

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

# **Precariedad laboral en el Estado: hacia una categoría multidimensional.**

Nicolás Diana Menéndez.

Cita:

Nicolás Diana Menéndez (2009). *Precariedad laboral en el Estado: hacia una categoría multidimensional*. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1425>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# **Precariedad laboral en el Estado: hacia una categoría multidimensional**

*Nicolás Diana Menéndez*  
*Mg. en Ciencias Sociales del Trabajo,*  
*UBA*  
*Becario Ceil-piette /Conicet*  
*ndiana@ceil-piette.gov.ar*

## **INTRODUCCIÓN**

Nuestra intención en esta ponencia es problematizar la definición de trabajo precario a partir de relevar las distintas dimensiones de vulnerabilidad laboral que identificamos en nuestro trabajo de campo, dando lugar a una complejización de las situaciones de precariedad. Particularmente nos proponemos comenzar a examinar las dimensiones objetivas de la precariedad laboral, analizando como se presenta en nuestro particular campo de estudio, el Estado. En esta búsqueda nos remontaremos al proceso que comenzó promediando la década del noventa, momento del congelamiento de la planta permanente y de la implementación de una diversidad de contratos

precarizados en la Administración Pública Nacional<sup>1</sup> (APN); y seguiremos los relatos de los trabajadores con referencias a la década y media que nos conduce hasta la actualidad. Asimismo analizaremos el proceso de fragmentación de los colectivos de trabajo que trajo aparejada la heterogeneización de las condiciones de trabajo entre compañeros de tareas.

Este estudio se basa en entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores pertenecientes a las diferentes modalidades de contratación (contratados y planta permanente), que se desempeñan en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MT), organismo al que circunscribimos el análisis.

## **EL CONCEPTO DE PRECARIEDAD**

La precariedad es un concepto abundantemente definido desde diversas perspectivas. Posee, en términos generales, una grave impronta de denuncia de las condiciones denominadas como precarias (Bouffartigue, 2007). Es en efecto, una noción cargada de normatividad, que apunta a develar una serie de “faltas” en lo que respecta a la realidad del mundo del trabajo. En particular “faltas” que se referencian sobre las condiciones de trabajo vinculadas a la relación salarial clásica, esto es, empleo por tiempo indeterminado, registrado, amparado por los beneficios sociales, y por el derecho laboral individual y colectivo.

La noción de precariedad o precarización, posee una diversidad de definiciones que se caracterizan por la negativa. Estas definiciones son variadas, más amplias o más estrechas, más jurídicas (Cordoba, 1985; Etala, 1985; Meik y Zas, 1999) o más sociológicas (Feldman y Galín, 1990; Marshall, 1990; Lindemboin, 2001; Bonofiglio y Fernández, 2004; Salvia, 2003), etc. pero todas conservan una línea común que las atraviesa y las hacen parte de un conjunto: el carácter de negatividad que

---

<sup>1</sup> EN la Administración Pública, rige actualmente la ley marco del empleo público nacional (25.164) y reglamentada por el decreto 1421/2002. En estas dos normas están contemplados los trabajadores de la planta permanente (agentes públicos cabalmente), y los contratados en virtud del decreto 1421/02 quienes constituyen una planta de trabajadores con características “híbridas”, dado que poseen casi todas las mismas prerrogativas que la planta permanente, con excepción de la estabilidad, ya que son contratos con plazo de vencimiento máximo de un año. Otra forma de vinculación es la que se realiza vía contratación externa (ya sea Programas de Naciones Unidas –PNUD-, Banco Mundial, etc) donde los trabajadores no revisten formalmente el carácter de empleados públicos puesto que su relación contractual es con organismos externos. También se encuentran los inscriptos bajo decreto el 1184/01 que habilita contratos para tareas concretas y por un tiempo especificado. Estos contratos no reconocen un vínculo de dependencia laboral sino la contratación de un servicio profesional. Durante los últimos años esta modalidad, al igual que la anteriormente mencionada, fue muy utilizada como forma de contratación de trabajadores que realizaban tareas cotidianas a lo largo de muchos años. Algo similar sucedió con los contratos de asistencia técnica que son vinculaciones vía universidades para tareas específicas de carácter técnico y a plazo pero que devinieron en otra forma de vincular personal. Finalmente la ley de pasantías educativas habilita la contratación de estudiantes universitarios con fines de formación. El congelamiento de la planta permanente se produjo en 1994.

inmediatamente connota este concepto, y que evidentemente no es inocente; sino que por el contrario está asociado a concepciones ideológicas fuertes que acuerdan en colocar en la centralidad de las problemáticas al trabajo, y fundamentalmente a quienes lo llevan adelante, los trabajadores. En ese sentido, coincidimos profundamente con la necesidad de asumir la carga y productividad política de esta categoría.

Pero también queremos señalar algunas diferencias importantes. La precariedad laboral no es exactamente una condición fija y estrictamente definible. No se trata de compartimientos estancos que segmentan el mercado de trabajo entre precarios y estables o no precarios. En términos generales la precariedad puede nombrarse como un incremento de la vulnerabilidad de los trabajadores tanto en la estabilidad como en la calidad de las condiciones de trabajo. Esta vulnerabilidad merma la capacidad y autonomía de proyección y planificación de su propia vida por parte de los trabajadores, comportando a su vez, una mayor asimetría de las relaciones de poder entre capital y trabajo (Cano, 1998). Nuestra perspectiva de la problemática no asumirá entonces la diferenciación estricta entre trabajadores precarios y no precarios. Resulta más exacto hablar de dimensiones de precariedad que se encuentran presentes en diversos grados y modalidades en gran parte de las formas de empleo.

Partiendo de problematizar la concepción dura y fija de la precariedad, es que podemos abordar en esa misma línea, el análisis de un conjunto de trabajadores que de otra manera no serían contemplados por los estudios de la precariedad. Hecho que, a lo largo de nuestro trabajo de campo nos iba haciendo evidente la limitación de esa noción rígidamente acotada para explicar el deterioro de las condiciones laborales de una amplia parte de los trabajadores de nuestro ámbito de análisis. Quienes por otra parte, en muchos casos vivían sus condiciones de trabajo más dramáticamente que aquellos que contaban con vínculos precarizados de contratación (muchas veces incluso desconociendo el vínculo laboral y negando la misma condición de trabajador).

Podemos mencionar seis dimensiones de precariedad, partiendo de autores como Cano y Boufartigue, que nos permiten observar esa condición en distintos grados según los casos: 1- la falta de estabilidad en el empleo; 2- el deterioro de las condiciones de trabajo que implican una mayor degradación y vulnerabilidad, 3- la incertidumbre e insuficiencia del ingreso, 4- la reducción de la protección y seguridad social (Cano, 1994, 1996), 5- la falta de representación y cobertura sindical, 6- el deterioro del reconocimiento práctico y simbólico de la realidad del trabajo (Boufartigue, 2007). A ellas podremos agregar al menos dos, que surgen de la realidad que nos encontramos en nuestro ámbito de estudio. 7- La primera, que es probablemente expresión de una realidad mucho más

extendida que la del Estado, vinculada al incremento de la heterogeneización laboral y en consecuencia la mayor fragmentación y el consecuente deterioro de los lazos y vínculos al interior del colectivo de trabajo (y el proceso de individualización). 8- Y otra dimensión que atañe particularmente a nuestro universo y que tiene que ver con la inestabilidad del vínculo político.

## **LA PRECARIEDAD ENTRE LOS TRABAJADORES DE LA PLANTA PERMANENTE: LA “VIEJA” BUROCRACIA**

La estigmatización es uno de los “atributos” del trabajador de planta, pero para comprender sus condiciones generales de trabajo, a ello hay que sumarle otras variables trascendentes: salarios magros y congelados; ausencia de concursos; falta de recursos; ausencia de incentivos generales; agotamiento físico y mental; escasas perspectivas; carrera congelada; etc.

Más allá de la existencia de diferencias, podemos encuadrar a los trabajadores estables dentro de un grupo (luego indagaremos dentro del grupo de los contratados). Estos trabajadores, en mejores o peores condiciones, están sujetos a un escalafón y a una carrera administrativa. Es decir poseen formalmente un reglamento que les permite acceder a una relativa certidumbre respecto del futuro, y a conocer las reglas del juego. Sin embargo, lo cierto es que durante los últimos quince años los concursos casi no existieron, convirtiendo el desarrollo de la carrera administrativa y la perspectiva de los trabajadores, en una entelequia.

Buena parte de los relatos de trabajadores del Ministerio de Trabajo de la Nación, tiene en común el pertenecer a la planta permanente, es decir, constituyen parte del conjunto de trabajadores que cuenta con empleo formal, registrado, con seguridad social, y representación sindical, características todas estrechamente asociadas a la condición típica de la relación salarial. Es decir, que estos trabajadores no serían a priori contemplados por los estudios referidos a la precariedad laboral. Sin embargo como podemos observar, se encuentran atravesados por una serie de “ausencias” que los torna tanto o más vulnerables que los trabajadores más precarizados en términos de empleo. En efecto, pensado en términos de vulnerabilidad del trabajo y de dimensiones de precariedad, podemos encontrar muchas de ellas afectando la realidad cotidiana de estos trabajadores.

Al menos tres de las dimensiones antes descritas podemos identificar afectando al conjunto de los trabajadores de la planta permanente. En primer lugar, la insuficiencia e incertidumbre de sus ingresos. Además de las bajas salariales nominales del 12 y 13% que sufrieron durante los gobiernos de Menem y de la Alianza respectivamente, estos trabajadores encontraron violentadas muchas de sus posibilidades de ascenso y desarrollo de la carrera con impacto directo en sus salarios.

Estos trabajadores, dentro de sus posibilidades, deben recurrir mensualmente al régimen de horas extras para garantizar una compensación con el salario que ven menguar producto de la depreciación real del mismo. Y en algunos casos se produce la paradoja de que ascender en la carrera implica una reducción salarial.

En segundo lugar podemos identificar como otra dimensión de precariedad de muchos de quienes revisten en la planta permanente del Ministerio, la falta o mengua del reconocimiento práctico y simbólico de su realidad cotidiana. Numerosos aspectos se cruzan en esta dimensión, que de algún modo incluye también a otras: en ese sentido, las problemáticas vinculadas al ingreso dinerario están asociadas a una falta de reconocimiento material. Del mismo modo las cuestiones referidas al escalafón y en particular a la carrera administrativa, básicamente la falta de concursos, y su limitación en función del requerimiento de aprobación de partidas presupuestarias.

En los testimonios que hemos recogido se destacan dos cuestiones concretas que refieren a una falta de reconocimiento, en primer lugar la desigualdad entre las condiciones de la secretaría de empleo y la secretaria de trabajo, donde la primera cuenta con más y mejores condiciones, y recursos. En segundo lugar, la falta de compromiso con las evaluaciones de personal que conforman uno de los requisitos para el asenso en la carrera administrativa. De cualquier modo ante la falta de concursos, el sistema de evaluaciones no pasa de un reconocimiento simbólico.

En tercer lugar podemos reconocer como otra dimensión de la precariedad que afecta a este conjunto de trabajadores la degradación o deterioro y vulnerabilidad de sus condiciones generales de trabajo, es decir, aquellas en que llevan adelante sus tareas diarias a lo largo del tiempo. Muchas de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) podemos incluirlas en este segmento. Entre las condiciones materiales, los recursos para el día a día del trabajo son una variable fundamental.

En último término, debemos mencionar que si atendemos a lo que sucedió fundamentalmente durante las reformas del Estado implementadas por el gobierno de Menem,

también nos encontramos con la dimensión referida a la inseguridad en la continuidad laboral, que para el caso de los trabajadores de la planta permanente, constituye una violación a la constitución que garantiza en su artículo 14 bis. Efectivamente, por entonces, mediante el despliegue de una ingeniería jurídica compleja se pasó a reducir el número de empleados públicos.

## **LA PRECARIEDAD ENTRE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS**

A partir de su diversidad se conforma una heterogeneización compleja de sensaciones, identidades, relaciones, perspectivas, lógicas de acción, etc. Podemos comenzar a desenredar esta madeja realizando una clasificación de tres categorías de trabajadores contratados originarios: en primer término, los funcionarios contratados con alta relación con el poder político de turno, que suelen ocupar funciones directivas y acceder a sueldos elevados (dentro de lo que es el promedio del sector público). Un segundo grupo se incorporó al MT y al Estado en general, en una suerte de cuadros medios. En términos generales, estos trabajadores eran profesionales, o estudiantes universitarios de carreras relacionadas con las ciencias sociales y la economía, y que cobraban buenos salarios, que superaban en mucho los salarios percibidos por los trabajadores estables. Finalmente, entre los contratados, debemos hacer mención a los que accedieron al trabajo del modo más precario.

Ahora bien, tanto la figura del consultor como la del pasante, constituyen y consagran una negación de la relación laboral. Esto conlleva varias cuestiones significativas, en primer lugar, un problema de orden legal o jurídico, se constituye un fraude<sup>2</sup>, en la medida en que se niega una relación de dependencia que de hecho existe. En segundo término, desde el punto de vista sociológico, el desconocimiento del vínculo contiene muchas consecuencias. Una de ellas es la diferenciación que se impone producto de la distinción entre trabajadores por una lado (los de planta) y “consultores” y pasantes por el otro.

Un punto de partida tiene que ver con la cuestión que los define como contratados, esto es, su vínculo laboral con el Estado. Como sabemos, existen una serie de modalidades contractuales mediante las cuales ejercer laboralmente en la APN: pasantías, contratos de asistencia técnica, contratos vía PNUD y otros organismos, contratos del decreto 1421/02, contratos del decreto

---

<sup>2</sup> Una salvedad necesaria es que, en principio, las pasantías no constituyen un fraude puesto que existen como modalidad de incorporación, sin embargo gran parte de las condiciones que deben cumplir para ser consideradas tales, son omitidas con lo cual también se encubre una relación laboral de dependencia.

1184/01, etc. A la fecha en el MT alrededor de un 50% de los trabajadores se encuentran enmarcados dentro de lo dispuesto en el decreto 1421/02. Este último, si bien adopta muchas de las condiciones correspondientes al trabajo registrado, adolece de una falta sumamente significativa como es la estabilidad. Y este es justamente el hecho que hoy iguala a todos los trabajadores contratados, su inestabilidad. Luego los grados de vulnerabilidad de unos y otros varían ostensiblemente. Como observamos, una primera distinción sustancial es que algunas de las modalidades reconocen un vínculo laboral y la condición de trabajo en relación de dependencia, y otras establecen una relación de carácter “comercial” entre trabajador y empleador, violentando el vínculo. Asimismo, entre éstas últimas, unas establecen el vínculo con el propio Estado, y otras con otros organismos como las Naciones Unidas o el Banco Mundial.

Una primera cuestión trascendente que surge es que se establecen vínculos laborales y comerciales con los trabajadores, quedando éstos últimos desamparados del derecho laboral. Y por otra parte, que los trabajadores contratados en su conjunto poseen distintos empleadores, para unos es el Estado Nacional, para otros, algún organismo nacional o multilateral. Si se observan las trayectorias internas de cualquier contratado que promedie los diez años de empleo público, se puede observar un permanente pase de un tipo de contrato a otro, de un empleador a otro (ej. del Estado a ONU, o viceversa), y probablemente culminando con el reconocimiento de la relación de dependencia con su ingreso al decreto 1421/02.

En segundo término, respecto de la dimensión vinculada a la incertidumbre e insuficiencia de ingresos, debemos decir que estos trabajadores, fundamentalmente quienes vienen laborando en el MT desde el gobierno de Carlos Menem han visto modificarse muchas de sus condiciones de trabajo, entre las que prima la sustancial mengua de ingresos que sufrieron con las bajas en los montos de los contratos y la reducción del 12% que afectó a todo el personal. En términos generales estas personas vieron reducidos sus haberes en un 50%.

Del mismo modo que a la baja, para poder percibir subas salariales no existe para los contratados reglas claras, con cada renovación de contrato existe la posibilidad, pero depende casi exclusivamente de la construcción individual de cada uno, la relación con su jefe, y la voluntad de éste. En este sentido hay que mencionar que en la práctica, pese a esta falta de reglas, los contratados tuvieron mayores posibilidades reales de acceder a una suba salarial anual que los trabajadores de la planta que están sujetos a los (escasísimos) concursos. Actualmente, los aumentos negociados por convenio otorgan cierta movilidad salarial aunque no de escalafón.

Si nos remitimos a las condiciones generales de trabajo, en términos de su degradación y vulnerabilidad, también podemos encontrar un proceso de individualización de las condiciones, en donde las inasistencias, las vacaciones, las licencias por enfermedad, los horarios, etc, son variables dependientes de la coordinación o dirección de cada oficina.

Señalamos como otra dimensión de la precariedad la reducción de la protección social, seguros, asignaciones familiares, jubilación, obra social, etc, huelga mencionar que los trabajadores contratados carecen de estos beneficios, salvo quienes pasaron al decreto 1421/02, dado que éste régimen contempla muchos de estos beneficios, como los aportes jubilatorios y la obra social. En ese sentido, estos últimos se encuentran en mejor situación que los primeros.

Respecto del reconocimiento, la condición de contratado niega (en muchos casos) el estatuto de trabajador a quienes se vinculan de ese modo, y en consecuencia niega tal reconocimiento. En la imagen señalada del consultor, del gerente, etc, se desvanecen a la vez, el vínculo real legal que establecen empleador y empleado; y la condición de trabajador, con toda la carga social, histórica y política que este estatuto conlleva, entre ellas, como veremos inmediatamente, la referencia al colectivo.

Debemos también mencionar una dimensión de la precariedad laboral que es propia de nuestro ámbito de estudio, que atañe específicamente al sector público, nos referimos a la inestabilidad política y su relación con la incertidumbre laboral en general. La afectación de una en otra se presenta al menos de dos formas identificables. En primera instancia, la expresada en la memoria de los trabajadores contratados que ingresaron antes del arribo al gobierno de la Alianza, muchos de los cuales fueron despedidos acusados de ser “partícipes” del menemismo. Si algo se les ha cristalizado como reflejo es el temor a la pérdida del trabajo reactualizado en cada cambio de gobierno.

En segunda instancia, la incertidumbre laboral ligada al recambio político, se manifiesta también en las condiciones generales de trabajo. Cuando un nuevo gobierno asume, suele plantearse modificaciones en la burocracia a su cargo, tanto en formas como en contenidos, y la experiencia neoliberal de las últimas décadas quedó sellada en la memoria de los trabajadores: achicar el gasto, reducir plantillas, re direccionar partidas, redefinir mecanismos y rutinas, crear y modificar organismos, etc, todos ítems comunes en las flamantes agendas gubernamentales.

## MUCHO RUIDO Y MUCHAS NUECES: LA DIFÍCIL RELACIÓN ENTRE PLANTA Y CONTRATADOS

Uno de los fenómenos ocurridos cuando se produjo el ingreso pos congelamiento, fue la igualación (en términos de percepción homogénea) de todos los contratados<sup>3</sup>, sin discriminar las diferencias – que nosotros hemos marcado– al interior de este “grupo”. Es decir, por parte del resto de los involucrados en estas particulares relaciones laborales, incluyendo los trabajadores estables, los funcionarios de diferentes gestiones y los sindicatos, se veía a todos los contratados como privilegiados, haciendo caso omiso de sus diferencias en cuanto a condiciones laborales y generales.

Pese a las diferencias notorias entre los trabajadores contratados, que nosotros hemos subdividido en tres grupos originarios a partir de sus condiciones; para el resto del personal estos trabajadores constituían un todo inescindible. Se produjo entonces, un proceso profundo, complejo y duradero de fragmentación de los trabajadores del MT (y en general del Estado). La tendencia dominante es a la constitución de un *nosotros* y un *ellos* en la relación entre trabajadores contratados y de planta permanente. Condiciones de carácter más objetivas y otras más subjetivas contribuyeron a facilitar este fenómeno, que trajo aparejada la fragmentación de los intereses de los trabajadores del Estado, dificultando pensarse como conjunto. Incluso en los discursos más “progresistas” o políticamente integradores, se encuentran elementos que denotan resquemores con el “otro” grupo. Nadie quedó exento de las percepciones y prejuicios cruzados que se desplegaron entre los trabajadores de la planta permanente y los contratados. El “otro” era en parte culpable, ya de la propia situación (los contratados para los permanentes), ya de la situación del Estado (los de planta para los contratados).

Este hecho constituye, desde nuestro punto de vista, una nueva “ausencia”, una nueva dimensión de la precariedad, al menos por dos motivos. En primero lugar por la corrosión del vínculo de esa pequeña comunidad cotidiana que es el colectivo de trabajo, como lugar fundamental de sociabilidad y conformación de identidades. Y en segundo término, porque por ese mismo motivo, se convierte en un obstáculo para la acción colectiva (sindical o no) para la definición y defensa de sus intereses.

---

<sup>3</sup> Lo mismo puede decirse de parte de los contratados hacia los trabajadores de planta. Estos últimos tampoco conforman un grupo homogéneo, es evidente, pero en términos de condiciones laborales, están todos sujetos a las mismas normas.

## **LA CUESTIÓN SINDICAL**

Evidentemente, una dimensión central de la precariedad laboral es la ausencia de representación sindical. Si consideramos que, al menos en las sociedades en que la relación capital-trabajo es fundante y estructurante, la forma sindical es una instancia esencial de definición y defensa de los intereses de los trabajadores (Offe y Weissenthal, 1985), la falta de acceso a esta modalidad constituye un elemento significativo de precariedad en sí mismo. Si a ellos sumamos que la representación sindical constituye la forma más eficaz y reconocida (legalmente) de acceder a mejores condiciones de trabajo, es decir, que de algún modo es una condición sustancial para conquistar mejoras en el resto de las dimensiones que hemos definido, podemos otorgarle a esta última un carácter central (sin por ello quitarle relevancia al resto de las dimensiones identificadas). En consecuencia, es dable pensar que la presencia de esta dimensión debilita potencialmente –aún más- la incidencia de las demás.

En el ámbito de la Administración Pública, los trabajadores contratados no tuvieron cobertura sindical formal hasta la aparición de la resolución 48 que habilitó el ingreso de algunos trabajadores a la modalidad del artículo 9 de la ley Marco del empleo público. Recién a partir de la vigencia de esa normativa pudieron acceder, aquellos que pasaron a ese tipo de contrato, a la tutela sindical legalmente reconocida.

## **CONCLUSIÓN**

La realidad actual e histórica de la Administración Pública considerada como espacio de trabajo, aparece como sumamente compleja. El conjunto de reformas del Estado llevadas adelante fundamentalmente durante la década del noventa, constituyen un punto (y un proceso) de inflexión en las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores del Estado. Despidos, retiros voluntarios, congelamiento de la planta permanente, incorporación y promoción masiva de contratos de variadas características, descuentos salariales, etc. conformaron el paquete de medidas que en mayor o menor cuantía alteraron el funcionamiento de la APN. Todo ello sumado al ya complejo y enmarañado universo del empleo público.

En esta ponencia hemos intentado articular dos lógicas que signaron este proceso, una de carácter empírico/conceptual y otra de carácter histórico. Con referencia a la primera pretendimos mostrar los

límites de una concepción rígida de la precariedad laboral que distingue compartimentos estancos en los cuales se ubican las diferentes categorías de trabajadores según sus tipos de empleo, y señalar cómo ninguno de tales casilleros está preparado para albergar a nuestros trabajadores de planta. La posibilidad de asumir la precariedad a partir de las ocho dimensiones de precariedad que hemos relevado, nos permite no sólo incorporar como un grupo altamente vulnerable a los trabajadores que cumplen con buena parte de las condiciones de la relación salarial clásica, sino también establecer diferencias entre aquellos que cuentan con contratos de tiempo limitado. Asimismo, hay que mencionar que la productividad política del concepto de precariedad laboral se potencia frente a la posibilidad de vislumbrar niveles de vulnerabilidad a lo largo de todo el universo de trabajadores.

Desde el punto de vista histórico, hemos intentado dar cuenta también de la fragmentación de los colectivos de trabajo que el proceso de heterogeneización de los vínculos de empleo trajo aparejada, fundamentalmente (aunque no sólo) entre los trabajadores de la planta permanente y los contratados. El inicial proceso creciente de diferenciación de grupos laborales ha ingresado en los últimos años en un recorrido inverso, en el cual se vienen achicando las diferencias y acercando las visiones y disposiciones de los distintos trabajadores (respecto de los “otros” y de sí mismos) reduciendo considerablemente el conflicto (explícito o latente) de nivel horizontal.

En resumen, podemos observar que los distintos segmentos de trabajadores contratados y de la planta, poseen entre sus condiciones laborales diversos grados de precariedad laboral, a tal punto que sería sumamente dificultoso juzgar cuáles de ellos se encuentra con mayores grados de vulnerabilidad.

## Bibliografía Citada

- Bonofiglio, N. ; Fernández, A. (2004) "Sí, Señor. Precarización y flexibilización laboral en la década del noventa". *En Cuadernos del CEPED, no. 8*. Universidad de Buenos Aires, C.A.B.A.
- Bouffartigue, Paul (2007), "Précarités professionnelles et action collective. La forme syndicale à l'épreuve", mimeo.
- Cano, Ernest (1998): "La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble", *En Relaciones Laborales*, nº 13, pp. 207-227.
- Dessors, D y Ghio Bailly, M (comp) (1998): Organización del trabajo y salud. Asociación Trabajo y Sociedad. Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CONICET). Bs. As., Ed. Lumen Humanitas.
- Feldman, Silvio y Galin, Pedro (1990): "Nota introductoria", en Galin y Novick (comps) *La precarización del Empleo en la Argentina*. Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.
- Galin, Pedro y Novick, Marta (1990): "La precarización del Empleo en la Argentina". Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.
- Lindenboim, J. (2001): "La precariedad en la Argentina al término del siglo XX", publicado en [www.cdi.mecon.gov.ar/biblio/docelec/ceded/lindenboim2.pdf](http://www.cdi.mecon.gov.ar/biblio/docelec/ceded/lindenboim2.pdf).
- - Marshall, Adriana (1990): "¿Contrataciones flexibles o trabajo precario? El empleo temporario y a tiempo parcial". En Galin y Novick (comps) *La precarización del Empleo en la Argentina*. Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.
- Offe, C Y Wiesenthal, H (1992): Dos lógicas de la acción colectiva, en *La gestión política*. MTySS, España.
- Poulantzas, N (1980): Estado, poder y socialismo. Siglo XXI.
- Salvia, Agustín (2003): Mercados duales y subdesarrollo en la Argentina: fragmentación y precarización de la estructura social del trabajo. Ponencia presentada en el 6º congreso ASET.

## Otros

- Asociación de Trabajadores del Estado: Estatuto
- Subsecretaría de la gestión Pública: [www.sgp.gov.ar](http://www.sgp.gov.ar)