajuste, al menos en primera instancia.

Como podemos ver, a lo largo de los últimos 30 años se ha producido una multiplicación de las formas precarias de contratación en el sector público y un aumento sostenido del personal contratado a través de las mismas. Estas representan una de las principales estrategias utilizadas por los sectores dominantes para profundizar la heterogenización y la fragmentación de los trabajadores, generando una división entre estos que implica que su acceso a derechos, su salario y sus formas de negociación de las condiciones de trabajo, sean diferentes; incluso en casos como el que analizamos en la presente tesis, donde los trabajadores realizan una misma tarea, en un mismo espacio de trabajo. Consideramos que esto resulta suficiente para establecer que las diferentes formas de contratación actúan como uno de los factores determinantes en los procesos de configuración y re-configuración de las identidades laborales; por ello, más adelante buscaremos indagar de qué manera lo hacen.

Para los sectores dominantes, las modalidades precarias de contratación tienen la ventaja de permitirles introducir modificaciones en la relación salarial sin necesidad de reformar los marcos regulatorios del trabajo, cuestión que siempre resulta más difícil y encuentra mayor resistencia por parte de las asociaciones sindicales. En este sentido,

¹⁶ Este discurso buscaba justificar los recortes aludiendo también a que una inmensa cantidad de trabajadores públicos eran, en realidad, militantes políticos que el gobierno anterior había dejado “enquistados” en la estructura estatal. En este sentido, el ex-Ministro de Hacienda, Prat Gay, llegó a decir: “no vamos a dejar la grasa militante, vamos a contratar gente idónea y eliminar ñoquis” (Amador, R., 20 de Julio de 2016).

las transformaciones de las relaciones laborales que se infiltran a través de las modalidades precarias de contratación, equivalen a una batería de reformas, en tanto eliminan en un solo movimiento una gran cantidad de derechos laborales contemplados por la normativa vigente.

2. 4. Trabajadores contratados bajo modalidades precarias en el sector público de la provincia de Mendoza: normativa vigente y evolución de sus plantas

Debido a que el caso que analizamos en la presente investigación pertenece a un organismo del sector público de Mendoza, a continuación describiremos brevemente la normativa que rige al trabajo en dicho ámbito, la evolución de sus plantas de trabajadores y algunos sucesos que consideramos importante destacar.

Nos explayamos sobre el proceso implementación de distintas modalidades de contratación precarias en el sector público nacional, dado que presenta características similares al proceso provincial. Sin embargo, se observan también algunas particularidades, vinculadas a la fuerte resistencia que lograron oponer los sindicatos del sector a dicho proceso.

En la provincia de Mendoza, el trabajo en el sector público es regulado principalmente por el Estatuto del Empleado Público, Decreto-Ley 560 de 1973. Este fue una conquista de los trabajadores estatales al calor de la experiencia del Sindicato de Obreros y Empleados Públicos de Mendoza (SOEP), el cual fue creado luego de las luchas del Mendozazo (1972) por trabajadores con posturas combativas y críticos del accionar de la seccional provincial de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) durante esos años (Collado, 2012).

El mismo, en su art. 1 establece su alcance a “todas las personas que, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, preste servicios remunerados en los tres poderes del estado, tribunal de cuentas de la provincia, municipalidades y entes autárquicos”. Quedando exceptuados aquellos trabajadores incluidos en regímenes especiales, como los docentes o los bancarios, y aquellos que desempeñen funciones en calidad de reemplazantes o interinos, entre otros.

En relación a la clasificación del personal, establece una división homóloga a la presentada por el art. 7 de la Ley Nacional 25.164: 1) personal permanente; y 2) personal no-permanente, el cual se divide en: a) personal temporario, y b) personal de gabinete.

El Estatuto define, en términos generales, que el personal permanente es aquel que cuenta con estabilidad en su puesto y acceso a la carrera en la función pública; el personal temporario se caracteriza por ser contratado para llevar adelante tareas temporarias, eventuales o estacionales; y el personal de gabinete es aquel que desempeña funciones de colaboración o asesoramiento directo de los funcionarios políticos.

En relación a los derechos con los que cuenta cada conjunto de trabajadores, las diferencias están marcadas a lo largo del Capítulo 4 de dicha normativa. En el siguiente cuadro podemos observar las diferencias.

Tabla 7 | Derechos adquiridos según tipo de personal, de acuerdo con el Estatuto del Empleado Público

DERECHOS	PERSONAL PERMANENTE	PERSONAL TEMPORARIO
a la Estabilidad	✓	
a la Retribución justa	✓	✓
a Compensaciones, subsidios e indemnizaciones	✓	✓
a Menciones y premios	✓	✓
a la Igualdad de oportunidades en la carrera	✓	
a la Capacitación	✓	
a Licencias, justificaciones y franquicias	✓	✓
a Asociarse	✓	✓
a la Asistencia social del trabajador y su familia	✓	✓
a Traslados y permutas	✓	
a Interponer recursos	✓	✓
a Reingresos	✓	
a Renunciar al cargo	✓	✓
a la Permanencia y beneficios para la jubilación	✓	
al Seguro mutual del trabajador y su familia	✓	✓

Fuente | Elaboración propia en base al Estatuto del Empleado Público, Ley 560/73.

En 1996, la Ley 6.372 derogó el art. 9 del Estatuto del Empleado Público, que establecía que luego de tres años como personal temporario, el trabajador podía ser nombrado como personal permanente por la autoridad competente, siempre que se mantuvieran las razones que motivaron su contratación. Esto significó un retroceso en términos de derechos para el personal de planta temporaria (Llatser, 2008).

Al igual que a nivel nacional, en Mendoza los trabajadores temporarios muchas veces son renovados en sus puestos por largos períodos para cumplir funciones normales y permanentes de la Administración Pública. Lo mismo sucede con los trabajadores contratados a través de diversas modalidades, cuyo ejemplo paradigmático son aquellos con contratos de locación de servicio.

Como explica Llaster (2008), la ley de presupuesto de 1994, 6.109, fue la que habilitó el empleo de trabajadores a través de contratos de locación para el sector público provincial. Y, en los años posteriores, las modificaciones en relación a esta modalidad de contratación fueron establecidas por las leyes anuales de presupuesto.

La autora también menciona diferentes medidas que, como resultado de las luchas y presiones de los trabajadores del sector y sus organizaciones, han buscado regularizar la situación de los trabajadores de planta temporaria y de los contratados. Entre ellas destacan: la ley 6.754/00, que buscaba la incorporación progresiva de los contratados del Ministerio de Desarrollo Social y Salud al régimen de la LCT; la ley 6.871/01, que garantizaba estabilidad a los trabajadores temporarios y con contratos de locación que llevaran como mínimo 5 años contratados, hasta tanto se regularizara su situación; y la ley 7.734/07, que homologa las paritarias de ese año y efectiviza el pase a planta de los trabajadores que revistaban en planta temporaria al 19/01/06, mediante una excepción a los establecido en el art. 10 del Estatuto del Empleado Público (Llaster, 2008).

Esta última conquista resulta de suma importancia para explicar la evolución de las plantas de trabajadores del sector público provincial, las cuales presentan diferencias notables en su comportamiento respecto a las del nacional.

Tabla 8 | Evolución de las plantas de personal de la Administración Central, según los terceros trimestres. Mendoza, 2008-2019.

3° TRIM.	PLANTA PERMAN. (P.P.)	% P.P. S/ TOTAL	PLANTA TRANSIT. (P.T.)	% P.T. S/ TOTAL	CONTR. DE LOC. (C.L.)	% C.L. S/ TOTAL	P.T. + C.L.	% P.T. + C.L. S/ TOTAL	TOTAL
2008	59.218	86,68	4.341	6,35	4.759	6,97	9.100	13,32	68.318
2009	61.559	88,44	3.671	5,27	4.373	6,28	8.044	11,56	69.603
2010	64.450	88,86	3.389	4,67	4.693	6,47	8.082	11,14	72.532
2011	68.511	90,91	2.685	3,56	4.166	5,53	6.851	9,09	75.362
2012	73.245	92,04	2.507	3,15	3.830	4,81	6.337	7,96	79.582
2013	74.432	93,07	2.235	2,79	3.311	4,14	5.546	6,93	79.978
2014	75.362	92,99	2.518	3,11	3.162	3,90	5.680	7,01	81.042
2015	77.043	93,56	2.366	2,87	2.934	3,56	5.300	6,44	82.343
2016	79.196	95,02	2.423	2,91	1.728	2,07	4.151	4,98	83.347
2017	77.025	95,16	2.342	2,89	1.572	1,94	3.914	4,84	80.939
2018	73.617	93,17	3.489	4,42	1.911	2,42	5.400	6,83	79.017
2019	76.620	94,08	3.224	3,96	1.593	1,96	4.817	5,92	81.437

Fuente | Elaboración propia en base al Anexo 19 de los Informes de Responsabilidad Fiscal del Tribunal de Cuentas de la provincia de Mendoza.

Los datos del detalle de la planta de personal y de los contratos de locación a partir de la fuente consultada están disponibles a partir del 2º trimestre de 2008.

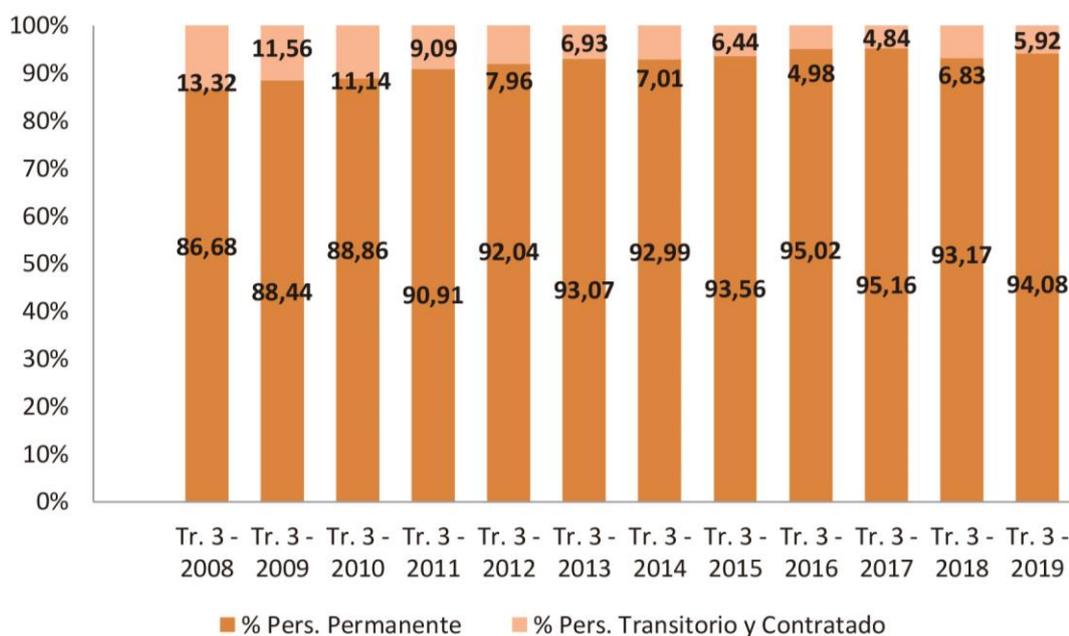
Al igual que en el sector nacional, el cuadro presentado no contempla los trabajadores contratados a través de diversas modalidades precarias no incorporadas a la fuente de datos consultada: pasantes, becarios, tercerizados, contratados a través de convenios específicos, etcétera.

Como podemos ver, al igual que a nivel nacional, en el sector público provincial se registra un marcado crecimiento de la planta total de trabajadores; entre 2008 y 2019 esta aumenta un 19,2% (pasando de 68.318 a 81.437 trabajadores). Sin embargo, en Mendoza, la cantidad de personal contratado tiende a disminuir en términos absolutos y porcentuales del 2008 a 2017, mostrando una tendencia inversa a la que se muestra a nivel nacional: en términos absolutos pasó de 4.759 trabajadores a 1.572 (lo que representa una disminución de poco menos del 67%, respecto de si misma); mientras su participación respecto del total experimentó un descenso que va del 6,97% al 1,94%.

Por su parte, la planta transitoria se comportó de manera similar en términos porcentuales, respecto del total de la planta: pasó de representar un 6,35% en 2008 a un 2,89% en 2017 (año en que esta tendencia se modifica). Si leemos los números absolutos vemos, en cambio, que esta experimentó un marcado descenso entre 2008 y 2011 (pasando de 4.341 a 2.685 trabajadores), mientras que se mantuvo relativamente estable entre en 2011 y el 2017. El hecho de que la participación de la planta temporaria sobre el total haya seguido descendiendo en términos porcentuales, a pesar de su relativa estabilización en términos absolutos a partir de 2011, tiene que ver con el crecimiento sostenido de la planta permanente a lo largo de todo el período. Esta última pasó de 59.218 trabajadores en 2008, a 77.025 en 2017, creciendo un 30% respecto de sí misma.

Como adelantamos anteriormente, la fuerte disminución de los trabajadores contratados y los de planta temporaria, entre 2008 y 2017, tiene que ver con que una gran cantidad de ellos comenzaron a pasar a planta, gracias al acuerdo paritario conseguidos por los sindicatos del sector en 2007 y la lucha de sus trabajadores. Esta conquista puede ser leída como uno de los resultados del proceso de recuperación de ATE, el cual había comenzado a renovar sus bases de delegados a partir del ciclo de protestas del año 2005 (Collado, 2012).

Figura 3 | Evolución de las plantas de personal de la Administración Central, según terceros trimestres. Mendoza, 2008-2019



Fuente | Elaboración propia en base al Anexo 19 de los Informes de Responsabilidad Fiscal del Tribunal de Cuentas de la provincia de Mendoza.

A fines de 2015, al igual que en nación, en Mendoza asumió una gestión con una fuerte impronta “modernizadora” del Estado y alineada a la perspectiva de los Organismos de Financiamiento Internacional. Su discurso de entrada planteaba la necesidad de reducir el déficit fiscal a través del achicamiento de las plantas de trabajadores y, al finalizar su mandato, el entonces gobernador Alfredo Cornejo, se “enorgullecía” de haber dejado el Estado provincial con 10.000 trabajadores menos (Villegas, R., 9 de Noviembre de 2019).

Si bien esto último no se confirma mediante el análisis de la evolución de las plantas de la Administración Central a partir de los Informes de Responsabilidad Fiscal, podemos tener una aproximación al ajuste efectuado por su gestión complementando dicha fuente de datos con los datos del informe Seguimiento del Empleo y Remuneraciones en el Sector Público Provincial – 2017 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

De acuerdo con este último, en los primeros dos años de gobierno (2016-2017) la planta total del Estado se redujo casi en 3.000 trabajadores, la totalidad de ellos

pertencientes a la educación y a otras funciones civiles¹⁷. Si volvemos al cuadro, nos encontramos con que a fines del 2018 la planta total de trabajadores se había reducido en 3.326 puestos de trabajo; sin embargo, en el 3^{er} trimestre de 2019, casi al finalizar la gestión de Cornejo, la planta total aumentó en 2.420 trabajadores, respecto al año anterior.

Si analizamos el comportamiento de la planta según modalidad de contratación, nos encontramos con que, mientras la planta de trabajadores permanentes experimentó un descenso en términos absolutos, la planta de trabajadores temporarios comenzó a aumentar por primera vez desde 2008, pasando de 2.366 trabajadores en 2015 (último año de la gestión anterior) a 3.224 en 2019. Por su parte, la planta de trabajadores contratados se mantuvo relativamente estable (entre 1.911 y 1.593 trabajadores).

Si analizamos en conjunto estos cambios, vemos que durante los cuatro años que van de 2016 a 2019 la cantidad de trabajadores contratados bajo modalidades precarias aumentó en términos absolutos, pasando de 4.151, a 4.817 trabajadores (experimentando su mayor pico en 2018, en el que habían 5.400). Pero este aumento es aún más significativo si lo analizamos en términos relativos, debido a la caída en términos absolutos de la planta permanente: de 4,98% se pasó a 5,92%.

A lo largo de este capítulo hemos descripto el proceso de reformas en la legislación laboral que sirvió para instaurar las formas precarias de contratación en el sector público tanto a nivel nacional como provincial. El surgimiento de las mismas durante la década del '90 estuvo enmarcado en un proceso aun mayor de "racionalización" o achicamiento del Estado, conducido por un gobierno de carácter neoliberal en el marco de un modelo de desarrollo centrado en la valorización financiera.

Durante las décadas siguientes, a pesar de haber cambiado el modelo de desarrollo, la precarización del trabajo no fue revertida. En lo que respecta al sector público nacional, los contratos de locación subieron un 12% respecto al total de la planta entre 2002 y 2017.

¹⁷ Además, el informe del MTEySS de la nación muestra que el salario promedio real de los trabajadores se redujo en un 11,7% entre 2015 y 2017, cuestión que afectó tanto a los trabajadores de la educación y de otras funciones civiles, como al personal policial. Todo esto significó una reducción del 13,6% de monto total de dinero destinado a salarios por parte del gobierno de Mendoza. Si bien el análisis del comportamiento del salario de los empleados públicos excede los objetivos planteados por nuestro trabajo, creemos que esto sirve para mostrar con mayor claridad el brutal ajuste que atravesó el sector durante la gestión de Alfredo Cornejo.

En el caso de la provincia de Mendoza no encontramos con un proceso sensiblemente diferente principalmente gracias a la presión realizada por los trabajadores: tanto los trabajadores en planta temporaria como aquellos con contratos de locación disminuyeron sensiblemente entre 2008 y 2017.

Sin embargo, aquí debemos realizar dos matices. Por un lado, esta tendencia parece haber comenzado a revertirse durante el gobierno de Alfredo Cornejo quien, al igual que el ex-presidente Mauricio Macri, asumió con un discurso que establecía la necesidad de “achicar” la planta de trabajadores del Estado: a partir de 2018 se registran un importante aumento de la planta temporaria (de 2.342 en 2017 a 3.224 en 2019). Por otro, tanto a nivel provincial como nacional existen una gran cantidad de formas de contratación precarias no contempladas en las estadísticas oficiales. Las pasantías, las becas y la tercerización de servicios descriptas sucintamente en este capítulo son algunas de las más conocidas. El caso de los trabajadores de ATM contratados a través de la BCM es otro ejemplo, el cual reviste ciertas particularidades que abordaremos particularmente en el caso siguiente con el objetivo de meternos de lleno en el análisis de la relación entre formas precarias de contratación y procesos identitarios.

Capítulo 3 – Configuraciones identitarias de trabajadores informáticos precarizados de la Administración Tributaria Mendoza

A lo largo de este capítulo buscamos indagar acerca de los procesos de identificación de un grupo de trabajadores jóvenes, hipercalificados del sector público provincial, configurados al calor de formas precarias de contratación.

El grupo en cuestión está compuesto por contratados de la Dirección de Tecnologías de la Información (DTI) de la Administración Tributaria Mendoza (ATM), los cuales se encuentran abocados, en su amplia mayoría, al desarrollo de herramientas informáticas para dicho organismo. A su vez, comparten su cotidianeidad laboral con trabajadores contratados a través de otras 3 modalidades diferentes.

En el primer apartado enunciamos algunos aspectos metodológicos relevantes de nuestra investigación. Luego, nos metemos de lleno en el caso, iniciando con la configuración del espacio de trabajo de este grupo, a través de la contextualización del mismo dentro del sector público y de la descripción de su estructura, sus funciones y las tareas que en él se realizan.

En el tercer apartado abordamos algunas dimensiones de las condiciones de trabajo dentro de la DTI con la intención de demostrar cómo las formas de contratación funcionan a modo de reglamentos que buscan moldear las prácticas de cada grupo de trabajadores y, de esa manera, incidir en las relaciones que se tejen en el ámbito laboral (entre compañeros contratados bajo modalidades diferentes, con los jefes, con el sindicato, etc.). De esta manera, las formas de contratación precarias no son

comprendidas simplemente desde los derechos que restringen, sino como dispositivos de disciplinamiento de los trabajadores que inciden de manera profunda sobre sus configuraciones identitarias. Las formas de contratación cobran tal relevancia a nivel de la subjetividad que representan el atributo que, en ciertos contextos, da nombre a diferentes grupos de trabajadores: “los contratados de la Bolsa”, “los de ACARA”, “los de planta”.

En el cuarto apartado hacemos un recorrido por aristas significativas de las trayectorias subjetivas de los contratados de la bolsa: calificaciones, formas de reclutamiento y expectativas al momento de ingreso al puesto de trabajo. Esto nos sirve de insumo para analizar las significaciones que los contratados tejen, a través de su discurso, en torno a su trabajo. En este análisis resulta central las percepciones que los contratados tienen respecto del sector público y de su profesión.

Por último, proponemos realizar un viaje a través de la relación entre el grupo de contratados de Bolsa de Comercio de Mendoza (BCM) y Sindicato de Trabajadores Estatales Auto-convocados (SiTEA). Nos guían a lo largo del apartado diversos interrogantes vinculados a un proceso oscilatorio de “acercamiento-alejamiento” entre ambos actores, que hemos registrado a partir de las entrevistas.

SiTEA es un sindicato levantado al calor de las luchas de 2001, pero que nace legalmente en 2003. El mismo fue creado por un grupo de trabajadores autoconvocados que no se identificaban con la representación que les brindaban los gremios del sector público por considerarlos burocráticos. En este sentido, SiTEA representa una interesante experiencia de organización de base con un fuerte trabajo de base y asambleario. Si bien este sindicato tiene bastante presencia tanto en ATM como en la administración central y cuenta con inscripción gremial reconocida por el Ministerio de Trabajo de la Nación, no ha conseguido la personería gremial que le permitiría sentarse en las instancias de negociación colectiva (Lorite, 2007).

3. 1. Breves apuntes metodológicos

El trabajo de campo de esta investigación fue realizado en dos etapas distanciadas por aproximadamente 3 años y un proceso de redefinición de objetivos. En la primera etapa se entrevistó a dos contratados de la BCM y a un dirigente de SITEA, con la

intención de indagar acerca de la relación entre la precarización y los procesos de organización de los trabajadores.

La escasa o nula existencia de procesos de organización colectiva en el grupo de contratados de BCM nos obligó a retomar la teoría para replantear el objeto de estudio de nuestra investigación. A través de diversas lecturas e intercambios con el material empírico, encontramos en el concepto de identidad una vía de acceso para dar cuenta de las subjetividades compartidas por estos trabajadores para, desde allí, prestar atención a los procesos de configuración y re-configuración de la misma.

En una segunda etapa, realizada casi en su totalidad durante 2020, en contexto de la pandemia producida por el COVID-19, entrevistamos a dos contratados de BCM, un contratado de ACARA (Asociación de Concesionarios de la República Argentina), una trabajadora de planta temporaria y ex-directora de la DTI, un trabajador de planta permanente y con participación activa en el sindicato, y un ex-contratado de BCM que actualmente se encuentra trabajando en el sector privado y que había sido entrevistado en la primera etapa.

Tanto en la primera como en la segunda etapa se realizó una selección intencionada de los casos que buscó captar la diversidad existente dentro de la DTI de ATM en torno a determinadas variables: forma de contratación, antigüedad, trayectoria dentro del lugar de trabajo y sexo. Sin embargo, se entrevistó principalmente a contratados de la BCM debido a nuestro interés particular en los procesos identitarios de los mismos. El perfil completo de estos últimos, desarrollado a partir del análisis de las entrevistas, establece que se trata de trabajadores hipercalificados, con altos niveles de estudio, contratados bajo una modalidad precaria y con una antigüedad menor a 10 años en sus puestos de trabajo. En su amplia mayoría estos trabajadores ingresan a sus puestos de trabajo sin experiencias laborales, ni sindicales previas en su campo.

Se realizaron en todos los casos entrevistas en profundidad, a partir de una guía flexible de preguntas organizada en diferentes ejes temáticos. Debido al contexto sanitario, en algunos casos se tuvo que recurrir a realizarlas de manera virtual. La mayoría de ellas fueron complementadas con instancias de re-pregunta a través de diversos canales: conversaciones cara a cara, llamados telefónicos y mensajes de texto instantáneos.

En el Anexo 1 presentamos la guía de entrevistas utilizada y en el Anexo 2 compartimos un cuadro que resume las características generales-relevantes de los entrevistados.

Por su parte, el análisis de las entrevistas se realizó a través del programa Atla.ti y mediante un proceso inductivo-deductivo que desplegaba en simultáneo las tareas de codificación-(re)indagación teórica-recodificación y construcción de categorías.

3. 2. Configuración de un espacio de trabajo precario

3. 2. 1. La Administración Tributaria Mendoza: funciones y organigrama

La Administración Tributaria Mendoza (ATM) es un organismo descentralizado y autárquico del Estado mendocino, que se encuentra bajo la superintendencia y control de legalidad del Ministerio de Hacienda y Finanzas. Fue creada en el año 2013, durante el gobierno de Francisco Pérez, a través de la Ley 8.521, con el objeto de unificar la ejecución de la política tributaria de la provincia, el registro y la administración del catastro territorial y el control técnico-financiero de la producción de gas y petróleo. En este sentido, la ATM reemplazó dos áreas de gobierno que antes se encontraban desarticuladas: la Dirección General de Rentas (DGR) y la Dirección Provincial de Catastro (DPC). Y se constituyó como el eje de la política tributaria y catastral provincial, intentando unificar y coordinar la información que antes se encontraba tanto en la provincia como en los municipios, de manera desarticulada.

En sus orígenes, ATM se ubicaba en el ala oeste de la Casa de Gobierno, espacio que fue adaptado para dicho organismo, pero presentaba serias falencias a nivel de su infraestructura: falta de espacio de archivado, mobiliario inadecuado, fallas en el planteamiento de los circuitos de circulación, etc. En 2018, durante el gobierno de Alfredo Cornejo, gran parte de la ATM comenzó a funcionar en un edificio nuevo, ubicado en el Centro Cívico y diseñado específicamente para contenerla. El mismo fue construido, al menos en parte, gracias al art. 19 de la ley ATM, que contemplaba el ahorro de fondos provenientes de la recaudación tributaria provincial para este fin. Desde 2019, este concentra la totalidad de las distintas áreas y departamentos de la ATM.

Frente a las falencias edilicias que atraviesa el sector público provincial, el hecho de haber privilegiado la construcción de este edificio puede ser tomado como una muestra de la importancia de este organismo para el Estado.¹⁸

ATM resulta vital para la existencia y el sostenimiento del Estado, en tanto sus principales funciones están dirigidas a garantizar la recaudación tributaria y a estimar y controlar la situación catastral de la provincia. Además, tiene a su cargo la medición y el control de las fuentes de producción de hidrocarburos en el territorio, uno de los principales componentes del Producto Bruto Geográfico (PBG) provincial.

Debido a la importancia de las tareas que desempeñan y a lo sensible de la información que manejan, los trabajadores de la ATM, cualquiera sea su situación de revista, deben presentar una declaración jurada para asumir sus cargos (art. 16). Esta medida tiene por objetivo evitar el enriquecimiento ilícito de cualquier trabajador del organismo a través de la defraudación del Estado.

Por otro lado, los trabajadores de las plantas permanente y temporaria tienen como derecho el acceso a un fondo estímulo, calculado a partir de la recaudación de Rentas (art. 14). Dicho incentivo tiene su origen en la Ley 4.404, promulgada en el año 1979 para los trabajadores de la entonces DGR. Esto representa una mejora sustancial de sus ingresos y los diferencia en forma beneficiosa respecto al resto del sector. Sin embargo, hacia el interior del organismo, es uno de los factores que amplía la brecha salarial entre los empleados de planta y quienes revistan bajo otras formas de contratación.

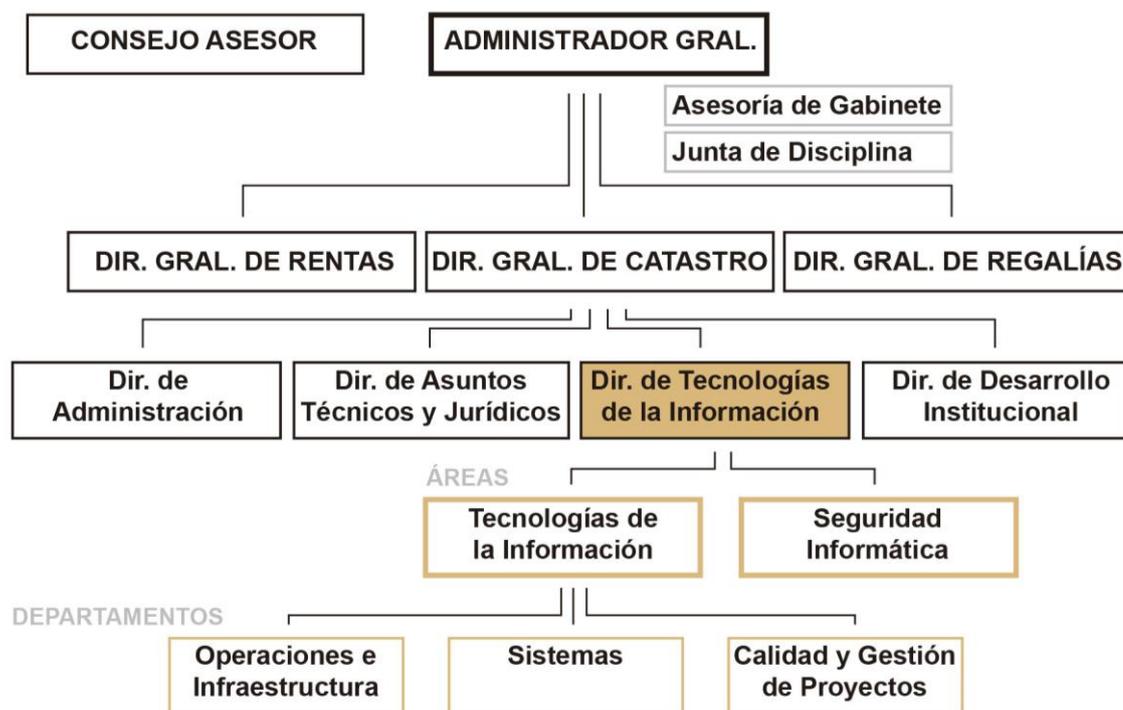
Por lo demás, los trabajadores de planta permanente, de planta temporaria y con contratos de locación se rigen por las mismas normativas que regulan el empleo público en general y que hemos analizado en el capítulo anterior: Estatuto del Empleado Público y normas complementarias (art. 14 de la Ley 8.521).

En relación a su organización interna, la ATM se encuentra dirigida por un Administrador General, que es designado por el Gobernador de la provincia (art. 8), y que se encuentra acompañado por un Consejo Asesor a cargo de la evaluación anual del cumplimiento de los objetivos planteados en el plan estratégico de cada gestión (art. 13). A su vez, el Administrador General designa, por un lado, a un Director

¹⁸ Las mismas pueden verse reflejadas en los reclamos y las denuncias que desde hace años vienen realizando sindicatos del sector como Sindicato Único de Trabajadores de la Educación (respecto a las instituciones educativas) o ATE (principalmente en relación a las instituciones de salud).

General para cada una de las direcciones principales del organismo: Rentas, Catastro y Regalías (art. 11); y, por otro lado, nombra a 4 Directores a cargo de áreas que cumplen funciones transversales a las tres anteriores: Administración, Asuntos Técnicos y Legales, Tecnologías de la Información y Desarrollo Institucional.

Figura 4 | Organigrama de la Administración Tributaria Mendoza (ATM)



Fuente | Elaboración propia en base al organigrama publicado en la página oficial de la Administración Tributaria Mendoza.

3. 2. 2. La Dirección de Tecnologías de la Información: funciones, estructura y tareas

Como ya lo hemos establecido, nos centraremos específicamente en la Dirección de Tecnologías de la Información (DTI), la cual se torna un organismo clave en tanto cumple funciones ligadas al desarrollo y mantenimiento de la infraestructura informática de la ATM.¹⁹

¹⁹ A partir de 2019, la DTI pasó a llamarse Dirección de Modernización e Innovación y su organización interna tuvo algunas modificaciones a nivel administrativo. Sin embargo, estos cambios se encuentran en proceso y, de acuerdo a la información que hemos recabado, al menos hasta fines del 2020, en la práctica las tareas y la organización de esta área seguían

Dicha Dirección tiene a su cargo una gran cantidad de funciones que pueden ordenarse en tres grandes grupos: 1) instalación y mantenimiento del equipamiento informático de toda la ATM (servidores, PC, redes, etc.); 2) desarrollo y sostenimiento del componente inmaterial de dicha infraestructura (sistemas, bases de datos, servicios web, etc.); 3) control de la seguridad informática. Sin embargo, en lo que hace a su forma organizativa, la DTI está dividida en dos grandes áreas: Seguridad Informática y Tecnologías de la Información (esta última engloba las dos primeras funciones).

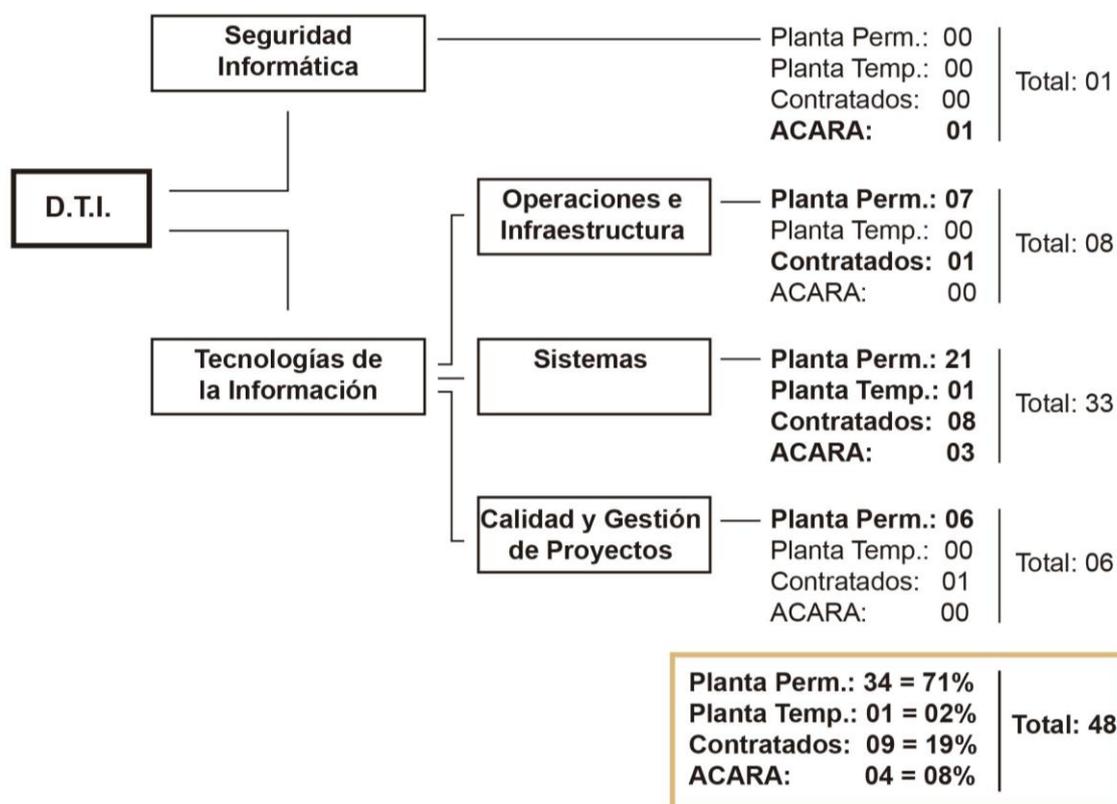
De acuerdo con la información recabada, la primera se encuentra constituida por 2 personas. Mientras que la segunda cuenta con 46 trabajadores que están, a su vez, divididos en 3 departamentos: Sistemas (con 33 desarrolladores distribuidos en distintos proyectos); Operaciones e Infraestructura (con 8 trabajadores); y Calidad y Gestión de Proyectos (con 6 trabajadores).

El conjunto de estos trabajadores se encuentra bajo cuatro modalidades de contratación diferentes: planta permanente, planta temporaria, contratados a través de ACARA y contratados a través de la BCM.²⁰ A continuación presentamos un cuadro que permite visualizar cómo se reparten estos trabajadores entre los distintos departamentos de la DTI y cuáles son las modalidades bajo las que se encuentran contratados.

siendo sustancialmente iguales. Por ello, hemos decido conservar el nombre y el esquema organizativo que esta Dirección tenía al comienzo de nuestra investigación, con el fin de evitar confusiones.

²⁰ De acuerdo con lo recuperado a partir de las entrevistas, antes del cambio de gestión de 2015 existían en esta Dirección 5 modalidades de contratación, puesto que había trabajadores con contratos de locación. Sin embargo, gracias a la paritaria previa al cambio de gobierno, estos pasaron a planta permanente. El nuevo gobierno no ha vuelto a utilizar dicha modalidad de contratación en la Dirección de Tecnologías de la Información, aunque sí ha continuado usando otras formas precarias de contratación para contratar nuevo personal.

Figura 5 | Detalle del personal de la Dirección de Tecnologías de la Información por departamento y según modalidad de contratación.



Fuente | Elaboración propia en base a datos recabados a través de comunicaciones personales con los trabajadores de la DTI-ATM.

Como podemos observar, en la DTI hay 71% de trabajadores en planta permanente, 2% en planta temporaria, 8% contratados a través de ACARA y un 19% contratados a través de la Bolsa de Comercio. Si sumamos los últimos tres grupos, tenemos que un 29% de los trabajadores de esta Dirección se encuentran contratados a través de modalidades precarias. Esta composición no ha variado sensiblemente durante el período de estudio.

De este 29%, solo el 2% (correspondiente a trabajadores de planta temporaria) se encuentra reflejado en los Informes de Responsabilidad Fiscal que analizamos en el

capítulo anterior. Queda por fuera de este registro el 27% de los trabajadores contratados a través de BCM y ACARA²¹.

Por último, debemos mencionar que las tareas realizadas dentro de la DTI demandan personal con altos niveles de calificación en el manejo de tecnologías informáticas. Dentro del Área de Seguridad Informática se encargan de controlar los procesos de altas, bajas y modificaciones de usuarios de los sistemas de la ATM y de sostener activos los escudos anti-malware de los equipos de dicha entidad. En el Departamento de Sistemas realizan el desarrollo y mantenimiento de los sistemas y las aplicaciones que permiten a la ATM operar a nivel informático. Una de las misiones más importantes de este departamento ha sido la creación y el mejoramiento de la oficina virtual, que permite que los contribuyentes puedan realizar una gran cantidad de trámites a través de la web. Por su parte, los empleados en el Departamento de Operaciones e Infraestructura se ocupan de dos tipos de tareas diferentes: por un lado, son los encargados de instalar y reparar los equipos y las redes de uso interno de ATM; por otro, son quienes realizan el mantenimiento y la mejora de los servidores que permiten que toda la parte de sistemas funcione. Por último, los trabajadores del Departamento de Calidad y Gestión, hacen un seguimiento de los procesos de trabajo de los otros departamentos con el objetivo de medir el grado de cumplimiento de las metodologías de trabajo preestablecidas y de los planes de acciones de los otros departamentos luego de haber sido auditados.

Recapitulando, podemos decir que la DTI es una parte fundamental para el funcionamiento de la ATM, organismo de recaudación fiscal de la provincia de Mendoza. Como tal, dicha dirección tiene a cargo tareas que demandan un personal hiper-calificado que, sin embargo, se encuentra contratado bajo modalidades precarias en un alto porcentaje (29%).

²¹ Si bien profundizar sobre esto no se encuentra entre los objetivos de esta investigación, deja abierta la pregunta sobre el grado de sub-registración de las modalidades precarias de contratación en el Estado.

3. 3. Condiciones de trabajo de los contratados de Bolsa de Comercio de Mendoza: deslocalización del empleador y flexibilización en el uso del tiempo de trabajo

En el capítulo 2 hemos abordado en profundidad las características de las tres principales modalidades de contratación vigentes en el sector público: planta permanente, planta temporaria y contratos de locación. Hemos visto que mientras la primera modalidad cuenta con estabilidad y un acceso pleno a los derechos laborales contemplados por la normativa actual; las dos últimas resultan formas precarias de contratación por establecer una relación laboral inestable y vulnerar diversos derechos en los trabajadores que revistan bajo ellas.

En nuestro caso de estudio aparecen otras dos modalidades precarias: una es a través de ACARA y la otra mediante la BCM. A continuación compartimos un cuadro que permite una comparación esquemática del acceso a derechos según la modalidad de contratación.

Tabla 9 | Acceso a diversos derechos agrupados según las distintas modalidades de contratación vigentes en la DTI-ATM.

DERECHOS	PERSONAL PERMAN.	PERSONAL TEMPOR.	CONTRATOS DE LOCAC.	ACARA	BCM
Registración del vínculo	✓	✓	✓	✓ (D.L.)*	✗ (D.L.)*
Estabilidad	✓	✗	✗	✓	✗
Compensaciones, subsidios e indemnizaciones	✓	✓	✗	✓	✗
Igualdad de oportunidades en la carrera	✓	✗	✗	✗	✗
Retribución justa	✓	✓	✗	✗	✗
Acceso al Fondo Estímulo	✓	✓	✗	✗	✗
Asistencia social del trabajador y su familia	✓	✓	A cargo del trabajador	✓	A cargo del trabajador
Aportes jubilatorios	✓	✓	A.c.d. trabaj.	✓	A.c.d. trabaj.
Seguro mutual del trabajador y su familia	✓	✓	A cargo del trabajador	✓	A cargo del trabajador
Capacitación	✓	✓	✓	✓	✓
Licencias, justificaciones y franquicias	✓	✓	Flexible	✓	Flexible
a Asociarse	✓	✓	Vulnerado	Vulnerado	Vulnerado

* D.L.: deslocalización laboral

Fuente | Elaboración propia en base al Estatuto del Empleado Público, Ley 560/73 y a las entrevistas realizadas para nuestra investigación.

A diferencia del cuadro presentado en el capítulo anterior, en este caso nos hemos permitido reagrupar algunos de los derechos reconocidos por el Estatuto del Empleado Público. Esta selección se desprende del hecho de que aquí nos interesa el análisis de las formas de contratación como mecanismos de fragmentación y disciplinamiento a un colectivo de trabajadores que comparte un espacio de trabajo. En este sentido, las mismas aparecen como reglamentos, hacia el interior del contexto de acción de los trabajadores, que intentan delimitar las formas de acción y las relaciones posibles de cada grupo, incidiendo de esta manera en los procesos identitarios de estos.

En este apartado hemos seleccionado diferentes dimensiones laborales y, a través de su articulación, pretendemos comprender cómo las mismas operan a modo de constricciones objetivo-estructurales de los procesos identitarios de los trabajadores de la DTI. En el primer sub-apartado abordamos aspectos de la registración del vínculo laboral (¿existe? ¿es con la entidad que ejerce efectivamente el control sobre el proceso de trabajo?) y de lo salarial. En el segundo, buscamos ver cómo la flexibilidad en la configuración del tiempo de trabajo (regímenes horarios y de licencias) es percibida por los contratados.

3. 3. 1. Deslocalización del empleador: “¿Dónde está mi salario?”

Las modalidades de contratación a través de ACARA y BCM tienen en común ser casos de deslocalización del empleador (Rameri, et al., 2015): la entidad que tiene a su cargo la dirección de las tareas de estos trabajadores (ATM) no es la entidad contratante (ACARA o BCM). De acuerdo con lo que explican los entrevistados, este tipo de formas de contratación se encuadran dentro de convenios entre los organismos fiscales y algunas de las entidades que funcionan como bocas de cobro de impuestos, como forma de rendir el dinero recaudado:

Entonces, en todo el país pasa, en la mayoría de las provincias por lo menos, qué hacen desde el sector público: me llaman a mí, este sería mi caso, entro a ACARA en relación de dependencia, y ACARA, cuando le tiene que pagar al gobierno de Mendoza ¿qué hace? Resta mi sueldo. (Trabajador contratado ACARA, comunicación personal, 7 de Septiembre de 2020)

Esta situación produce una distorsión de la relación de dependencia que implica que los trabajadores contratados bajo estas modalidades (ya sea a través de ACARA o BCM) no sean computados dentro de los registros del personal de la ATM. Pero,

además, genera que los mismos se encuentren con problemáticas laborales distintas a las de los trabajadores contratados de forma directa por el Estado.

En este sentido, los contratados a través de la BCM refieren que en ocasiones han tenido demoras en los pagos por diversos motivos. Estas, a veces, son arbitrarias y responsabilidad de la BCM, tal como comenta una de las entrevistadas:

Porque tengo entendido que nuestro sueldo viene condicionado por la recaudación de la Bolsa. A nosotros el sueldo nos lo pagan entre el 10 y el 15, o el mes pasado a mí y a otro compañero, de unos 12 que seremos contratados, nos pagaron el 18. Entonces, claro... evidentemente lo que hace la Bolsa es decir: bueno, yo me tomo este tiempo para juntar la plata y una vez que la tenga recién ahí les voy a pagar a los de ATM. (Trabajadora contratada BCM, comunicación personal, 17 de Septiembre de 2020)

Y, en otras oportunidades, estas demoras son generalizadas y responsabilidad de la ATM. Un ejemplo que ilustra esta situación se dio durante 2015, tras el cambio de gestión. En aquel momento, los trabajadores estuvieron más de dos meses sin percibir su salario debido a que el gobierno entrante había suspendido, para su revisión, el convenio con BCM. En dicha oportunidad, el Titular entrante de la ATM, Alejandro Donati, no los recibía personalmente y, en su reemplazo, nadie les brindaba explicaciones acerca de las causas de las demoras.

Estas situaciones generan confusión en los contratados a la hora de dirigir reclamos. Además, en ciertas ocasiones producen en ellos una gran frustración que puede ser asociada a la ausencia de canales claros y eficaces para establecer sus demandas. En relación a esto, uno de los entrevistados comentaba:

Llegó a ser tan desgastante el trabajo... Porque en vez de trabajar estábamos de un lado al otro preguntando "¿Dónde está mi salario? ¿Dónde está mi salario?" (Trabajador contratado BCM, comunicación personal, 27 de Marzo de 2017)

En ciertos casos la deslocalización del empleador también genera problemáticas vinculadas a la negociación/aprobación de aumentos salariales que no se dan en el caso de los trabajadores de las plantas o con contratos de locación. Por ejemplo, el entrevistado contratado a través de ACARA comentaba que en ocasiones un aumento de su salario aprobado por la dirección de ATM puede ser demorado por ACARA por

motivos político-partidarios, cuando una y otra entidad son de diferentes colores políticos.

Por otro lado, estas dos modalidades de deslocalización del empleador tienen una diferencia importante en lo que hace a las formas de registración. Los contratados a través de ACARA cuentan con un vínculo formalizado: se encuentran registrados como trabajadores de dicha entidad. En cambio, los contratados a través de la BCM no poseen ni siquiera un contrato de locación con la entidad que paga sus salarios. El único registro existente de su vinculación con la BCM se encuentra en la factura que emiten mensualmente.

Estas diferencias entre ambas formas de contratación tienen implicancias en el acceso a diferentes derechos. Los trabajadores contratados a través de ACARA cuentan obra social, aportes jubilatorios, entre otros derechos. En tanto, los contratados de BCM no acceden a la cobertura de salud y realizan los aportes previsionales a través de su inscripción como monotributistas. Como hemos visto en el capítulo anterior, la transferencia del pago de las cargas sociales a los trabajadores resulta una de las estrategias privilegiadas que las patronales utilizan con el objetivo de abaratar los costos de la fuerza de trabajo.

Pero, además, los primeros cuentan con derecho a ser indemnizados en caso de despido. En cambio, los segundos pueden ser despedidos sin causa, sin pre-aviso y sin derecho a ser indemnizados, lo cual genera una gran inestabilidad del puesto de trabajo con efectos disciplinadores. En esto encontramos uno de los motivos por los que los contratados de BCM evitan el conflicto y aceptan pautas de negociación individualizadas.

Por último, en relación a la dimensión salarial debemos decir que estas dos modalidades de contratación ven afectado de distintas maneras el derecho a la retribución justa. Entre los dos grupos en cuestión y los trabajadores de planta existe una brecha salarial que en diferentes momentos puede achicarse y en otros ensancharse, pero que nunca desaparece. Esta distancia existe en el sueldo bruto que cobran unos y otros; pero, además, se ve incrementada debido a que los trabajadores de planta tienen acceso al Fondo Estímulo, pero los contratados no. La posibilidad de que estos últimos puedan acceder a este fondo se encuentra determinada por objetivos recaudatorios. Esto quiere decir que el hecho de que ellos puedan cobrarlo queda supeditado al desempeño de todos los trabajadores de la ATM, incluidos los

contratados. En relación a esta situación, uno de los contratados de BCM se expresaba con fastidio:

Nosotros trabajamos para que ellos puedan cobrar el fondo estímulo, por ejemplo. Para un departamento hay determinadas metas a las cuales no se llega si nosotros no estamos incluidos, porque la meta es incluyendo la cantidad de personas que vos tenés, de recursos humanos. A nosotros no sé cómo no nos cuenta ahí [en el Fondo Estímulo], no sé si nos pueden contar o no. Pero después nosotros somos quienes ayudamos a que se llegue a las metas. (Trabajador contratado BCM, comunicación personal, 27 de Marzo de 2017. Corchetes nuestros)

El relato anterior es sumamente rico para el análisis de la configuración identitaria de los contratados, en tanto denota cómo la imposición de diferentes formas de contratación opera fragmentando objetivamente al colectivo de trabajadores. En el discurso del entrevistado se establece una distinción entre un “nosotros” (contratados) y un “ellos” (trabajadores de planta). En cierta forma es un “nosotros trabajamos para que ellos cobren”. Aunque la responsabilidad de esta desigualdad es atribuida a la ATM en tanto empleadora, la desigualdad en sí marca una frontera que dificulta que un grupo y otro de trabajadores puedan identificarse.

3. 3. 2. Flexibilidad en la configuración del tiempo de trabajo: “¿Contrarrestando la pérdida de beneficios de estar en planta?”

En relación a la configuración del tiempo de trabajo se observan algunas diferencias entre los contratados de la BCM y el resto de sus compañeros. Mientras que los trabajadores permanentes, temporarios y de ACARA tienen regímenes horarios y de licencias rígidos y regulados, la ausencia de reglamentación en el caso de los contratados aparece como una cuestión que, algunos de ellos, sienten que usan a su “favor” para poder, por ejemplo, “manejar sus horarios”.

En este sentido, los contratados comentan que en diversas ocasiones “utilizan” el no tener que marcar los horarios de ingreso y egreso, para ingresar más tarde que sus compañeros, por motivos personales y sin pedir autorización. Aunque a veces avisan a sus jefes, en otras oportunidades confiesan necesitar de la complicidad de sus compañeros para poder hacer esto, puesto que estos últimos son quienes

efectivamente se dan cuenta de estas “licencias” que implementan los contratados de BCM.

El hecho de no marcar también les permite alargar sus fines de semana, por ejemplo, pidiendo autorización para tomarse el día previo o posterior a un feriado. En estos casos siempre con la aprobación de sus jefes, pero también sin necesidad de aducir causas, cuestión que es requerida para los trabajadores contratados bajo otras modalidades.

Tanto el hecho de no cumplir los mismos horarios que sus compañeros como el hecho de tomarse días por fuera del régimen habitual de licencias, aparecen como formas individuales de, en palabras de uno de los entrevistados, “contrarrestar la pérdida de los beneficios de no estar en planta”. Son respuestas individuales porque incluso cuando requieran de la venia de sus compañeros para implementarlas, aparecen como estrategias de resistencia cuyo uso no se encuentra generalizado entre todos los contratados de la BCM. De acuerdo a lo que hemos podido detectar en diversos intercambios, el “aprovechamiento” de esta flexibilidad por parte de los contratados no es homogéneo, sino que queda supeditado, al menos parcialmente, a la “habilidad” (o a la “confianza”) de cada trabajador para acordar con sus jefes y/o compañeros.

Sin embargo, en otras ocasiones, lo que hay detrás de la percepción de estar “sacando ventaja” de la flexibilidad en la configuración del tiempo de trabajo es el desconocimiento de los derechos laborales por parte de los contratados. Por ejemplo, consideran que la flexibilidad brindada por su forma de contratación es lo que posibilitaba que, cuando todavía se encontraban cursando sus estudios, se pudieran tomar días de estudio, licencia que es contemplada por la ley para los trabajadores de planta.

Como vimos en el capítulo 1, el contexto de acción puede ser entendido como el marco dentro del cual se desenvuelven los procesos identitarios de los sujetos, a partir de la relación con los otros significativos (Adamani, 2014; Dubar, 2002). A lo largo de este apartado hemos buscado dar cuenta de cómo las formas de contratación, en tanto parte del contexto de acción, funcionan como reglamentos que constriñen los procesos identitarios de los trabajadores. A través de la imposición de determinadas condiciones laborales, permiten al empleador, por un lado, fragmentar el colectivo, asignando marcos de referencia diferentes para cada modalidad e imponiendo fronteras de desigualdad que dificultan el encuentro entre diferentes grupos y el

reconocimiento de problemáticas comunes. Por otro, disciplinar, a través de la misma fragmentación, al restar fuerzas al colectivo y avanzar, aunque no libre de tensiones, hacia relaciones laborales individualizadas con los trabajadores precarizados.

3. 4. Trayectorias subjetivas laborales de los contratados y referenciales identitarios en tensión respecto al trabajo en el sector público

En este apartado pretendemos abordar diversas disconformidades postuladas por los contratados de BCM respecto a su trabajo. Las mismas surgen como posicionamientos subjetivos en tensión que los contratados comparten respecto a diferentes dimensiones del trabajo en el sector público y, como tales, como potenciales condicionantes/movilizadores de la acción y las decisiones de estos trabajadores.

Para introducirnos en la configuración de dichas tramas, consideramos necesario repasar previamente algunas dimensiones que conforman sus trayectorias subjetivas dentro de la DTI: las calificaciones y destrezas que demandan estos empleos, las formas de ingreso y los procesos de capacitación de estos trabajadores.

Como definimos en el capítulo 1, entendemos por trayectoria subjetiva la dimensión biográfica de los procesos identitarios, la cual refiere tanto a las significaciones que los sujetos tejen en torno a su pasado y que se cristalizan en sus discursos, como a las proyecciones que desde el presente estos realizan de su futuro (Adamani, 2014; Dubar, 2002). Desde una re-interpretación propia realizada a la luz de los aportes que nos brinda la propuesta configuracionista (De la Garza et al., 2008), entendemos que las significaciones que los sujetos y los colectivos tejen en torno a su propia historia, nunca están libre de tensiones y contradicciones. Por eso mismo, siempre se encuentran abiertas a ser re-interpretadas.

3. 4. 1. El saber-hacer: “volverse productivos”

Como mencionamos anteriormente, la DTI tiene a su cargo numerosas tareas que garantizan que tanto los trabajadores de la ATM como los contribuyentes puedan operar a través de sistemas informáticos y plataformas web. Las mismas demanda un personal altamente calificado, principalmente especializado en herramientas de desarrollo de sistemas informáticos y en conocimientos técnicos para el mantenimiento

de los equipos. La obtención de dichas herramientas se encuentra asociada en todos los casos a niveles de estudio terciarios o de grado universitario, aunque algunos de ellos no hayan finalizado los mismos.

Además, las tareas de los desarrolladores no solo implican tener saberes informáticos, sino que también demanda en cada proyecto que estos tengan u obtengan conocimientos acerca del “*know-how*” o del “negocio” específico que están abordando:

(...) vos podés estar muy cómodo y podés tener mucho conocimiento sobre un proyecto, pero si te cambian de proyecto es como que volvés a empezar. (...) en ATM hay muchas áreas, vos por ahí estabas trabajando más en la parte de ingresos brutos y de repente te necesitaban en un proyecto de impuesto inmobiliario y para vos, si bien la tarea de programación y el lenguaje de programación eran los mismos, el “negocio” era totalmente distintos. Entonces era como volver a arrancar en cuanto conocimiento de impuestos y ese tipo de cosas. (Trabajador contratado BCM, comunicación personal, 27 de Agosto de 2020)

Es decir que los empleos dentro de la DTI también requieren conocimientos específicos sobre la cuestión fiscal o, cuanto menos, la predisposición para ir adquiriendo dichos conocimientos a través del involucramiento en los diversos proyectos en los que cada trabajador es asignado.

En este sentido, algunos de los trabajadores de este Departamento llegaron a sus puestos de trabajo siendo expertos en sistemas vinculados con la cuestión fiscal y contaban con una amplia trayectoria laboral en grandes empresas del sector privado. A propósito de esto, recuperamos un fragmento de la trayectoria de un entrevistado:

(...) yo soy de Mendoza, me formé acá en la facultad Tecnológica. Y cuando terminé de estudiar me fui a trabajar a una empresa de Buenos Aires que era una subsidiaria de IBM. Y estuve durante casi 10 años trabajando en distintas provincias, siempre relacionado con la política tributaria, desarrollo de sistemas de política tributaria. Así desarrollé el sistema... por ejemplo, el primer sistema de AFIP lo desarrollé yo, con otra gente. Y así fui yendo, viajé (...) implementando sistemas tributarios. (Trabajador de planta permanente y referente sindical, comunicación personal, 11 de Septiembre de 2020)

Este es el caso de muchos de los trabajadores con mayor antigüedad, que ingresaron en la etapa previa a la unificación de la DGR y la DGC, siendo reclutados gracias a su desempeño en proyectos que empresas privadas desarrollaban para el Estado. La gran mayoría de estos trabajadores en la actualidad se encuentra en planta permanente. Sin embargo, muchos de ellos ingresaron a través de modalidades precarias de contratación y otros continúan bajo las mismas. Este último es el caso del entrevistado contratado a través de ACARA y de la entrevistada en planta temporaria.

En contraposición, muchos de los trabajadores contratados de forma posterior a la creación de ATM, ingresaron con poca o nula experiencia laboral afín y actualmente se encuentran contratados a través de la BCM. El grupo inicial de estos trabajadores fue reclutado durante el año 2013 mediante un convenio entre la ATM y la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), y estuvo conformado principalmente por estudiantes de la Licenciatura en Sistemas de dicha institución.

De acuerdo con sus relatos llegaron a este trabajo gracias a que se enteraron –por intermedio de compañeros de la facultad- que una profesora, que era Directora de la DTI, estaba buscando estudiantes para hacer pasantías pagas en ATM. Al acercarse a hablar con ella, esta les ofreció hacer una entrevista. Con el CV en mano, este grupo de trabajadores aclararon en dicha entrevista que no tenían experiencia laboral, a lo que la docente respondió que la intención era que la pudieran forjar allí, que “en principio no pretendía que aportaran nada” y que ese trabajo les podía servir para acreditar como horas de prácticas en un futuro.

Sin embargo, estos estudiantes-trabajadores nunca estuvieron enmarcados dentro de ningún convenio de pasantías y, sin demasiadas explicaciones, se les solicitó que se inscribieran al monotributo y facturaran todos los meses a nombre de la Fundación de la UTN. Uno de los entrevistados comenta en este sentido:

(...) Yo en ese momento tampoco lo sabía, pero existe el contrato de pasantía. Eso no fue así tampoco. Nosotros prestábamos servicio, si bien al principio eran pocas horas y por sueldos muy bajos, por eso te digo que fueron como una especie de pasantía, porque no se esperaba nada de nosotros. (Trabajador contratado BCM, comunicación personal, 27 de Agosto de 2020)

La ausencia de un contrato de cualquier tipo entre estos trabajadores y la ATM o alguna de las instituciones con las que esta última genera convenios es una de las constantes que se mantiene hasta la actualidad. Posteriormente este grupo dejó de

facturarle a la Fundación de la UTN y comenzó a facturarle a la BCM y, nuevamente, desde las jefaturas les prometieron contratos que nunca se efectivizaron.

A pesar del carácter precarizado del modo de ingreso y permanencia a sus puestos de trabajo, los contratados a través de BCM reconocen el valor formativo que tuvo al comienzo el trabajo en la DTI. De acuerdo con lo que expresan, la posibilidad de sumar experiencia en el mundo laboral profesional fue una de las principales motivaciones que los llevó a sumarse a la ATM:

Creo que al principio eran solamente 4 horas por un sueldo mínimo, mínimo. Cuando hablo de mínimo hablo de muy mínimo, menos que una pasantía. Y... pero bueno, me servía como para ir probando, para ir aprendiendo y viendo de qué se trataba un poco la parte laboral de la carrera. (Trabajador contratado BCM, comunicación personal, 27 de Agosto de 2020)

La posibilidad de comenzar a ganar experiencia laboral compensaba incluso el hecho de que sus salarios fueran sumamente bajos. Esto se encontraba asociado a que, dicho en sus propias palabras, en ese momento ellos no se “consideraban productivos”; sino que, por el contrario, consumían tiempo de trabajo de sus compañeros con mayor antigüedad, debido a que estos últimos eran los encargados de capacitarlos.

De lo anterior se desprenden dos cuestiones: por un lado, debemos resaltar que los compañeros encargados de capacitar a los contratados de BCM no eran reconocidos de ninguna manera por realizar dicha tarea, la cual se encontraba por fuera de sus obligaciones cotidianas. Esto demandaba en ellos una flexibilidad suficiente como para cumplir con sus cargas de trabajo y, al mismo tiempo, formar a sus noveles compañeros, cuestión que puede ser sumada a los aspectos precarizadores del trabajo dentro de la DTI.

Por otro lado, el hecho de que estos trabajadores no se consideraran productivos al momento de ingresar a sus puestos y se sintieran una carga para los compañeros que los formaban, nos habla de subjetividades débiles. Estos trabajadores no contaban con la capacidad de reconocer los aportes (aunque fueran mínimos) que podían realizar al proceso de trabajo, ni los aportes potenciales que brindarían al colectivo de trabajo una vez que se familiarizaran con el hacer y las dinámicas propias de la DTI. Para realizar estas afirmaciones asumimos que ninguna patronal contrata empleados

que no necesita o que no le sirven (incluso aunque se pueda encontrar limitada por la oferta existente en cada segmento del mercado de trabajo).

Sin embargo, al ir sumando experiencia, estos trabajadores comenzaron a identificarse como “productivos”, cambió su forma de contratación y comenzó a aparecer en ellos la disconformidad con el trabajo en diferentes dimensiones. En general estas han emergido asociadas a problemáticas que en el discurso de los entrevistados son identificadas como inherentes al Estado.

3. 4. 2. Posicionamientos identitarios respecto al trabajo en el sector público: “ni rígidos, ni vagos, ni conflictivos”

En el capítulo 1 hemos definido los referenciales identitarios como “cuestiones” (hechos, personas, acciones, etc.) relevantes para los sujetos cuya relación con las mismas les permite decirse (Adamani, 2014; Battistini, 2004). La red de posicionamientos que los sujetos tejen en torno a sus referenciales identitarios aparece como una red de significaciones que es lo que da sustancia a su identidad.

A partir de las entrevistas podemos identificar que el grupo de contratados de la BCM comparte una visión negativa sobre el trabajo en el sector público respecto a diversos aspectos, que se encuentran estrechamente vinculados a sus expectativas profesionales. La innovación tecnológica, los salarios y la forma en que se reparten las tareas son tres puntos respecto a los cuales estos trabajadores sienten disconformidad y, para expresarlo, realizan comparaciones inter-penetradas por el discurso neoliberal, con las lógicas sector privado.

Nos interesa, entonces, tratar de acercarnos a la comprensión de los posicionamientos que los contratados tienen respecto a dichas dimensiones y las tensiones que se dan hacia el interior de los mismos: qué dicen de ellas, a partir de cuáles causas las explican, cómo actúan (o no) para transformarlas.

En primer lugar, se asocia al Estado una supuesta rigidez ontológica en relación a la posibilidad de incorporar nuevos conocimientos e innovar tecnológicamente. Esta mirada también la podemos evidenciar entre los trabajadores con mayor antigüedad y es vinculada generalmente con el carácter burocrático del sector público.

En el relato de los contratados de BCM podemos identificar una fuerte frustración frente a esta falta de innovación, que en ciertos casos se ha convertido en uno de los

factores que los ha llevado a pensar en la posibilidad de cambiar de trabajo o, incluso, a dejar la ATM:

(...) como bien sabemos, por ahí el gobierno es un poquito reacio a grandes cambios de tecnología o por ahí a tecnologías un poco más nuevas, es un poquito más difícil. Así que grandes cambios no ha habido. Y si hubo un punto en que yo estuve a punto de irme de ATM, que fue antes de empezar en este proyecto. Como que yo sentía que ya estaba, que era muy chato mi trabajo, que ya no estaba aprendiendo nada, que era más de lo mismo siempre. Entonces, les dije que me estaba planteando buscar otra cosa. (Trabajador contratado BCM, comunicación personal, 27 de Agosto de 2020)

No me gusta que no se pueda avanzar en tecnologías, pero dentro de todo me gusta. Igualmente ya creo que es algo que se tiene que cortar. Estoy tratando de no trabajar más ahí. (...) porque las tecnologías son muy resistidas, no se trabaja bien... no nos dan lo que nos correspondería. El trabajo con esa gente es muy desgastante. (Trabajador contratado BCM, comunicación personal, 27 de Marzo de 2017)

El uso de nuevas tecnologías es una cuestión a la que estos trabajadores dan gran valor y que identifican como dimensión propia de su quehacer profesional, al punto de emparentar su ausencia con un “mal trabajo”. En contraposición a los primeros momentos de sus trayectorias en ATM, donde la posibilidad de “aprender a trabajar” motivaba a los contratados, en la actualidad estos perciben su labor como “chata”, “agotada”.

La dificultad de innovación tecnológica en la esfera del Estado aparece como una de las dimensiones que obstaculizan que los estos, trabajadores jóvenes y en formación, se identifiquen con el trabajo en el sector público. Generalmente este es pensado como un trabajo de transición, incluso entre los contratados con antigüedades de hasta 8 años.

Reforzando esta característica negativa emerge en este grupo de trabajadores el discurso neoliberal que contrapone la lógica empresarial a la estatal. Surge de esta manera la mención al sector privado como realidad opuesta al sector público, como el

lugar por excelencia para la innovación tecnológica que les brindaría la posibilidad de desarrollar sus capacidades e inquietudes profesionales.

Pero las comparaciones que realizan respecto al sector privado no se limitan solo al uso de tecnologías. También comparan salarios, cuestión respecto a la cual se sienten muy perjudicados y se suma a los motivos que los llevan a replantearse su permanencia en sus puestos de trabajo.

En este sentido, debemos tener en cuenta que los trabajos vinculados al uso de las TIC's y particularmente aquellos relacionados al desarrollo de sistemas, pertenece a un segmento del mercado de trabajo sumamente dinámico y de altos salarios. Pero, además, quienes cuentan con estas capacidades profesionales tienen la posibilidad de trabajar para empresas en el exterior y cobrar en divisas extranjeras. Uno de los entrevistados comentaba respecto a este punto:

(...) en mi laburo el gran salto que se da, más allá de por ahí... El de la parte privada no lo veo como un salto, porque podés mejorar un poco en cuanto a sueldo, pero no es... si podés mejorar en cuanto a aprendizaje de tecnologías. Pero el gran salto que se da en nuestra carrera es laburar para afuera, es una realidad. Laburás para un cliente de afuera y monetariamente ahí el salto es gigante. (...) así que la idea es, en algún momento, poder dar ese salto. (Trabajador contratado BCM, comunicación personal, 27 de Agosto de 2020)

La mundialización del mercado de trabajo que ha sido posible gracias al desarrollo vertiginoso de las TIC's, demanda cada vez más trabajos ultra-calificados como los de los desarrolladores de software. En tanto, la oferta de fuerza de trabajo con dichas capacidades todavía es deficiente a nivel mundial, estos trabajos son muy bien remunerados. Sin embargo, como plantea Antunes (2009), el ultra-calificado puede estar también precarizado. El idioma y la capacidad de adaptarse a los ritmos intensivos y flexibles que requieren los trabajos para el sector privado y, particularmente, para el extranjero, aparecen como algunas de las dificultades que estos trabajadores identifican para “dar ese salto”.

Por otro lado, los contratados de la BCM marcan una fuerte disconformidad respecto a la forma en que se reparten las cargas de trabajo. A lo largo de las entrevistas, incluidas la del personal bajo otras formas de contratación, nos encontramos con menciones a una distribución desigual de tareas que es asociada al bajo ritmo de

trabajo que la mayor parte del personal de planta imprimía a la realización de sus labores. Una de las entrevistadas a través de BCM comentaba al respecto:

Mirá, yo veo que la situación es la siguiente: justamente los que están en planta, que son personas que tienen de 50 años para arriba, no hacen un carajo. Y después el resto de los chicos, que justamente son los compañeros que están contratados, esos son los que le meten horas y horas y horas, y son los que resuelven, básicamente, los problemas. (Trabajadora contratada BCM, comunicación personal, 17 de Septiembre de 2020)

Al ser indagados por esta dinámica, la primera respuesta de los entrevistados es que la estabilidad de los puestos de planta permanente es lo que lleva a dichos trabajadores a ser “vagos”. Y consideran que esto se ve agudizado por el ineficaz control realizado por las jefaturas, que carecen de elementos suficientes para “encarrilar” estas actitudes. Nuevamente aparecen elementos del discurso neoliberal imbricados en el discurso de los contratados: por “naturaleza” los trabajadores son “holgazanes” y el sector público “ineficaz”.

(...) lo principal es que no hay igualdad sobre la... o sea, cuanto trabaja cada persona. O sea, no hay un control... entonces muchas veces queda en manos de la predisposición de la persona que trabaja. Y ahí, creo que genera muchísimas desconformidades de sus compañeros o del... Que nadie se lo va a ir a decir, ni le va ir a decir a su director “mirá, a mí me parece que él no trabaja y que yo trabajo el doble, y que cobro la mitad”, me entendés. Pero, al haber estas desigualdades ya nomás en el sueldo... Cómo te digo, entre nosotros está la mejor porque primero somos... o sea, no sé si llamarlos amigos, pero súper compañeros, nos juntamos a comer asados, todo. O sea, yo no me voy a ir a pelear con alguien porque cobre más; porque, bueno... por algo lo cobra, me entendés. A mí no me importa eso. Pero sí, yo creo que genera un desgano de parte del que menos cobra. Y muchas veces no sé si es el que más trabaja, pero se esfuerza más ¿por qué? Porque él tiene algo que quiere lograr. En cambio, yo noto que hay mucha mayor comodidad en las personas que ya están en planta. (Trabajador contratado BCM, comunicación personal, 6 de Abril de 2017)

De la cita anterior se desprenden dos cuestiones importantes: por un lado, en los contratados produce cierta frustración el percibir salarios inferiores pese a ser quienes

“trabajan más” y ser fundamentales para alcanzar los objetivos de cada área. Por otro, generalmente este malestar no es algo que los ellos hablen, compartan o discutan con sus compañeros de planta ni con sus jefes. Esto se debe principalmente a que priorizan evitar conflictos y mantener las “buenas” relaciones de trabajo.

Sin embargo, a partir de las entrevistas hemos podido detectar excepciones respecto a este último punto. Una de las entrevistadas, cuya formación y trayectoria laboral son sensiblemente diferentes a las del resto de los contratados nos comentaba sobre la actitud de los trabajadores de planta:

(...) lo he hablado con varios compañeros, con respecto a decir “uh, no te estarás estresando mucho ¿no? Vos mirando Facebook”, o cosas así. Y, bueno, lo que me han dicho principalmente es que se sienten cansados de siempre lo mismo, y, además, me han dicho que cuando han hecho propuestas para hacer cosas nuevas y distintas siempre les dicen “sí, sí”, y nada, como que no les llevan el apunte con las propuestas que hacen. Entonces, digamos, como que tienen un sentimiento como de estar desmoralizados con... y desvalorizados con las cosas que hacen y podrían llegar a hacer. (Trabajadora contratada BCM, comunicación personal, 17 de Septiembre de 2020)

En este caso, los ritmos de trabajo de los trabajadores estables aparecen como respuesta a sentimientos de “desmoralización” y “desvalorización”. Estas afecciones se encuentran vinculadas a la monotonía del trabajo que realizan y lo poco que son tenidas en cuenta sus propuestas de innovación, cuestión que nos remite a las disconformidades apuntadas por los contratados.

Esta situación ilustra, de cierto modo, cómo la precarización opera como forma de fragmentación y disciplinamiento del colectivo de trabajadores. El establecimiento de diferentes reglas laborales a través de las distintas formas de contratación hace que efectivamente se creen, entorno a estas, grupos de trabajadores como “islas”. Cada una de ellas cuenta con problemáticas que son identificadas como propias del grupo y el “mar de distancia” impuesto por la precarización impide que las reconozcan como parte de una dinámica compartida.

La actitud individualista asumida por algunos de los trabajadores de planta frente a la disconformidad con el trabajo, lejos de cuestionar el estatus quo imperante, sobrecarga a sus compañeros y genera tensiones hacia el interior del colectivo.

Por su parte, los contratados se encuentran bajo las condiciones más degradadas. Debido a la inestabilidad de su forma de contratación, el disciplinamiento es todavía mayor: a pesar de sentir el “desgano del que menos cobra”, estos sienten que tienen que “esforzarse” más debido a que tienen que “demostrar que son útiles” para no ser despedidos. Para completar este cuadro, aparece la no-problematización a nivel colectivo de estas disconformidades como forma de evitar conflictos.

Permeados por el discurso meritocrático y disciplinados, los contratados asumen, generalmente, dos tipos de actitudes: una que podría ser calificada como de adaptación-pasiva, que tiene que ver con aceptar las reglas de juego impuestas, sin comunicar el malestar que generan fuera de su grupo (no lo hace ni con trabajadores bajo otras formas de contratación, ni con sus jefes); y otra que puede ser caracterizada como un abandono o una derrota, que se da en los casos en que estos trabajadores deciden dejar sus puestos de trabajo agotados por las disconformidades descriptas.

En los términos de Dubar podríamos decir que, desde distintos ángulos, estas estrategias que buscan evitar el conflicto resultan de un esfuerzo que estos trabajadores realizan por acomodar su “identidad para sí” a la “identidad para los otros” (transacción objetiva-externa). Se da una reproducción social exitosa de las prácticas y los discursos hegemónicos: los contratados sostienen, salvo excepciones, un discurso que proyecta una imagen del trabajador del sector público “holgazán” y del Estado como lugar antagónico a las dinámicas innovaciones tecnológicas. Al mismo tiempo, buscan diferenciarse y mostrarse a sí mismos como trabajadores que no son ni “rígidos”, ni “vagos”, ni “conflictivos”.

Pero, frente a todo esto, cabe preguntarnos ¿los contratados han ensayado en algún momento algún tipo de estrategia colectiva? ¿Qué lugar ocupa el sindicato en sus vidas laborales? ¿Entre ellos, tienen espacios de encuentro, compartidos y propios, para abordar algunas de sus problemáticas comunes? De ser así ¿qué características tienen estos?

3. 5. Trabajadores precarizados y sindicato: ¿configuraciones imposibles?

Teniendo en cuenta lo anterior, en este apartado proponemos hacer un breve repaso por la relación histórica de estos contratados de BCM con el Sindicato de Trabajadores

Estatales Auto-convocados de Mendoza (SITEA), el cual tiene incumbencia en la Administración Central y es el único con delegados en la DTI durante el período que abarca nuestra investigación.

Para realizar este recorrido, puede servirnos apuntar algunas características del grupo que hemos mencionado a lo largo de este capítulo: se trata de trabajadores jóvenes, con altos niveles de calificación, pero con poca o nula experiencia laboral al momento de ingreso a sus puestos de trabajo. Todos ellos ingresaron tras la creación de la ATM, por lo que cuentan con una antigüedad menor a 10 años en la repartición. A lo largo de ese tiempo, este plantel ha ido cambiando, se destaca que varios de los contratados han dejado sus puestos para comenzar a trabajar en el sector privado.

Como vimos en el apartado anterior, algunas de las motivaciones para cambiar de trabajo se vinculan con la experimentación de sensaciones de frustración y, aunque algunas son compartidas con trabajadores bajo otras formas de contratación, todas impactan en los procesos identitarios de los contratados de BCM de una manera específica, siendo ellos a quienes más afectan. En términos generales, las estrategias que estos trabajadores ensayan frente a las problemáticas con que se encuentran son principalmente de carácter individual o con bajos niveles de articulación horizontal.

En este sentido, una de las cuestiones que llama la atención es la ausencia del sindicato como espacio de contención y abordaje de estos trabajadores y sus problemáticas respectivamente. Sin embargo, esto no ha sido siempre así. Particularmente, en este caso, en la relación entre los contratados y SITEA podemos identificar al menos 3 momentos a lo largo de nuestro período de estudio (2013-2019), que oscilan entre la distancia, el acercamiento y la distancia nuevamente.

Los contratados refieren haber tenido una mirada negativa del sindicato al momento de su ingreso a la DTI, caracterizada por el miedo y la desconfianza. En la misma se evidencian las huellas que sobre su subjetividad ha marcado el discurso neoliberal, que – principalmente desde los '90 en nuestro país – estigmatiza la cuestión sindical y la conflictividad:

(...) la persona esta que te digo que no cobraba el fondo estímulo era delegado de nuestra área, entonces apenas entramos él nos hizo ¿cómo se llama? asociarnos. (...) Y en un principio uno, bueno... siempre tenés el miedo. O sea, no le dábamos ni bola, es más, no queríamos afiliarnos porque, que se yo... (Trabajador contratado BCM, comunicación personal, 6 de Abril de 2017)

Hablamos de estigma recuperando los aportes de Goffman que trabajó Montes Cató (2004), del siguiente modo: *A partir de la valoración de un solo atributo se le asigna a la persona una serie de características asociadas que tienden a desvalorizarlo y a generar un descrédito amplio* (p. 179). El atributo en cuestión (en este caso la conflictividad) solo se convierte en estigma cuando es comprendido dentro de determinado marco de relación de poder y debe ser comprendido como una construcción simbólica intencionada que, a su vez, permite delimitar la frontera de lo normal y deseable.

Esta percepción estigmatizada de los contratados sobre el sindicato es la que caracteriza la primera etapa (2013 a fines de 2014) de la relación entre unos y otros. Sin embargo, con el correr del tiempo, los jóvenes modificaron estas aseveraciones y desarrollaron una buena relación con el delegado gremial de la DTI. Esto se dio, principalmente, gracias a los esfuerzos que el mismo realizaba por incluir, organizar y movilizar a los contratados. Si bien el colectivo no se involucró de manera homogénea, nos encontramos con que quienes decidían acercarse y apoyarse en el sindicato contaban, a su vez, con el apoyo de los contratados que optaban por posturas menos activas.

La principal demanda que movilizó dicho acercamiento durante 2015 fue el pase a planta. Sin embargo, en diferentes comunicaciones personales los contratados aclaran que esta no era buscada tanto por la estabilidad que podía brindar, sino por el aumento de salario y el acceso a otros derechos. Respecto al proceso de acercamiento el mismo entrevistado que refería el “miedo” al sindicato comentaba posteriormente:

Hasta que bueno, yo, de a poco yo, como te digo, soy el que más me he movido. Me fui tomando confianza, que sé yo. Empecé a ir... o sea, le he contado todos los problemas que teníamos, las peleas que tenemos. Pero, o sea, seguimos igual. (Trabajador contratado BCM, comunicación personal, 6 de Abril de 2017)

Esta segunda etapa (fines de 2014 a mediados de 2016) está marcada por el acercamiento de los contratados al sindicato, cuestión que los llevó a participar de reuniones y asambleas, y organizar la documentación necesaria para intentar conseguir el pase a planta. De este modo, es posible indicar cómo a partir de acciones coordinadas entre el sindicato y estos trabajadores comienzan a vislumbrarse

experiencias organizativas-participativas que configuran articulaciones colectivas que ponen en tensión –al menos temporalmente- las acciones de carácter más individual y fragmentado que ha ensayado el grupo de los contratados de BCM.

El cambio en la relación entre los contratados y el sindicato tiene para los primeros un carácter principalmente estratégico, que no implica la búsqueda consciente de una construcción colectiva. Aun así, esta es posible gracias a un cambio en el posicionamiento en términos identitarios de los contratados respecto al sindicato, cuestión que nos habla de la existencia de sujetos activos con capacidad de seleccionar, modificar y re-significar los códigos culturales –y no solo de interiorizarlos– modificando a su vez la relación con diversos referentes identitarios. Cobra sentido pensar la identidad como configuración de un nosotros (contratados) dinámico, que puede abrirse a la construcción de un nosotros más amplio (junto a trabajadores contratados bajo otras modalidades y el sindicato).

El final de esta etapa estuvo asociado al hecho de que, en el caso de los contratados, su acercamiento al sindicato no dio los resultados que ellos esperaban. En este sentido, los trabajadores de BCM no adjudican el fracaso al sindicato, sin embargo sienten haber quedado relegados en las prioridades del mismo:

(...) no puedo decir que no hayan peleado. Porque no hay otra gente que esté con esta contratación que no seamos nosotros. O sea que, bueno, han hecho algo, pero lamentablemente no han tenido éxito. (...) Pero como que al ser tan... yo siento, que al ser tan pocos quedamos un poco relegados. En una discusión, tema salarial, o sea, hablar de cinco boludos que si les pagan aguinaldo o no... (Trabajador contratado BCM, comunicación personal, 6 de Abril de 2017)

La paritaria que incluía a los contratados de BCM en el esquema de pase a planta fue la última celebrada con el gobierno de Francisco Pérez, antes del cambio de gestión. Como hemos visto en el capítulo 2, el gobierno entrante de Alfredo Cornejo llegó al poder con un discurso que pretendía achicar la planta de trabajadores del Estado. En este sentido, una de las primeras medidas que tomó al asumir fue dar de baja todos los pases a planta aprobados en la paritaria mencionada. Aquí debemos aclarar que muchos de los trabajadores que se encontraban con contratos de locación directamente con el Estado lograron, años después y mediante intervenciones

judiciales, que fueran reconocidos sus pases a planta. Sin embargo, ninguno de los reclamos realizados en su momento por los contratados a través de BCM prosperó.

El impacto que tuvo el fracaso de esta lucha no se limita simplemente al hecho de no haber alcanzado las mejoras laborales pretendidas. Además, implicó un punto de quiebre en la relación entre los contratados y el sindicato. Como explica Montes Cató (2004), los conflictos, las acciones colectivas y sus desenlaces moldean los vínculos entre trabajadores y sus organizaciones.

A partir de dicho punto de inflexión se generó un distanciamiento entre ambos actores que se refleja en las estrategias sindicales sobre los contratados de la BCM y que marca la tercera etapa de esta relación (mediados de 2016 a 2019). A diferencia de la postura activa que los mismos contratados registraban en el delegado que los llevó a acercarse al sindicato, en la actualidad nos encontramos con que uno de los trabajadores de planta de la DTI con participación activa en SITEA plantea este tipo de postura derrotista:

(...) es algo muy difícil para abordar. No, el sindicato trabaja sobre el empleado normal y trabaja más que todo con algunas estructuras de precarización que hay, porque hay demasiadas injusticias dentro del Estado, entonces creo que está más focalizado sobre esos aspectos. (Trabajador de planta permanente y referente sindical, comunicación personal, 11 de Septiembre de 2020)

La arremetida del gobierno de Alfredo Cornejo contra los trabajadores y los sindicatos estatales tuvo un fuerte efecto disciplinador y llevó, como vemos, a que el sindicato transformara su actitud y sus estrategias frente a los contratados. Si bien no dejaron de ofrecerles asesoramiento, ya no continuaron con los esfuerzos por generar un mayor acercamiento e involucramiento de los contratados en el sindicato.

Este distanciamiento que se generó en la relación entre los contratados de la BCM y el sindicato, fue agudizado por la salida de la DTI de uno de los trabajadores que más se ocupaba de la articulación y ha llevado a que en la actualidad se profundice el carácter individual de las estrategias que los trabajadores de este grupo implementan.

Este nuevo cambio en la relación entre estos actores nos refiere nuevamente a la configuración de un nosotros dinámico en el caso de los contratados, con posibilidad de abrirse a articulaciones más amplias o, en este último caso, de replegarse hacia actitudes cada vez más individualistas.

En la actualidad la única instancia colectiva que estos trabajadores comparten es un grupo de WhatsApp a través del cual se organizan para juntar las facturas y presentarlas de manera conjunta con el objetivo de que no se demoren los pagos. En cierta forma, esta última acción aparece como una estrategia defensiva, que busca suplir las falencias en la organización de la propia ATM sin cuestionar la misma.

Por su parte, los trabajadores que todavía permanecen en la DTI han tenido, en estos últimos años, mejoras laborales vinculadas a la suma de horas de trabajo (con la intención de aumentar también sus salarios) y cambiar los proyectos en los que trabajaban por interés y motivación propios. Pero estos beneficios los han logrado negociando individualmente con el director de la DTI, lo que da cuenta del nivel de disciplinamiento conseguido por la patronal estatal, que ha logrado desarticular la vinculación entre los contratados y el sindicato, e individualizar cada vez más las instancias de negociación.

En este apartado hemos realizado un recorrido por los diferentes momentos que ha atravesado la relación entre los contratados y SITEA. Hemos visto que la misma pasó de una marcada distancia caracterizada por el miedo y la desconfianza de los contratados hacia el sindicato (2013 a fines del 2014), a una mayor cercanía generada gracias al acompañamiento que los primeros recibieron por parte del delegado sindical y al involucramiento de algunos de los contratados interesados en la posibilidad de pasar a planta (fines de 2014 a mediados de 2016). Por último, detectamos que a partir del cambio de gestión y el fracaso del intento de pase a planta de los contratados, se dio un nuevo distanciamiento entre estos y el sindicato (mediados de 2016 a fines de 2019). Este se vio agudizado por la salida del lugar de trabajo tanto del delegado sindical, como del contratado que estaba más comprometido con el vínculo con el sindicato.

Este recorrido se encuentra enmarcado en un capítulo en el que hemos descripto tanto el contexto de acción como las trayectorias subjetivas de los contratados a través de la BCM y buscado poner en tensión algunos de los referenciales identitarios más relevantes que hemos detectado a partir del intercambio con los mismos trabajadores.

Todo esto lo hemos realizado con la intención de comprender los procesos de configuración identitaria de dichos trabajadores y la manera en que actúan sobre estos las formas precarias de contratación. A continuación compartimos una serie de

reflexiones finales en las que esperamos condensar los principales hallazgos realizados a lo largo de esta investigación y plantear algunas preguntas que quedan abiertas para futuras indagaciones.

Reflexiones finales

Como planteamos al inicio, el objetivo general de nuestra investigación fue comprender los procesos de configuración identitaria de los contratados a través de la BCM, de la DTI-ATM, sucedidos al calor de las formas precarias de contratación, durante el período 2013-2019. Para alcanzarlo, a su vez, planteamos cinco objetivos específicos. Los dos primeros fueron desarrollados en el capítulo dos, mientras que el abordaje de los otros tres lo realizamos a lo largo del último capítulo.

Por su parte, en el capítulo uno procuramos re-construir el andamiaje teórico-conceptual del cual no valimos para atravesar esta investigación. Desde una perspectiva de la sociología del trabajo realizamos un recorrido por las transformaciones que han atravesado el capitalismo en general y el mundo del trabajo en particular, desde fines de la década del '60 hasta la actualidad. La crisis y ruptura del modelo de desarrollo fordista que dio comienzo a esta nueva etapa, fue sucedida por la imposición de una nueva realidad caracterizada por: la subsunción de nuevos ámbitos de la vida a la lógica mercantil del capital, la deslocalización de la producción y el cambio en la división internacional del trabajo, el aumento de la productividad conseguido tanto a través de la implementación de diversas mejoras tecno-científicas y en los modos de organizar la producción como de la intensificación de la explotación del trabajo, la caída del empleo industrial y la asalarización del sector servicios y los

sectores medios y, como correlato, el aumento del sub-empleo, el desempleo y la desigualdad a nivel mundial.

En lo que refiere específicamente al mundo del trabajo, en ciertos ámbitos de la producción (principalmente aquellos con un fuerte peso de la producción inmaterial) las nuevas formas de management comenzaron a demandar un nuevo perfil de trabajador: flexible, con capacidad de resolver múltiples tareas en paralelo, involucrado emocional e intelectualmente con el trabajo. Esto significó dejar de lado al obrero-máquina del fordismo e implicó una re-calificación de la mano de obra. Sin embargo, esta re-calificación que ha atravesado a diversos trabajos no implicó que los mismos escapen por completo de la precarización. Una muestra clara de esto es el caso de los contratados a través de BCM en la DTI. Jóvenes, hipercalificados y ligados a un sector del mercado de trabajo sumamente dinámico, sin embargo, se encuentran contratados bajo una modalidad inestable, que les brinda salarios menores a los de sus compañeros que realizan las mismas tareas, por mencionar algunas de las principales dimensiones precarias del mismo.

Por otro lado, para el abordaje de los procesos de configuración identitaria hemos recurrido a los aportes realizados por dos autores que han trabajado ampliamente la temática: el sociólogo francés, Claude Dubar (2002) y el sociólogo mexicano, Enrique De la Garza (De la Garza et al., 2008). Del primero de ellos tomamos los conceptos de contexto de acción, trayectorias subjetivas y referenciales identitarios, los cuales consideramos que sintetizan las principales dimensiones necesarias para analizar los procesos identitarios: espacio, tiempo y cuestiones relevantes (personas, objetos, sucesos, etc.) en torno a las cuales significan y construyen sus posicionamientos identitarios. Del segundo autor recuperamos la noción de configuración identitaria, la cual nos permite dar cuenta de las identidades como procesos de abstracción que, en tanto formas colectivas de dar significados, contienen en su interior las ambigüedades y tensiones de lo diferente. De esta manera, las identidades colectivas aparecen como construcciones colectivas originales que establecen tramas de significados orientadas a establecer sentidos compartidos. Esta perspectiva implica, por un lado, sujetos activos (aunque no necesariamente conscientes) con capacidad de seleccionar, modificar y re-significar los códigos culturales. Y, por otro, factores objetivo-estructurales que presionan para la determinación de las configuraciones identitarias.

En relación al desarrollo del capítulo dos queremos resaltar que a lo largo del mismo buscamos describir el proceso de reformas en la legislación laboral que sirvió para

instaurar las formas precarias de contratación en el sector público tanto a nivel nacional como provincial. El surgimiento de las mismas durante la década del '90 estuvo enmarcado en un proceso aun mayor de “racionalización” o achicamiento del Estado, conducido por un gobierno de carácter neoliberal en el marco de un modelo de desarrollo centrado en la valorización financiera.

Durante las décadas siguientes, a pesar de haber cambiado el modelo de desarrollo, la precarización del trabajo no fue revertida. En lo que respecta al sector público nacional, se ensayaron algunas medidas que lograron reducir – momentáneamente – la cantidad de trabajadores contratados bajo modalidades precarias. Pero, si analizamos el período completo, vemos que los trabajadores con contratos de locación aumentaron su participación en el total de la planta en un 12% entre 2002 y 2017.

A nivel provincial, la precarización hizo un recorrido similar durante la década del '90. Pero a partir del 2000, la situación fue sensiblemente diferente: se llevaron adelante varias medidas que, impulsadas por los trabajadores y sus sindicatos, procuraron frenar el fenómeno. Entre estas se destaca la Ley 7.734 de 2007, la cual efectivizaba el pase a planta permanente de los trabajadores temporarios contratados hasta el 19/01/06 conseguido en negociación temporaria.

Esta última medida explica en gran parte el comportamiento de las plantas desde el 2007 hasta el 2017. Mientras que la planta permanente creció un 30% entre 2008 y 2017, la planta temporaria experimentó un marcado descenso en términos absolutos entre 2008 y 2011 y se mantuvo estable entre 2011 y 2017. Por su parte, los contratados bajaron tanto en términos absolutos como porcentuales a lo largo de todo el período. Si bien el caso provincial sigue siendo sensiblemente diferente al nacional, durante la gestión de Alfredo Cornejo (2015-2019) estas tendencias parecen haber comenzado a cambiar: se achicó la planta de trabajadores permanentes, comenzó a aumentar la de trabajadores temporarios por primera vez desde 2018 y los contratados se mantuvieron relativamente estables. En conjunto, estas últimas dos modalidades de contratación aumentaron en un 1% su participación respecto a la planta total.

Los análisis estadísticos que presentamos en el capítulo 2 los hemos realizado a partir de datos oficiales que contemplan a los trabajadores de planta permanente, planta temporaria y con contratos de locación. Sin embargo, como hemos mencionado, existen múltiples formas de contratación precarias no contempladas en dichos registros. Los trabajadores bajo las mismas también se encuentran acosados por la

inestabilidad de sus puestos, pero además sufren otro tipo de problemáticas como la deslocalización laboral. Este último es el caso de los trabajadores de la DTI contratados a través de BCM quienes, además, carecen de cualquier tipo de registración que los vincule ya sea con su empleador (ATM) o con quien paga sus salarios (BCM).

Centrado en los procesos identitarios de estos trabajadores, en el capítulo tres arrancamos por describir el espacio de trabajo como puerta de ingreso a la configuración del contexto de acción de los mismos. Consideramos relevante mencionar que la ATM es un ente autárquico perteneciente al Mendoza, con una participación fundamental en lo que refiere a lo vinculado con las políticas tributarias, catastrales y de control de la producción hidrocarburífera provincial. Esto la convierte en un organismo de gran importancia para el funcionamiento del Estado mendocino. Por su parte, la DTI tiene a su cargo la instalación, el mantenimiento y el desarrollo de la infraestructura informática de la ATM, a través de la cual operan tanto sus trabajadores como los usuarios de sus servicios.

Este departamento está conformado por una planta de 48 trabajadores, de la cual el 29% se encuentra contratado bajo modalidades precarias. Como planteamos a lo largo de nuestra investigación, damos gran importancia a estas últimas porque consideramos que constituyen uno de los mecanismos privilegiados por los sectores dominantes para precarizar el trabajo: sin ser necesariamente ilegales, permiten al empleador avanzar sobre los derechos laborales y abaratar los costos de la fuerza de trabajo. Pero, al mismo tiempo, la implementación de diversos tipos de contratación (incluso dentro de un mismo espacio de trabajo) genera una fragmentación sobre el colectivo de trabajadores que posee un profundo efecto disciplinador.

Las modalidades de contratación precarias operan a modo de reglamentos hacia el interior del contexto de acción de los trabajadores, que constriñen (pero no determinan) la acción y las relaciones posibles de cada grupo. Al fragmentar al colectivo, ordenan a los trabajadores en diferentes grupos y, de esta manera, influyen en las tramas de relaciones posibles que se tejen hacia el interior del espacio de trabajo.

Para dar cuenta de ello, procuramos analizar cómo la forma de contratación a través de BCM impone a los trabajadores condiciones y problemáticas específicas que los distancian de sus compañeros. De esta manera, esta modalidad ejerce un efecto

disciplinador sobre los trabajadores, que resta fuerzas al colectivo y avanza, aunque no libre de tensiones, hacia relaciones laborales cada vez más individualizadas.

Luego, hemos descrito desde dos ángulos diferentes las trayectorias subjetivas de los contratados a través de BCM: por un lado, haciendo foco en sus formas de reclutamiento y capacitación; por otro, en su relación con el sindicato. Esto nos ha permitido centrarnos en los posicionamientos que estos trabajadores articulan frente a diversos referenciales identitarios.

Como uno de los principales resultados alcanzados consideramos que la configuración de identidades laborales débiles de este colectivo de trabajadores se trama desde posturas que oscilan entre la adaptación-pasiva a nivel colectivo y posturas individualistas (como el aprovechamiento personal de ciertas flexibilidades o la renuncia al puesto de trabajo). Este cuadro se completa con la comprensión de las dificultades que estos trabajadores tienen para reconocer sus problemáticas como parte de una trama mayor que comparten con sus compañeros bajo otras modalidades de contratación. En esto último inciden tanto los rasgos individualistas que traen inscriptos en sus subjetividades, como las dificultades del sindicato para romper esa barrera y establecer vínculos fuertes con ellos.

Lo anterior, sin embargo, debe ser matizado. Desde la opción teórica que seleccionamos, hemos buscado establecer una perspectiva, que nos hable de identidades inacabadas, abiertas a la reconfiguración, esperanzadoras. Por ello, hemos tratado de rescatar el proceso de acercamiento de los contratados al sindicato el cual, si bien luego sufrió un retroceso, nos muestra que existe la posibilidad de que identidades como las de los primeros se abran a la articulación con otros actores en la búsqueda de mejorar sus condiciones laborales y, quizás sin saberlo, trastocar el statu quo imperante.

Al calor del repaso de dicha relación cobra sentido la noción de configuración identitaria como entramado de significaciones compartidas, estables, pero abiertas a ser modificadas. Y vislumbramos que más allá del disciplinamiento existe la posibilidad de encuentro y organización entre los trabajadores.

En suma, podemos decir que las formas precarias de contratación afectan los procesos identitarios de los trabajadores, segmentando y disciplinando al colectivo. La fragmentación generada obtura la posibilidad de los trabajadores de identificar las problemáticas específicas de cada grupo como parte de un entramado común de

relaciones de poder, y propicia la formación de identidades caracterizadas por la adaptación pasiva y el individualismo.

Dicho esto, creemos necesario explicitar algunas preguntas que quedan abiertas para futuras incursiones. Por un lado, tomando al Estado en su doble rol de empleador y agente de control de las condiciones de trabajo: ¿De qué otras formas además de la imposición de modalidades de contratación precarias han penetrados las lógicas neoliberales de organización del trabajo en el Estado? ¿De qué manera y a través de qué fuentes de datos podemos dar cuenta de la dimensión real de la precarización en el sector público, teniendo en cuenta las limitaciones de los datos oficiales? ¿Qué rol tienen o podrían tener los sindicatos en la generación de datos confiables sobre la precarización en el Estado? Por otro lado, y teniendo en cuenta lo anterior: ¿qué transformaciones requerirían las organizaciones de los trabajadores para poder abordar con mejores resultados las problemáticas generadas por la precarización?

Referencias bibliográficas

- 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 maestría, Universidad Nacional de La Plata – FaHCE]. <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1014/te.1014.pdf>
- Antunes, R. (2001). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo* (Trad. L. Argañaraz y equipo de Herramientas). Cortez Editora. (Trabajo original publicado en 1995). <https://catedralibrets.files.wordpress.com/2015/04/ricardo-antunes-adios-al-trabajo.pdf>
- Antunes, R. (2007). El caracol y su concha: Ensayos sobre la nueva morfología del trabajo. *Sociología del trabajo*, nº 59, pp. 131-142.
- Antunes, R. (2009). Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo). En J. C. Neffa, E. De la Garza Toledo y L. Muñiz Terra (comp.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (pp. 29-44). CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20100625114604/neffa1.pdf>

- Azpiazu, D y Basualdo, E. (2004). Las privatizaciones en la Argentina. Génesis, desarrollo y principales impactos estructurales. En J. Petras y H. Veltmeyer (comp.), *Las privatizaciones y la desnacionalización de América Latina*. Ediciones Prometeo.
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/argentina/flacso/azpiazu.pdf>
- Azpiazu, D., Forcinito, K., Schorr, M. (2001). *Privatizaciones en Argentina: renegociación permanente, consolidación de privilegios, ganancias extraordinarias y captura institucional*. FLACSO.
http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/argentina/flacso/no_12_DT9_AZPIAZU_FORCINITO_SCHORR.pdf
- Balbín, A. N. (2019). Debates en torno a la estabilidad laboral de los agentes contratados por la administración pública nacional. *Revista Derechos en Acción*, nº 12, pp. 105-142. <https://doi.org/10.24215/25251678e301>
- Basualdo, E. M. (2003). Las reformas estructurales y el Plan de Convertibilidad durante la década de los noventa. El auge y la crisis de la valorización financiera. *Realidad económica*, nº 200, pp. 42-83.
http://legacy.flacso.org.ar/uploaded_files/Publicaciones/27_AEYT_Las.reformas.estructurales.y.el.Plan.de.Convertibilidad.pdf
- Battistini, O. R. (2004). Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva. En O. R. Battistini (comp.), *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (pp. 23-44). Prometeo libros.
- Battistini, O. R. (2009). La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. *Psicoperspectivas*, VIII (2), pp. 120-142. <http://www.psicoperspectivas.cl>
- Battistini, O. R. (2012). El sindicalismo argentino: entre la identidad y la apropiación de la representación. En H. H. T. de Souza Martins y P. A. Collado (comp.), *Trabalho e sindicalismo no Brasil e na Argentina* (pp. 131-146). Hucitec.
- Berasueta, A. C., Biafore, E., Neffa, J. C. y Wahlberg, V. L. (2010). Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 2002-2009. En J.

- C. Neffa (dir.), *Empleo, desempleo y políticas de empleo* (nº 3). CEIL-PIETTE.
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/14443>
- Bertolotti, M. F. y Espeche, L. G. (2014). *La precariedad laboral y las políticas de empleo en la provincia de Mendoza durante la posconvertibilidad* [Tesis de grado no publicada] Universidad Nacional de Cuyo – FCPyS
- Cassagne, E. (2006). Sobre el concepto de sector público nacional contenido en la Ley nº 24.156 (su aplicación a ciertos casos puntuales). *Revista de Derecho Administrativo*, nº 56, pp. 355 y ss.
<http://www.cassagne.com.ar/publicaciones.asp?mes=&anio=&autor=4>
- Centro de Estudios Legales y Sociales - CELS (2017). *El derecho a la protesta social en la Argentina*. Centro de Estudios Legales y Sociales – CELS.
<https://www.cels.org.ar/protestasocial/>
- Cohen, N. y Gómez Rojas, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Editorial Teseo.
- Collado, P. A. (2005). ¿Metamorfosis del trabajo o metamorfosis del capital? *Revista Herramienta*, nº 30, pp. 119-134.
- Collado, P. A. (2012). El sindicalismo en su laberinto: dilemas y conflictos de los trabajadores del Estado. En H. H. T. de Souza Martins y P. A. Collado (comp.), *Trabalho e sindicalismo no Brasil e na Argentina* (pp. 187-205). Hucitec.
- Cortese, C, Llano, M. C., Bauzá, J., Cortese, L., Gordillo, L., Jara, L., Lema, S., Raía, L., Gutiérrez, N., Raía, S. (2007). *Del triunfal ingreso al primer mundo a la peor crisis del siglo* (Informe final de la investigación: Condiciones laborales después de las privatizaciones, el caso de YPF-Repsol en Mendoza. UNCuyo – SCTyP)
- Cortese, C. (Dir.) y Llano, M. C. (Co-Dir.) (2011) *¿Cambios en la distribución de la riqueza en la última década? Crecimiento económico e impactos sociales en la población de Mendoza* (Informe final Investigación, UNCuyo – SCTyP).
- Cortese, C., Llano, M. C., Bauzá, J., Bertolotti, M. F., Carabaca, N. C., Espeche, L. G., Jara, L. E., Jiménez, M. A., Lucero, M. L., Ortubia, E. C., Perelli, P., Raía, M. L., Rojo Baodal, R., Salatino, M. N., Tapia Serrano, M. (2016). *Trabajadores privados no registrados y trabajadores públicos precarios: dos caras de la*

inclusión en la explotación laboral. Mendoza 2003/2013 (Informe final Investigación, UNCuyo – SCTyP).

De la Garza Toledo, E. (2001). *La formación socioeconómica neoliberal: debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina*. Plaza y Valdes. <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/formacionsocioeco/parte1.pdf>

De la Garza Toledo, E., Gayosso Ramírez, J. L. y Moreno, S. H. (2008). *La querrela de las identidades: ¿Pasado sistémico, presente fragmentario?* (Documento del Seminario sobre trabajo no-clásico del Postgrado en Estudios Laborales de la UAMI). Universidad Autónoma Metropolitana – Unidad Iztapalapa – División de Ciencias Sociales y Humanidades. <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/capituloslibros/Laquerelladelaidentidad.pdf>

De la Garza Toledo, E. (2011a). Introducción. Construcción de la identidad y acción colectiva entre trabajadores no clásicos como problema. En E. De la Garza Toledo (comp.), *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva* (Tomo II, pp. 11-22). Plaza y Valdes. <http://www2.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/TrabajonoclasicoII.pdf>

De la Garza Toledo, E. (2011b). Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. En E. De la Garza Toledo (comp.), *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva* (Tomo II, pp. 305-333). Plaza y Valdes. <http://www2.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/TrabajonoclasicoII.pdf>

De la Garza Toledo, E. (2012). El trabajo no clásico y la ampliación de los conceptos de la Sociología del Trabajo. *Revista de Trabajo. Dinámica del trabajo en el marco de la incertidumbre global*, n° 10, pp. 109-123. <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/Art%20RevistadeTrabajo.pdf>

De la Garza Toledo, E. (2017). Crítica al concepto de informalidad y la propuesta de trabajo no clásico. *Revista Trabajo*, n° 14, pp. 51-70.

http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/RevistaTrabajo14_egt.pdf

- Diéguez, G. Gasparín, J. M., Rubio, J. y Aruanno, L. (2019). *GPS del Estado. Radiografía y balance de la Administración Pública Nacional 2015-2019* (Informe GPS del Estado-CIPPEC). CIPPEC. <https://www.cippec.org/publicacion/gps-del-estado-radiografia-y-balance-de-la-administracion-publica-nacional-2015-2019/>
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación* (Trad. J. M. Marcé). Ediciones Bellaterra. (Trabajo original publicado 2000).
- Félicz, M. (2011). ¿Neo-desarrollismo: más allá del neo-liberalismo? Desarrollo y crisis capitalista en Argentina desde los 90. *Theomai*, n° 23, pp. 72-86. http://revista-theomai.unq.edu.ar/NUMERO%2023/5_Feliz_%2072-86.pdf
- Félicz, M. (2015). ¿Neodesarrollismo en retirada? Economía política de un proyecto de desarrollo: Argentina 2002-2015. *Revista Despierta*, vol. 2, n° 2, pp. 55-82. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.8384/pr.8384.pdf
- Freytes Frey, A. C. (2004). Las dimensiones biográfica y relacional de la identidad profesional. Un estudio de caso con los docentes del 3° ciclo de EGB. En O. R. Battistini (comp.), *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (pp. 45-82). Prometeo libros.
- García, M. H. y Angelelli, C. I. (2002). *El contrato de trabajo con período de prueba* (Comisión de Estudio Laboral y de la Seguridad Social). CPCE. <https://cpcecba.org.ar/media/download/comisiones/laboral/contratoTrabajoPeriodoPrueba.pdf>
- Guimenez, S. (2009). La precariedad laboral en el sector público. *9° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: El trabajo como cuestión central*. ASET.
- Julián Vejar, D. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad*, n° 23, pp. 147-168.

<https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/23%20JULIAN%20Dasten%20precariedad%20laboral.pdf>

Llatser, N. L. (2008). *Los contratos de locación de servicios en el sector público de la provincia de Mendoza: legalidad – legitimidad*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Tres de Febrero – Maestría en Derecho del trabajo y relaciones laborales internacionales]. <https://drive.google.com/file/d/1cQNjblptnNRc6BIOy-gCBOYzjGNPyrMg/view>

Llerena Suster, S., Muñoz, M., Ovejero, M., Villares, R. (2010). El becario como una forma nueva de precarización laboral dentro de una organización pública. *IV Jornadas de Sociología de la UNLP*. UNLP – FHyCE – Departamento de Sociología. <https://www.academica.org/000-027/801>

Lorite, F. P. (2007). *La comunicación en las nuevas formas de organización sindical en Mendoza*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo – FCPyS]. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4527/tesislorite.pdf

Marradi, A.; Archenti, N y Piovani, J. (2018). *Manual de metodología de las Ciencias Sociales*. Siglo XXI Editores.

Marticorena, C. (2017). *Negociación colectiva y conflicto laboral en Argentina (2003-2015): Entre la “rutinización” y la activación de las bases obreras* [Ponencia presentada en el 13º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo]. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. https://www.researchgate.net/publication/319964623_Negociacion_colectiva_y_conflicto_laboral_en_Argentina_2003-2015_Entre_la_rutinizacion_y_la_activacion_de_las_bases_obreras

Martínez Rangel, R. y Soto Reyes Garmendia, E. (2012). El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina. *Política y Cultura*, nº 37, pp. 35-64. <http://www.scielo.org.mx/pdf/polcul/n37/n37a3.pdf>

Melucci, A. (1989). *Nomads of present. Social movements and individual needs in contemporary society*. Hutchinson Radius.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – MTEySS (2013). *La inspección del trabajo en la Argentina 2003-2012. Acciones y resultados*. Dirección de

https://www.trabajo.gob.ar/downloads/otros/130529_libro_sobre_inspeccion_Libro.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – MTEySS (2017). *Seguimiento del empleo y remuneraciones en el sector público provincial*. MTEySS. https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/empleopublico/Seguimiento_del_empleo_publico_Provincial_5.pdf

Ministerio de Producción y Trabajo – MPyT (2019). *Seguimiento del empleo público nacional. Datos a Diciembre 2018* (Informe nº 5). MPyT. https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/empleopublico/Seguimiento_del_empleo_publico_Nacional_6.pdf

Montarcé Romero, I. (2010). *Relaciones laborales, identidad y acción colectiva en trabajadores de call centers de la Ciudad de México* [Tesis de maestría no publicada]. Universidad Autónoma Metropolitana – Unidad Iztapalapa – División de Ciencias Sociales y Humanidades.

Montarcé Romero, I. (2011). *Debatiendo las identidades colectivas* (Documento interno del Coloquio de la Maestría en Estudios Sociales UAMI no publicado). Universidad Autónoma Metropolitana – Unidad Iztapalapa – División de Ciencias Sociales y Humanidades.

Montes Cató, J. (2004). *Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones*. En O. R. Battistini (comp.), *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (pp. 171-198). Prometeo libros.

Neiman, G. y Quaranta, F. (2006). *Los estudios de caso en la investigación sociológica*. En I. Vasilachis de Gialdino (coord.), *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 213 a 237). Gedisa.

Neffa, J. C., Cardelli, M, Biafore, E., Gioia, S. (2005). *Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 1989-2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo*. CIEL-PIETTE. CONICET.

<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/ceil-piette/20110409044222/47443877d01.pdf>

Neffa, J. C. y colaboradores (2010). Modelos productivos y sus impactos sobre la relación salarial. Reflexiones a partir del caso argentino. En E. De la Garza Toledo y J. C. Neffa (comp.), *Trabajo y modelos productivos en América Latina. Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal* (pp. 261-374). CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20110228033427/toleneffa.pdf>

Neffa, J. C. y De la Garza Toledo, E. (2010). Modelos económicos, modelo productivo y estrategias de ganancia: conceptos y problematización. En E. De la Garza Toledo y J. C. Neffa (comp.), *Trabajo y modelos productivos en América Latina. Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal* (pp. 15-47). CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20110228033427/toleneffa.pdf>

Neffa, J. C., Oliveri, M. L., Persia, J. y Trucco, P. (2010). La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados. En J. C. Neffa (dir.), *Empleo, desempleo y políticas de empleo* (nº 1). CEIL-PIETTE. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/14459>

Olson, M. (1992). *La lógica de la acción colectiva: bienes públicos y la teoría de grupos*. Ediciones Limusa.

OIT (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas para la lucha contra el empleo precario*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf

Poblete, L. (2013). Deslaborización y trabajo independiente dependiente en la administración pública nacional (1995.2007). *Papeles de Trabajo*, nº 12, pp. 102-121. <http://revistasacademicas.unsam.edu.ar/index.php/papdetrab/issue/view/38>

Poblete, L. (2015). Flexibilidad en la normativa y flexibilización en los usos. El régimen de contratación de los trabajadores independientes en la Administración Pública

argentina (1995-2008). *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, n°33, pp. 59-88. http://alast.info/relet_ojs/index.php/relet/article/view/28

Pomares, J., Gasparin, J., Deleersnyder, D. (2013). Evolución y distribución del empleo público en el sector público nacional argentino. Una primera aproximación. *Documento de Trabajo*, n° 17. CIPPEC. <https://www.cippec.org/publicacion/evolucion-y-distribucion-del-empleo-publico-en-el-sector-publico-nacional-argentino-una-primer-a-proximacion/>

Rameri, A., Haimovich, A., Ventura, A. (2015). *Apuntes sobre la precarización laboral en el sector público nacional*. IDEP. http://www.ateargentina.org.ar/idep/documentos/134Analisis_sobre_la_precarizacion_laboral_en_el_sector_publico_nacional.pdf

Secretaría de Gobierno de Modernización de la Nación (2018). *Informe trimestral de empleo público*, n° 1. Instituto Nacional de Administración Pública – INAP. <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/ITEP/issue/view/6>

Soria, B. (2012). Trabajo, vida y capital. Aproximaciones a las nuevas formas de subsunción del trabajo. En H. H. T. de Souza Martins y P. A. Collado (comp.), *Trabalho e sindicalismo no Brasil e na Argentina* (pp. 131-146). Hucitec.

Svampa, M. (2007). Las fronteras del Gobierno de Kirchner: entre la consolidación de lo viejo y las aspiraciones de lo nuevo. *Cuadernos del CENDES*, vol. 24, n° 65, pp. 39-61. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=40306502>

Tarrow, S. (1997). *Poder en movimiento*. Alianza.

Touraine, A. (1987). *El regreso del actor*. Eudeba.

Tribuzio, J. E. (2012). La huelga en los servicios esenciales. En J. C. Simón (dir.), *Tratado de derecho colectivo de trabajo (Tomo II)*, pp. 667-878). FEDyE. <http://www.derecho.uba.ar/academica/derecho-abierto/archivos/curso-cidct-C2P2-03-4-la-huelga-DERECHO-COLECTIVO-GARCIA-MATERIAL-1.pdf>

Otras fuentes consultadas

Legislación

- Internacional

Convenio 151 de la OIT sobre las relaciones de trabajo en la administración pública.
1978

- Nacional

Código Civil y Comercial [CCyC]. Ley 26.994 de 2014. Promulgado el 7 de Octubre de 2014 (Argentina).

Ley 20.744 de 1974. Ley de contratos de trabajo. Promulgada el 20 de Septiembre de 1974.

Ley 24.156 de 1992. Administración financiera y de los sistemas de control del Sector Público Nacional. Promulgada el 26 de Octubre de 1992.

Ley 24.185 de 1992. Convenciones colectivas de trabajo. Promulgada el 16 de Diciembre de 1992.

Ley 24.977 de 1998. Régimen simplificado para pequeños contribuyentes. Promulgada el 2 de Julio de 1998.

Ley 25.164 de 1999. Marco de regulación del empleo público nacional. Promulgada el 6 de Octubre de 1999.

Decreto 2.184 de 1990. Trabajo, servicios esenciales – reglamentación. Publicado el 19 de Octubre de 1990.

Decreto 92 de 1995. Establece las condiciones bajo las cuales se autoriza la contratación de personal especializado. Publicado el 19 de Enero de 1995.

Decreto 1.184 de 2001. Sustitución del régimen de contrataciones reglamentario del artículo 47 de la Ley nº 11.677 (t.o. 1999), aprobado por Decreto nº 92/95. Publicado el 20 de Septiembre de 2001.

Decreto 1.421 de 2002. Reglamentación de la Ley nº 25.164 – Marco de regulación del empleo público nacional. Publicado el 8 de Agosto de 2002.

Decreto 707 de 2005. Sobre la efectivización del personal contratado según decreto 1.184 de 2001. Publicado el 23 de Junio de 2005.

- Provincial

Ley 5.126 de 1986. Escalafón del empleado público. Promulgada el 17 de Julio de 1986 (Mendoza).

Ley 7.314 de 2004. Promulgada el 22 de Diciembre de 2004 (Mendoza).

Decreto 560 de 1973. Estatuto del empleado público. Publicado el 14 de Mayo de 1973 (Mendoza).

- Sindical

Estatuto de la Asociación Trabajadores del Estado de 2010 (ATE). 27 de Mayo de 2010.

Artículos periodísticos citados

Página 12 (5 de Abril de 2016). Ibarra reconoció 11 mil despidos en el sector público.

Página 12. <https://www.pagina12.com.ar/diario/ultimas/20-296271-2016-04-05.html>

Amador, R. (20 de Julio de 2016). Grasa militante, grasa productiva. *La izquierda diario*. <https://laizquierdadiario.mx/Grasa-militante-grasa-productiva>

Jastreblansky, M. (27 de Junio de 2019). Redujeron 18% los empleados públicos y dicen que la dotación ya es “razonable”. *La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/politica/reducen-18-empleados-publicos-dicen-dotacion-es-nid2262277/>

Villegas, R. (9 de noviembre de 2019). Cornejo dejará la Casa de Gobierno con casi 10.000 empleados públicos menos. *Diario Uno*. https://www.diariouno.com.ar/politica/cornejo-dejara-casa-gobierno-10000-empleados-publicos-11102019_rJIHrEmir

Sitios web de consulta frecuente

Sitio de la Oficina Nacional de Presupuesto de la Nación (contiene lo Boletines Fiscales de ejecución presupuestaria):

<https://www.economia.gob.ar/onp/ejecucion/2003>

Sitio del Tribunal de Cuentas de la Provincia de Mendoza (contiene los Informes Provinciales Trimestrales de acuerdo a la Ley 7.314 de Responsabilidad Fiscal): <http://app.tribunaldecuentas.mendoza.gov.ar/leyrespfiscal/Home.php>

Sitio de Administración Abierta de la Administración Tributaria Mendoza (según Ley de acceso a la información pública nº 9.070):

<https://www.atm.mendoza.gov.ar/portalatm/zoneBottom/administracionAbierta/administracionAbierta.jsp>

Sitio de Estadísticas Históricas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la Argentina (INDEC): <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-InformacionDeArchivo-2>

Sitio de Estadísticas de la Encuesta de la Deuda Social Argentina (Observatorio de la Deuda Social – Universidad Católica Argentina):

<http://uca.edu.ar/es/observatorio-de-la-deuda-social-argentina/estadisticas-edsa>

Anexo 1 – Guía de entrevistas para los trabajadores de la Dirección de Tecnologías de la Información de ATM

Bloque 1 – Presentación general del entrevistado

1. Solicitar al entrevistado que se presente de manera general, teniendo en cuenta datos sociodemográficos básicos: sexo, edad, nivel educativo alcanzado, antigüedad en la repartición y en el puesto de trabajo.

Bloque 2 – Trayectoria laboral previa

2. ¿Ha tenido otros trabajos antes que el de ATM? ¿Cuáles? (indagar por entradas y salidas del mercado laboral)
3. ¿Actualmente tiene otro trabajo aparte del de ATM?
 - a. ¿Qué representa ese otro trabajo para usted?

Bloque 3 – Formas de reclutamiento y trayectoria laboral en ATM

4. ¿Cómo llegó a ATM?
 - a. ¿Cuál era su forma de contratación en ese momento?
 - b. ¿Qué implicaba esa forma de contratación en materia de acceso a derechos laborales?
5. ¿Cuáles fueron sus primeras impresiones cuando comenzó a trabajar (respecto a: lugar de trabajo, compañeros, jefes)?
 - a. ¿Cuáles eran sus expectativas respecto al trabajo en ATM cuando ingresó?
6. ¿Tuvo algún tipo de capacitación al momento de ingreso?
 - a. ¿Quién brindaba esa capacitación?
 - b. ¿Cómo y en qué momentos de las jornada de trabajo se capacitaba?
7. ¿Ha cambiado su forma de contratación en el tiempo? ¿de qué modo?
 - a. ¿Qué implica esa forma de contratación en materia de acceso a derechos laborales?
8. ¿Tienen capacitaciones de manera regular dentro de ATM?
 - a. ¿A cargo de quién están?
 - b. ¿Son obligatorias?
 - c. ¿Le resultan interesantes?
9. ¿Cuáles son sus perspectivas actuales respecto del trabajo en la ATM?

- a. Teniendo en cuenta que el mercado de trabajo en el campo tecnológico es dinámico: ¿Por qué permanece en la ATM?

Bloque 4 – Condiciones de trabajo y relaciones de trabajo

10. ¿Cómo está organizado el trabajo dentro de la DTI?
11. ¿Qué puesto de trabajo ocupa dentro de la repartición?
12. ¿Qué tipo de tareas desempeña en su puesto de trabajo? ¿Podría describirme un día normal de trabajo desde que llega hasta que termina?
 - a. ¿Qué horarios de trabajo tiene?
 - b. ¿Qué operaciones/tareas realiza?
 - c. ¿Qué herramientas maneja?
 - d. ¿Qué exigencias físicas/mentales le demanda el trabajo?
 - e. ¿Tiene momentos de descanso? ¿Cuántos? ¿Cuándo?
13. ¿Le gusta su puesto de trabajo?
 - a. ¿Qué cambiaría (indagar respecto a diversos aspectos: ritmos de trabajo, tareas, relaciones de trabajo, etc.)?
14. ¿Está conforme con su salario? ¿Por qué?
15. ¿Cómo se lleva con sus compañeros de trabajo?
 - a. Indagar específicamente sobre la relación entre contratados de BCM y trabajadores bajo otras modalidades de contratación
16. ¿Cómo es la relación con sus jefes?
 - a. ¿Considera que su palabra es escuchada por sus jefes?
 - b. ¿Cómo fue el cambio de gestión sucedido a fines de 2015 en relación a la relación con sus jefes?
17. ¿Hay delegado sindical en su oficina?
 - a. ¿Qué rol tiene el delegado dentro de la oficina?
 - b. ¿Cómo se vincula usted con él? ¿Qué opinión tiene sobre él?
 - c. ¿Participa usted de las actividades sindicales? ¿Por qué?

Bloque 5 – Valoración del trabajo en la DTI y organización colectiva

18. ¿Qué opina del trabajo dentro de la DTI?
 - a. ¿Qué cosas considera que deberían cambiar? ¿Por qué?
 - b. ¿Quiénes juegan un rol fundamental para generar esos cambios?
 - c. ¿Hablan sobre estas cosas con sus compañeros?
19. ¿Qué espacios tienen para charlar con sus compañeros?

- a. ¿De qué hablan?
 - b. ¿Tienen confianza?
20. ¿Cómo hacen si tienen que plantear algo a sus jefes?
- a. Podría contarme situaciones de este tipo (¿a causa de qué sucedieron? ¿cómo llegaron a la instancia de plantearlo a sus jefes? ¿Cómo se resolvió?)

Bloque 6 – Valoración del trabajo en el sector público

- 21. ¿Qué opina del trabajo en el sector público en general?
- 22. ¿Cuáles considera que son las principales problemáticas del trabajo en el sector público? ¿Cómo deberían cambiar?
- 23. ¿Se considera un empleado público? ¿Por qué?

Bloque 7 – Cierre

- 24. ¿Quisiera agregar algún otro comentario que considere relevante respecto a los temas que hemos abordado?
- 25. ¿Podría recapitular brevemente lo que hemos conversado hasta ahora?

Anexo 2 – Cuadro de características generales de los entrevistados

Entrevistado/a	Edad	Sexo	Nivel educativo	Experiencia laboral previa vinculada	Forma de contratación al ingreso	Forma de contratación actual	Año de ingreso	Antigüedad	Otros trabajos actuales
Trabajador contratado BCM (6 de Abril de 2017 y 9 de Abril de 2021)	31	M	Universitario completo	Nula	Pasantías no formales	Bolsa de Comercio	2013	3 años (salió en 2016)	Se fue al S Privado
Trabajador contratado BCM (27 de Marzo de 2017)	30	M	Universitario incompleto	Nula	Pasantías no formales	Bolsa de Comercio	2013/2017	3 años (salió en 2016)/5 meses (salió en 2017)	Se fue al S Privado
Referente sindical SITEA (25 de Marzo de 2017)	68	M	-	-	-	-	-	-	-

Trabajador contratado BCM (27 de Agosto de 2020)	30	M	Universitario incompleto (suspendido)	Nula	Pasantías no formales	Bolsa de Comercio	2013	7 años	No
Trabajador contratado ACARA (7 de Septiembre)	48	M	Terciario completo (universitario incompleto)	Amplia trayectoria en el sector privado vinculado al desarrollo de sistemas de recaudación	ACARA	ACARA	2010/2012	8/10 años	No
Trabajador planta permanente y referente sindical (11 de Septiembre de 2020)	57	M	Universitario completo	Amplia trayectoria en el sector privado vinculado al desarrollo de	Contrato de locación	Planta permanente	2000	20 años	Sector privado y docencia

				sistemas de recaudación					
Trabajadora contratada BCM (17 de Septiembre de 2020)	35	F	Terciario completo (universitario en curso)	Pasantías universitarias en el INTA	Contrato Bolsa de Comercio	Contrato Bolsa de Comercio	2018	2 1/2 años	Auxiliar de un becario CONICET (y otros trabajos transitorios en el S. Público)
Trabajadora de planta temporaria y ex-directora de la DTI (21 de Septiembre de 2020)	55	F	Universitario completo	Amplia trayectoria en el sector privado vinculado al desarrollo de sistemas de recaudación	Planta temporaria	Planta temporaria	2012/2013	8 años (de 2013 a fines de 2014 ocupó el cargo de Dirección)	Docente universitaria

