

UNIVERSIDAD DE MAR DEL PLATA
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN SOCIOLOGIA

Tesis de Grado

“Condiciones de precariedad en el básquet profesional en la Ciudad de
Mar del Plata”

Presentada por:

Alejo Camino

Directora:

Mg. Victoria Salvia

Mar del Plata 2020

Tesis de Grado

“Condiciones de precariedad en el básquet profesional en la Ciudad de Mar del Plata”

Índice.

Índice.	1
Introducción.	2
Capítulo 1. El Trabajo.	5
○ Principales ideas en la evolución del concepto sobre el trabajo.	5
○ Actividad, trabajo y empleo.	6
○ La calidad del trabajo, una problemática laboral.	8
○ La evolución del concepto de precariedad.	9
○ La precariedad como un concepto multidimensional.	14
○ Un concepto integrador.	17
Capítulo 2. El Deporte	19
○ Juego y Ocio antecedentes del deporte	19
○ La transformación del deporte.	20
○ El Deporte profesional.	23
○ Evolución del basquetbol en Argentina.	24
○ La Liga Nacional de Basquetbol.	26
○ El básquet como profesión.	27
Capítulo 3. Precariedad en el basquetbol en la Ciudad de Mar del Plata.	29
○ Falta de estabilidad laboral.	29
○ Deterioro de las condiciones de trabajo	31
○ Incertidumbre e insuficiencia de los ingresos	33
○ Reducción (o inexistencia) de la protección y seguridad social	34
○ Reconocimiento práctico y simbólico	35
○ Inestabilidad política en el vínculo laboral	37
○ El proceso de heterogeneización e individualización de los colectivos del trabajo	38
○ Representación y cobertura sindical	40
Capítulo 4. La identidad del basquetbolista.	45
○ Hacia una identidad profesional.	45
Conclusiones.	51
Bibliografía	53

Introducción.

El deporte en las sociedades modernas es un fenómeno de masas con implicancias políticas, económicas y sociales, concebido y estudiado como ocio, tarea terapéutica, espectáculo o trabajo remunerado.

El deporte como tema de indagación de la sociología abarca temáticas: a) como profesión, trabajo y/o empleo, b) como organización social y económica de la sociedad de masas, c) como herramienta del Estado para la organización de consenso y propaganda ideológica, d) como un lenguaje o simbología de una subcultura tanto de practicantes como de espectadores, e) como forma de comportamiento colectivo de clases sociales, por grupos de edad, sexo o religión, f) como reflejo de la estratificación social o desigualdades sociales.

En función de estos diferentes abordajes, el estudio de esta tesis estará orientada al análisis y caracterización del trabajo que realiza el basquetbolista profesional en la competencia argentina y como éste influye en la construcción de la identidad.

Engels compartía con los economistas políticos de la época que el trabajo es la fuente de toda riqueza pero que también es, desde el principio de los tiempos, el motor impulsor del hombre que lo convirtió en el ser desarrollado y pensante que conocemos hoy, y en cierto modo, podemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre.

La importancia de la calidad del trabajo es determinante porque es un factor básico para el crecimiento y funcionamiento económico, pero también como factor de cohesión y justicia social, posibilitando la participación de las personas, la distribución de la riqueza y la garantía de los derechos.

Además, a nivel individual, el trabajo actúa como elemento de integración social, permite la mejora de los estándares de vida personal y social.

El deporte, asimismo, es una fuente de integración social y de identidad personal, pero también un evento que es comercializado y su práctica puede constituir en forma alternada una actividad, un trabajo o un empleo.

El inicio de la práctica deportiva en las personas se da por varios motivos, como una tarea obligatoria dentro de una institución educativa, como prescripción médica o psicológica,

o como una iniciativa familiar o individual en la búsqueda de recreación, desarrollo personal o contacto social.

Saber cómo esta actividad se transforma en un empleo, cuáles son las características laborales y la calidad del trabajo, y como esas particularidades influyen en la construcción de la identidad son las propuestas de esta investigación.

Diversos estudios nos dan herramientas para abordar el deporte como un trabajo particular de estos tiempos. Robert Castel (2010) dice que el trabajo se transforma y desarrolla formas particulares de empleo, denomina a la sociedad actual como “La sociedad salarial” que determina valores, actitudes y cultura que construyen vínculos sociales e identidades particulares.

Por lo tanto, propongo analizar el deporte, como expresa Castel, como una estrategia que se instala en la actualidad para institucionalizar formas de actividad por debajo del empleo clásico y que impactan en los vínculos y las identidades de los jugadores.

Los cambios ocurridos en el mundo del trabajo en los últimos años, establecieron un modelo laboral caracterizado por la transitoriedad y la alta rotación, donde la situación laboral del trabajador se presenta individualizada y despolitizada, son proveedores de servicios con obligaciones y no trabajadores con derechos. Este contexto los desvincula de los marcos reguladores tradicionales, y de este modo, no solo genera dificultades en las posibilidades de organización alternativa como forma de modificar la situación de precariedad, sino también modifican sus trayectorias de vida.

Esta tesis analizará como esta particular forma de trabajo de los jugadores de basquetbol profesional de Argentina, específicamente los que desarrollan su actividad en la ciudad de Mar del Plata, se ha configurado precaria desde sus inicios y como esto a impactado en la constitución identitaria de los jugadores profesionales.

El abordaje metodológico está orientado desde la perspectiva cualitativa y se utilizaron diferentes técnicas. Por un lado, la observación participante: en los primeros cuatro meses del 2017 se acompañó en el trabajo del preparador físico del Club Peñarol de la Ciudad de Mar del Plata. Por otro lado, se realizaron entrevistas en profundidad con jugadores del Club Quilmes, el otro equipo la ciudad de Liga Nacional, competencia considerada la más profesional en este deporte en el país, al cual se accedió gracias al informante clave que fue el jugador de mayor edad y más trayectoria deportiva de dicha institución. Este

tipo de entrevistas también estuvieron dirigidas a representantes de los jugadores, dirigentes de los clubes y periodistas deportivos especializados en el básquet.

Por otra parte, se incorporan materiales secundarios como artículos periodísticos y estatutos de la Asociación de Jugadores y de Clubes para caracterizar este deporte como trabajo.

En una primera parte se expondrá brevemente la evolución del concepto de trabajo, se observará las nociones de actividad, trabajo y empleo, y se señalará la evolución del concepto de trabajo precario.

En el segundo capítulo se puntualizará la transformación del concepto de juego hacia el deporte profesional y posteriormente el progreso del amateurismo al profesionalismo del básquet en Argentina.

En la sección siguiente se analizará, desde un abordaje multidimensional, el basquetbol de la Liga Nacional como trabajo precarizado.

Stuart Hall (2003)¹ plantea que las identidades surgen de la narración del yo, de la manera como nos representamos y somos representados, por este motivo, en el último capítulo se observará a través de la palabra de los jugadores como las características particulares de este trabajo rentado, junto a sus trayectorias de vida, conforman una identidad profesional.

1 Hall, Stuart (2003): "¿Quién necesita 'identidad'?", en Stuart Hall y Paul du Gay, Cuestiones de identidad cultural, Buenos Aires, Amorrortu, pp. 13-39

Capítulo 1.

El trabajo.

Principales ideas en la evolución del concepto sobre el trabajo.

Julio Cesar Neffa (1999) nos propone una reflexión sobre el trabajo humano y el empleo analizando la evolución del concepto de trabajo desde las sociedades primitivas donde no se puede diferenciar claramente el trabajo de las restantes actividades humanas. Ese trabajo era una serie de acciones para obtener los medios materiales para la subsistencia humana, por lo tanto, la noción de trabajo da cuenta de una actividad física guiada por un saber productivo en función de un beneficio.

El trabajo era una actividad lúdica del orden personal pero realizada en un contexto social formando parte de una obligación hacia el grupo de pertenencia.

Mas adelante el trabajo fue interpretado como una actividad física penosa y degradante de las personas para garantizarse el sustento, satisfacer sus necesidades básicas y reproducir su fuerza de trabajo, esta es la mirada de los filósofos griegos como Platón y Aristóteles que entendían que la libertad de los ciudadanos solo podía ser cultivada una vez satisfecha las necesidades materiales.

Para estos filósofos lo que era propio del ser humano libre y les daba dignidad a las personas, consistía en otras actividades que eran extrañas a lo que se entendía en esa época como trabajo, por ejemplo, el ocio consagrado a la observación de la realidad y la reflexión filosófica, o la política que correspondía a la participación en el gobierno de la ciudad, todas actividades que convertían al hombre en ciudadano.

Por lo tanto, el trabajo no era un medio de desarrollo personal ni sinónimo de identidad, era una tarea de esclavos inapropiada para la práctica de la virtud, el alma y la inteligencia, y que afectaba a la salud del cuerpo.

En la Edad Media el termino trabajo estaba relacionado a una limitación, esta palabra proviene del latín *tripalium* denominación que se le daba a un yugo que se empleaba en los animales de trabajo, este término se extendió luego a los elementos de tortura.

Con el advenimiento de las religiones judeo cristianas la idea de trabajo se resignifico, con los cambios en la escala de valores sociales se legitimó el trabajo manual, el trabajo comenzó a verse como un medio de desarrollo personal y espiritual que entro a formar

parte de ciertos derechos humanos, impulsados por la declaración de libertad, igualdad y fraternidad que inspiraron las diferentes revoluciones políticas y culturales.

Los filósofos del Siglo XIX van a pensar el trabajo como inscripto en la relación del hombre con la naturaleza, Hegel lo considera como una dimensión distintiva del hombre, que posibilita la construcción de la conciencia de sí mismo.

Con la irrupción del capitalismo y el desarrollo de las ciencias económicas, el trabajo humano toma una importancia sustancial, Adam Smith lo considera como la única fuente productora de riqueza.

Por otro lado, Marx afirma que son los hombres actuando y dominando sobre la naturaleza los verdaderos productores, por lo tanto, el trabajo es una realidad social y con el avance de las fuerzas productivas ha tomado la forma de una actividad social que constituye la esencia del hombre.

Con el desarrollo industrial el trabajo comienza a diversificarse, se produce en la sociedad una división de distintos tipos de trabajo, de modo que los productores se reúnen en determinadas ramas y clases de producción, según Durkheim, la fuente de la vida social es la similitud de las consciencias y la división del trabajo, y es a partir de esta época que se desarrolla en gran escala el trabajo industrial bajo la modalidad del trabajo asalariado. Este sociólogo interpreta la diferenciación del trabajo en sectores productivos y profesiones distintas, como uno de los mayores factores de solidaridad de las sociedades modernas.

En este contexto paulatinamente surge el trabajo abstracto, entendido como trabajo del productor de mercancías, como gasto de fuerza de trabajo humano en general, independientemente de su forma concreta.

Hoy en día el trabajo es abordado desde diferentes ciencias, para conocer cómo influye en las relaciones sociales, la economía, la política, la identidad o la salud y por sobre todas las cosas en la calidad del trabajo para un mejor bienestar.

Actividad, trabajo y empleo.

Como se explica en las paginas anteriores la idea del trabajo es una categoría histórica que evoluciona a través del tiempo, difícil de distinguir en las sociedades primitivas entre

todas las actividades humanas, hasta nuestros días donde el empleo asalariado predomina. Así como las nociones con las que nos referimos a las actividades humanas cambian, también las diversas actividades muestran sus propias trayectorias, por ejemplo, actividades recreativas o educativas que con el paso de los años se perfeccionan y pueden transformarse en un trabajo y posteriormente en un empleo, por este motivo se toma la propuesta de Neffa (1999) para hacer una precisión entre estos tres conceptos.

Actividad:

Este concepto refiere a la conducta humana que relaciona al hombre con su ambiente social y natural, con las demás personas y consigo mismo, es la expansión de todas las facultades humanas en múltiples esferas: deportiva, cultural, política comunitaria o doméstica.

La actividad tiene sentido para quien la realiza y se hace para satisfacer una necesidad material o inmaterial.

Las diferentes esferas de la actividad pueden diferenciarse en función del tipo dominante de motivación.

El trabajo:

El trabajo es una de las formas de la actividad que se caracteriza por ser intencionalmente dirigida mediante cierto esfuerzo con gasto de tiempo y energía, con el propósito de producir o modificar algo exterior a si mismo con una finalidad utilitaria.

El trabajo también tiene dimensiones cognitivas y psíquicas, es la expresión de un saber hacer acumulado, de una habilidad personal que pone de manifiesto la creatividad, la responsabilidad, la autonomía y la capacidad de adaptación a los cambios que propone la actividad.

El trabajo es una actividad esencialmente social donde median los valores culturales, la ética y los intereses subjetivos de realización personal y un reconocimiento social de su identidad.

Por lo tanto, podemos definir el trabajo como *"una actividad coordinada de hombres y mujeres, orientada hacia una finalidad específica, que es la producción de bienes y servicios que tengan una utilidad social"*².

El empleo:

Como se dijo, el término trabajo abarca diversas formas de esfuerzo, pero no siempre se ve recompensado con una retribución económica ni va acompañado de la existencia de una persona o empresa que actúa como empleadora.

De esta manera no es lo mismo trabajar que tener un empleo, como es el caso de la esposa o madre de familia que no recibe una paga por las tareas domésticas y que sin embargo es una actividad socialmente útil y productiva.

Por lo tanto, el empleo *"es una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro del marco institucional y jurídico que está definido independientemente de aquella, y se constituyó antes de su ingreso en la empresa"*³, esta relación laboral persiste en el tiempo, se intercambia por un salario asignado individualmente y dispone de cierta protección social y garantías jurídicas que favorecen la calidad del empleo.

La calidad del trabajo una problemática laboral.

Las problemáticas laborales ocupan una parte esencial entre los temas que inquietan al conjunto de la sociedad, ya que para la gran mayoría de las personas factores como el desempleo, el subempleo o las condiciones de trabajo son un desafío que influye tanto en los espacios asociados al trabajo como en las relaciones socio simbólicas.

Tal es la centralidad que ocupa el trabajo que es enunciado como derecho por Naciones Unidas en La Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada 1948. El artículo 23 refleja los derechos relacionados con el mundo laboral. En él se especifica:

- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

² Neffa, Julio César. (1999) Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. En Orientación y sociedad *versión On-line* ISSN 1851-8 Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. Pag. 11

³ Ibidem Pag. 12

2. *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
3. *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
4. *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*⁴

En los últimos años la discusión sobre el deterioro en las condiciones del trabajo ha dado lugar a la difusión de términos como el de precariedad laboral, la intención de este trabajo es abordar este concepto en el ámbito del deporte. Para facilitar la exposición de este estudio se utilizará los términos trabajo y empleo como sinónimos.

La precariedad laboral es un fenómeno social que también afecta al deporte como empleo, por lo tanto, los estudios que analizan esta característica del mercado de trabajo son una herramienta para analizar el deporte como trabajo precarizado que se manifiesta a través de aspectos económicos, sociales y jurídicos.

La evolución del concepto de precariedad:

La conceptualización de la precarización laboral ha ido evolucionando a través del tiempo, según un trabajo de J.C. Neffa⁵ se menciona por primera vez un trabajo empírico de investigación de Paulo Sylos Labini realizado en la ciudad de Sicilia donde utiliza las categorías de asalariados y trabajadores por cuenta propia cruzados por el miedo a perder su trabajo, esta falta de estabilidad y de seguridad intervenía en la posición económica y social de los trabajadores observados y originaba sus bajos ingresos provocando la carencia de motivación para mejorar su aptitud hacia el trabajo y su educación.

Pero es a mediados de los años setenta, cuando comienza a exteriorizarse la crisis económica en los países occidentales, donde el fenómeno del trabajo precario se aborda

⁴ Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos ampliada. Disponible en: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/ABCannexessp.pdf>

⁵ Neffa, J. C., (1985), "*Reflexiones acerca del empleo precario*", Anales de la Asociación Argentina de Economía Política, XX Reunión Anual, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Cuyo

como un objeto de estudio. La OIT utilizó dicho concepto por primera vez en 1974, y era definido por la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato, o por contratos por tiempo determinado⁶.

Desde estas primeras manifestaciones el concepto de precariedad laboral comienza a desarrollarse y presentar diferentes abordajes teóricos, una primera conceptualización de empleo precario se da en oposición con el empleo “típico” que según Pedro Galin “*es el empleo asalariado a tiempo completo, ejercido en un lugar único, en el cual el asalariado está ligado a un empleador único y protegido por la legislación o la negociación colectiva*”⁷, por lo tanto la falta de unas de estas características es lo que describe al trabajo precarizado, también sostiene que la precarización tiene varios efectos que se producen en dos niveles: por un lado, sobre los trabajadores que componen el colectivo obrero y, por el otro, sobre el sistema de relaciones laborales. Este autor también participa en el primer Seminario realizado en nuestro país sobre el tema en 1985⁸ donde el concepto se asocia, en este encuentro, con la noción de “trabajadores socialmente desprotegidos” incorporando a esta noción el rasgo de protección legal.

Neffa utiliza esta idea de legalidad para definir el empleo precario a partir de la inestabilidad y la incertidumbre de la terminación del contrato de trabajo producto de la ambigüedad de los estatutos jurídicos, por lo tanto, el trabajo precario se opone a lo que se establece como trabajo “normal” que se caracteriza por llevarse a cabo en una empresa, durante un tiempo estable e indeterminado, disponiendo de una legislación laboral. Entendiendo por legislación laboral a aquel conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador.

⁶Aguiar, S. (2008), “*Inquisiciones sobre la economía del tiempo. La Confrontación de la figura del trabajo precario*” en Cuadernos N°4 Estudios del trabajo, Santiago de Chile. En Barattini, M. (2009) El trabajo precarizado en la era de la globalización, Revista Polis 24/2009. Disponible en: <https://journals.openedition.org/polis/1071>

⁷ Galin P. (1986) “*Asalariados, precarización y condiciones de trabajo*” En NUEVA SOCIEDAD NRO. 85 SEPTIEMBRE-OCTUBRE 1986, PP. 30-38

⁸ CIAT/ OIT, (1985), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “El empleo precario en Argentina”, 1* Edición, marzo Disponible en: <http://docplayer.es/amp/51399188-El-empleo-precario-en-argentina.html> Última visita 19/05/2018

La importancia de una reglamentación en el trabajo nos indica que la precariedad no está solo en las actividades que por su naturaleza son extraordinarias, eventuales, temporarias o atípicas sino a todas las que no cuentan con una legislación laboral.

Por otro lado, la OIT⁹ define al empleo atípico en oposición al empleo estándar o “decente” reconocido por ser protegido, ser seguro y formal. Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno.

En otros informes la OIT (1999)¹⁰ como la CEPAL (2000)¹¹ han señalado al trabajo precario como uno de los rasgos más sobresalientes de la dinámica de los mercados de trabajo en América Latina.

Este modelo dicotómico entre empleo típico y atípico comienza a ser superado por enfoques que buscan estudiar al trabajo dentro de un continuo de tipos de precariedad, una mirada desde esta perspectiva es la de Luís Beccaria y Leandro Serino¹² que analizan la precariedad desde dos dimensiones, la estabilidad en el puesto y la cobertura de los beneficios, y dentro de ellas se pueden dar tres situaciones de empleo precario como muestra en cuadro siguiente.

Cuadro 1: Condiciones laborales

Estabilidad en el puesto	Cobertura de los beneficios	
	Registrado	No registrado
Estables	Legal-permanente	Ilegal-permanente
Temporarios	Legal-inestable	Ilegal-inestable

Fuente Beccaria y Serino, (2001)

⁹ Trabajo decente. Conferencia Internacional del Trabajo 87.a reunión 1999 OIT Ginebra. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09651/09651%281999-87%29.pdf>

¹⁰ OIT (1999). *Panorama Laboral 99: América Latina y el Caribe*. OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_187604.pdf

¹¹ CEPAL (2000). *Panorama social de América Latina 1999-2000*. CEPAL, Chile. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1256/1/S004367_es.pdf

¹² Beccaria, L. y Serino, L. (2001), “La baja calidad del empleo en los noventa”, en *Los que todavía trabajan. La nueva red productiva*, Revista *Enoikos*, Facultad de Ciencias Económicas, UBA, Año IX, N° 18.

Según se identifica la precarización se encuentra en aquel trabajador que teniendo un trabajo estable no está registrado, y en los trabajos temporarios estando registrados y no registrados, esta perspectiva permite observar que existen varios tipos de precariedad laboral que se presenta como un esquema superador del modelo dicotómico. Las diferentes alternativas que se dan con este abordaje hacen que la precariedad sea analizada en todas sus modalidades, aunque hay que destacar que los trabajadores ilegales e inestables están en peores condiciones que el resto.

Se desprende de este análisis el impacto en la precariedad de los trabajadores no registrados en la Seguridad Social debido a la falta de aportes a la obra social que lo instala en un estado de vulnerabilidad social, y la falta de aportes jubilatorios que generan incertidumbre en el futuro.

Como vemos en el trabajo anterior de Beccaria y Serino, la idea de precariedad presenta diferentes alternativas y en la medida que este concepto va progresando en su análisis se amplía los beneficios y seguridades que debe poseer un trabajador para no ser calificado en situación de precariedad.

Un enfoque que considera distintos grados de precariedad es el presentado por Suárez, Adriani, Alvariz y Cotignola en el 7* Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, organizado por Asociación Argentina de Estudios del Trabajo (ASET), estos autores caracterizan al empleo precario a partir del concepto de pleno empleo que implica el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- *Seguridad en el mercado de trabajo: oportunidades adecuadas de empleo garantizadas por políticas del Estado.*
- *Seguridad en el empleo: protección contra despidos arbitrarios, regulación de condiciones de contratación, etc.*
- *Seguridad en el puesto de trabajo: demarcación de actividades y calificaciones requeridas.*
- *Seguridad en las condiciones de trabajo: regulación de seguridad y salud, del trabajo nocturno, protección contra accidentes y enfermedades.*
- *Seguridad en la reproducción de las habilidades: oportunidades de capacitación laboral. Seguridad en el ingreso: salarios mínimos, seguridad social, etc.*

- *Seguridad de representación: sindicalización, derecho a huelga, etc.*¹³

En base a estos parámetros que describen el pleno empleo, pueden identificarse distintos grados de precariedad según la carencia de algunos de dichos elementos. Habría así una gradación de situaciones laborales con una referencia máxima de pleno empleo hasta una mínima en el desempleo absoluto, y en el medio de estos dos puntos una diversidad de segmentos de la población que atraviesan múltiples instancias de precariedad.

Algunas investigaciones intentan diferenciar el concepto de precariedad con los de informalidad y trabajo en negro indicando que cada uno de estos alude a condiciones particulares, aunque puedan estar intercaladas en la estructura de una misma situación laboral.

En el estudio de Labrunèe y Gallo¹⁴ identifican la informalidad como un grupo de actividades productivas heterogéneas entendidas como un modo particular de acumulación. De esta manera, lo que identifica al sector informal es el tipo de unidad productiva, y no el tipo de trabajo ni quienes se desempeñan en él. En cambio, la precariedad se refiere al modo de contratación, y no habría que relacionarla con el puesto de trabajo, el establecimiento donde se lleva a cabo, ni en las condiciones donde se realiza actividad laboral. Por esto los autores, indican que el concepto de precariedad solo es adaptable al trabajo en relación de dependencia, que se distingue como aquel que no ofrece seguridad de continuidad y/o no está protegido por la legislación laboral. En este trabajo también distinguen la noción de trabajo en negro como un concepto específicamente legal que refiere a la evasión de normas laborales, de la seguridad social y/o impuestos. Pero si bien el trabajo en negro supone precariedad, lo inverso no es precisamente cierto.

¹³ Suárez, M, Adriani, L., Alvariz, A. y Cotignola, M., (2005), "Principales características de la precarización laboral en el Gran La Plata. Período 2003-2004", 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, La Plata, Asociación Argentina de Estudios del Trabajo (ASET) Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de La Plata, 23 y 24 de junio de 2005. Pag. 7 Disponible en: <http://www.aset.org.ar/congresos/7/09006.pdf>

¹⁴ Labrunèe, M. E., y Gallo, M. E., (2005), "Informalidad, precariedad y trabajo en negro: distinción conceptual y aproximación empírica", Revista *Realidad Económica* N° 210, IADE, Buenos Aires. Disponible en: http://www.iade.org.ar/system/files/ediciones/realidad_economica_210.pdf

La precariedad como un concepto multidimensional.

La pobreza no es solo una cuestión de ingresos sino también de derechos y capacidades, por lo tanto, un análisis exhaustivo sobre el trabajo debe contemplar factores económicos, legales, sociales y psicológicos, consecuentemente, facilitar el trabajo sin estimar su calidad y contenido no conduce hacia el progreso.

En este marco diferentes autores abordan el problema de la precariedad laboral intentando ampliar este concepto a la vida de las personas y a sus experiencias individuales y sociales, analizando el trabajo como una integración de diferentes dimensiones.

Por ejemplo, Gerry Rodgers lo aborda desde cuatro dimensiones:

- *el trabajo y el empleo en sí mismos;*
- *los derechos en el trabajo;*
- *la seguridad; y*
- *la representación y el diálogo.*¹⁵

La primera dimensión alude al trabajo propiamente dicho, se analizan las condiciones apropiadas como el tiempo utilizado y la intensidad del trabajo, la posibilidad de utilizar las capacidades individuales para obtener el sustento de vida, la perspectiva del progreso personal a través del trabajo y de un retiro beneficioso al final de su ciclo laboral.

La dimensión siguiente refiere a los derechos esenciales en el trabajo, que están contenidos en las normas laborales básicas de la OIT: libertad de asociación, libertad respecto de la discriminación, libertad en relación del trabajo forzoso y libertad respecto del trabajo infantil.

La tercera dimensión relacionada con la seguridad, apunta a la protección social adecuada de los trabajadores ante trabajos inseguro, entendidos así porque son irregulares o provisorios, porque conducen a riesgos físicos y exponen a enfermedades o porque su remuneración es despareja. La seguridad es esencial y por lo tanto es indispensable un sistema formal de seguro social para cubrir contingencias.

Por último, la cuarta dimensión es concerniente a la representación y el dialogo social, la forma más clásica donde los trabajadores pueden expresarse es la de la representación

¹⁵ El trabajo decente como una meta para la economía global. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/rodger.pdf

sindical pero el derecho a manifestarse no se limita a este tipo de institución sino a cualquier tipo de organización que facilite la comunicación y el dialogo.

Nicolás Diana Menéndez¹⁶ y nos dice que la precariedad en forma genérica puede calificarse como un aumento en la vulnerabilidad de los trabajadores ya sea en el aspecto material como simbólico, y que puede manifestarse y examinarse en diferentes sectores del mercado de trabajo a través de una serie de ocho dimensiones que afectan la realidad de los trabajadores:

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.*
5. *El deterioro del reconocimiento práctico y simbólico de la realidad del trabajo.*
6. *La inestabilidad política del vínculo laboral.*
7. *El proceso de heterogeneización e individualización de los colectivos del trabajo.*
8. *La falta de representación y cobertura sindical.*

Es necesario desarrollar algunas de estas dimensiones, en el caso del número 5: *el deterioro del reconocimiento práctico y simbólico de la realidad del trabajo*, está estrechamente relacionada a los aspectos subjetivos y experiencias de los trabajadores producto del reconocimiento de su actividad y del valor que se le da a esta, tanto dentro del ámbito laboral como fuera de él.

En la dimensión 6: *la inestabilidad política del vínculo laboral*, este autor está vinculado a la influencia, en las relaciones laborales, de los cambios políticos dentro de la Administración Pública pero también puede aplicarse a cualquier organización generadora de vínculos profesionales sujeta a cambios dirigenciales dentro de la misma organización.

La dimensión 7: *el proceso de heterogeneización e individualización de los colectivos del trabajo*, está vinculado a la tendencia a lo individual y la fragmentación que produce la

¹⁶ Diana Menendez, Nicolas; La múltiple dimensión de la precariedad laboral: el caso de la Administración Pública en Argentina; Universidad de Costa Rica; Revista de Ciencias Sociales; 128-129; 4-2010; 119-136. Disponible en: http://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/10004/CONICET_Digital_Nro.8144_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

precariedad laboral y que deriva en el desgaste de los lazos y vínculos en lo profundo del colectivo de trabajo.

Otro enfoque es la propuesta teórico metodológica de Rocío Guadarrama, Alfredo Hualde y Silvia López¹⁷ que incluyen por un lado las dimensiones objetivas que corresponden a un concepto descriptivo que denominan *precariedad en el trabajo* que deja diseñar a través de indicadores objetivos y cuantificables el perfil sociodemográfico y laboral de las personas y su trayectoria en el trabajo, por otro lado integran factores subjetivos de la precariedad para enriquecer y ampliar la comprensión del sentido que tiene el trabajo para las personas, en conexión con otros espacios de su vida individual y social y su despliegue en el tiempo. A este proceso lo llaman *precariedad biográfico-social*.

Este trabajo que adapta propuestas del proyecto ESOPE de la Comisión Europea y de los trabajos de Gerry Rodgers y Janine Rodgers, propone cuatro dimensiones de la precariedad en el trabajo:

1. *La dimensión temporal interpreta las particularidades del empleo en un punto determinado del tiempo; suministra datos sobre la estabilidad y las garantías (prestaciones) que protegen a un empleo de tiempo indeterminado; señala la intermitencia y la multiactividad en el empleo y coloca en perspectiva la realidad actual con el pasado y el futuro laboral de las personas.*
2. *La dimensión organizacional explica el control individual y colectivo de los trabajadores y comprende la movilidad en los mercados internos y externos de trabajo, y en los primeros el análisis de tres indicadores principales: los puestos que ocupan los trabajadores, los turnos y las jornadas laborales.*
3. *La dimensión económica medida por el salario o distintas formas de ingreso salarial o no salarial. Estudio sobre el pago suficiente y progresión salarial.*
4. *La dimensión social examina protección legal o consuetudinaria del trabajo y los trabajadores/as y violación de normas en la práctica y si los trabajadores de cada una de las ocupaciones seleccionadas cuentan con una o varias prestaciones y cuál ha sido su evolución a lo largo del tiempo.*

¹⁷ D. R. © 2012. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales. *Revista Mexicana de Sociología* 74, núm. 2 (abril-junio, 2012): 213-243. México, D.F. ISS N: 0188-2503/12/07402-02.

Un concepto integrador.

Las nuevas dinámicas del mercado del trabajo alrededor del mundo en las últimas décadas han desarrollado formas nuevas de empleo, esto llevó a la OIT a utilizar el término de “empleo atípico”¹⁸ que no tiene una definición oficial, pero habitualmente se considera como el trabajo que queda por fuera de la relación de trabajo típica, comprendida ésta como el trabajo que es a tiempo completo, indefinido y se inscribe en un vínculo de trabajo subordinado.

Para su análisis, se toman en consideración las formas atípicas de empleo siguientes modalidades: 1) el empleo temporal, 2) el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales que vinculan a varias partes, 3) las relaciones de trabajo ambiguas y 4) el trabajo a tiempo parcial.

El empleo atípico implica riesgos para los trabajadores entre los que podemos enumerar:

- Seguridad en el empleo. Cuanto mayor es la incidencia del empleo temporal, mayor es la perspectiva de que los trabajadores pasen del empleo temporal al desempleo, existiendo menos oportunidad de acceder a un mejor empleo.
- Ingresos. Estas formas de empleo están más expuestas a penalizaciones salariales que hacen incierto los ingresos.
- Horas. En el trabajo atípico los trabajadores tienen una influencia limitada en sus horarios, lo que afecta el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y en la seguridad de sus ingresos.
- Seguridad y salud en el trabajo (SST). Los riesgos en la esfera de la SST son mayores debido a un conjunto de causas como las obligaciones legales incumplidas o resistidas y deficiencia en los controles laborales.
- Seguridad social. Generalmente la legislación restringe a los trabajadores de empleos atípicos de la cobertura de la seguridad social, y depende de la iniciativa personal de estos de conseguir algún tipo de cobertura. Del mismo modo en los casos en que están protegidos legalmente, las horas de trabajo restringidas y la falta de continuidad en el empleo producen coberturas limitadas e inadecuadas.
- Formación. Los trabajadores que se desempeñan en empleos atípicos tienen menos posibilidades de recibir formación en el trabajo y debido a su

¹⁸ Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo (Ginebra, 16-19 de febrero de 2015) OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_338262.pdf

discontinuidad en horarios y periodos de trabajo también se le dificulta la oportunidad de preparación en ámbitos educativos, lo que interviene negativamente en su carrera profesional y limita sus posibilidades laborales.

- Representación y otros derechos fundamentales en el trabajo. Los trabajadores de empleos atípicos pueden encontrarse relegados del acceso a los derechos sindicales y la negociación colectiva, debido a causas legales o porque la relación con el lugar del trabajo es más débil. En este contexto los trabajadores están expuestos a otras violaciones de sus derechos fundamentales en el trabajo.

En este capítulo se ha tratado de exponer la evolución de la idea de trabajo y la importancia que fue adquiriendo en la vida del ser humano, por este motivo la calidad del trabajo es un tema sustancial en la condición de vida de las personas.

El desarrollo del concepto de trabajo precarizado da herramientas de análisis para el estudio de distintos empleos, entre ellos el deporte, y extraer conclusiones para proponer acciones para un mejor bienestar de las personas.

Capítulo 2.

El Deporte.

Juego y Ocio antecedentes del deporte

Para Johan Huizinga¹⁹ el juego es una acción u ocupación libre, que se desarrolla dentro de unos límites temporales y espaciales determinados con reglas libremente aceptadas pero obligatorias.

El juego tiene sentido en sí mismo y va acompañado de alegría, tensión e incertidumbre.

Huizinga considera que la cultura nace en forma de juego y que, a través de éste, la comunidad expresa su interpretación de la vida y el mundo, de modo que al principio la cultura se juega, se desarrolla en el juego y como juego.

Hay una triple unión entre juego, fiesta y acción sacra que se relaciona en forma inseparable con la competencia (el agón en la antigua Grecia).

En tanto expresión cultural el juego es una función llena de sentido, además se caracteriza por ser una actividad libre que si es por mandato pierde su sentido.

La práctica del juego completa la vida y la modifica, no solo cumple una función biológica sino social y más allá de sus elementos agonísticos genera solidaridades y sentido de pertenencia.

Mas allá de lo lúdico el juego es un fenómeno socializador, establece una comunicación (jugar con) genera vínculos y también jerarquías, en el desenlace de un juego hay un ganador que muestra una superioridad con otro, que genera un prestigio tanto para el individuo como para su grupo de pertenencia.

El juego evoluciona en dificultad, se desarrolla con técnicas más complejas que derivan en una modalidad de actividad física llamada deporte, que implica la organización de reglamentos y controles que organizan esta actividad.

El juego por su función creativa y regenerativa comenzó a formar parte del ocio como tiempo libre de obligaciones e imperativos, se puede decir que el ocio no significa solo la

¹⁹ Huizinga, Johan (1972) Homo Ludens. Alianza Editorial/ Emecé Editores

interrupción del tiempo del trabajo para recuperar fuerzas, es también un ámbito de realización personal revalorizando el tiempo con su propia especificidad.

El tiempo libre es reconocido internacionalmente como un derecho humano importante como medio de recuperación y descanso después del trabajo o el estudio, el artículo 24 de la declaración universal de los derechos humanos dice: *“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”*²⁰.

El disfrute del tiempo libre no solo como descanso sino también como una actividad recreativa es, en potencia, un tiempo al servicio de la experiencia, la libertad de expresión y de la práctica de preferencias y expectativas personales que se convierte en una fuente de satisfacción.

Diferentes tipos de actividades forman parte del ocio, entre ellas, las manifestaciones culturales que buscan un medio de desarrollo y expresión del espíritu y a mente, las actividades sociales donde prima la relación con otras personas sobre otras funciones y la actividad física como prácticas que se orientan a la liberación de la energía corporal, agresividad y sedentarismo.

El deporte como juego desarrollado, es la actividad física por excelencia que busca maximizar la salud y la capacidad física.

La transformación del deporte.

Si bien los juegos y la actividad física se encuentran arraizados en las sociedades primitivas, la idea que hoy tenemos del deporte comienza a surgir en Inglaterra a partir del Siglo XVIII en una sociedad que integraba a su cultura los conceptos de racionalización, estandarización y precisión producto de los procesos de industrialización, estas nociones iban impregnando la práctica deportiva y la planificación del entrenamiento, el impulso del trabajo en equipo comienza a necesitar de especialistas, la idea de récord deportivo como logro cuantificable lleva a los deportistas a la preparación metódica como trabajo para producir más y mejor.

²⁰ Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos ampliada. Disponible en: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/ABCannexessp.pdf>

Norbert Elias nos aporta una visión histórica de largo alcance sobre el deporte, su Teoría de la Civilización interpreta la evolución de la estructura psíquica de la sociedad, desde la Alta Edad Media hasta la actualidad, es una evolución orientada al control de las emociones de los sujetos que deriva en un proceso de pacificación social.

Norbert Elias (1992)²¹ aplica este esquema al nacimiento del deporte moderno, vinculado a causas sociogenéticas que lo transformaron en una representación mimética de batallas físicas codificadas, reglamentadas y controladas, que limitaban el uso de la violencia, por eso este autor ve en estas actividades expresiones de un cambio civilizador en las conductas sociales característico del proceso civilizatorio de la modernidad.

Pierre Bourdieu (1993)²² señala los orígenes del deporte en las necesidades educativas para la contención de los alumnos en los Publics Schools ingleses de las clases dominantes del Siglo XVIII, en ellas incorporan a la recreación las actividades físicas y pasatiempos tradicionales, que son reglamentados e integran los valores y modos sociales de las clases aristocráticas y de la alta burguesía lo que incrementa la diferencia, del significado de estas actividades y pasatiempos, con los de la clases bajas de la época, así el deporte en estas instituciones de elite son una forma de desarrollar el carácter e inculcar el esfuerzo y voluntad de ganar siempre dentro de las reglas como una disposición de las clases altas en oposición de la búsqueda de la victoria a toda costa por parte de las clases bajas.

Este mecanismo de adaptación de juegos tradicionales a través de reglas escritas en espacios educativos trasciende el ámbito europeo, un ejemplo, es la aparición del basquetbol en Norteamérica concebido por el Dr. James Naismith, profesor del colegio Springfield (conocido entonces como Internacional MICA Training Scchool, Massachusetts) en el año de 1891.

La formalización del tiempo libre está en la base del nacimiento del deporte, éste va evolucionando en dos trayectos diferentes, por un lado, como una actividad amateurs concebida y reservada para la clase elitista y por otro, como una práctica popular de la clase trabajadora, que lo va convirtiendo en un espectáculo realizado por profesionales

²¹ Elias, N. y Dunning, Deporte y Ocio, en el proceso de la civilización. Fondo de Cultura Económica, México, D.F. 1992

²² Bourdieu, P. (1993): "Deporte y clase social" (primera publicación en 1978), en Brohm J.M. et al. (1993): *Materiales de sociología del deporte*, pp. 57-82. (J.I. Barbero González, comp.) La Piqueta. Madrid.

para el consumo de las masas, y que da inicio a asociaciones deportivas y a especialistas de estas actividades.

En este momento evolutivo hay que distinguir al “juego deportivo” como cualquier modalidad de actividad física reglada que contribuya al buen estado físico, al bienestar mental y a la integración social, del “deporte” que busca en la competencia la excelencia en el resultado deportivo y comienza a observarse como un medio de promoción y prestigio social, lo que favorece y justifica a ésta práctica como una necesidad social de las clases trabajadoras e insta en el deporte intereses y valores acordes con la profesionalización de la actividad.

El deporte comienza a trascender los ámbitos educativos y surgen clubes y asociaciones para la práctica deportiva, por otro lado, de manera paralela con el desarrollo industrial proliferan competiciones supralocales, nacionales e internacionales que lleva a que los deportistas de cada una de estas organizaciones a representar a una enorme cantidad de personas e intereses de distinto tipo, así el logro deportivo no solo es un orgullo individual sino colectivo.

Sobre finales del siglo XIX y comienzo del XX comenzó a tener lugar una progresiva profesionalización de las prácticas deportivas, el jugador se convierte en un asalariado del club y de firmas comerciales auspiciantes, supeditado a su capacidad de promoción a través de sus éxitos deportivos.

El deportista, como representante de intereses sociopolíticos e intereses comerciales pasa a ser considerado en su formación y posterior consolidación como una inversión empresarial, entonces debe proporcionársele los mejores técnicos, los últimos adelantos científicos y espacios de trabajo adecuados para el más alto rendimiento, y un buen espectáculo deportivo que concentre el interés de una mayor cantidad espectadores.

La actividad física como practica general se ha popularizado y el desarrollo del deporte como espectáculo de consumo de masas y del deportista de elite como promotor de intereses económicos ha dado impulso a un mercado del deporte donde convergen diferentes trabajos y profesiones que están directa e indirectamente vinculadas a la práctica deportiva, convirtiéndose cada vez más competitivos y diversificados.

Brohm definió en deporte actual como: “..... *un sistema institucionalizado de prácticas competitivas, con predominio del aspecto físico; delimitadas, reguladas, codificadas y*

reglamentadas convencionalmente, cuyo objetivo confesado es, sobre la base de una comparación de pruebas, de marcas, de demostraciones, de prestaciones físicas, designar al mejor concurrente (el campeón) o de registrar la mejor actuación (récord).”

23.

El deporte promueve el mercado deportivo.

El Deporte profesional.

El deporte nació con la expansión del capitalismo industrial. Ni bien nacida, la institución deportiva fue rápidamente absorbida por el mercantilismo capitalista y utilizada como fuente de beneficios.

La comercialización del espectáculo deportivo y las apuestas deportivas han conducido no sólo los comienzos del profesionalismo deportivo, sino también las primeras formas de organización institucional de la competición deportiva.

Desde sus comienzos en Inglaterra el deporte moderno como organización, ha estado vinculado, tanto en su funcionamiento como en su desarrollo, a la institución de la apuesta y del espectáculo pago, este deporte ha sido utilizado como bolsa de valores mercantiles y como esfera de inversiones financieras.

Como se ve, la institucionalización del deporte moderno obtiene el atributo de un sector de la actividad económica: espectáculos pagos, profesionalismo, apuestas y comercialización entre otros.

En este contexto el espectáculo deportivo recibió un impulso destacado donde se multiplicaban las competencias nacionales, internacionales y olímpicas, de este modo comienza a desarrollarse la industria capitalista del deporte que según Brohm se estructura en base a tres ejes:

- ✓ *La inversión financiera y publicitaria de la organización deportiva mediante las grandes firmas capitalistas;*
- ✓ *La intervención masiva de las cadenas de televisión y de cine, que contribuyen a organizar industrial y comercialmente el éxito de los grandes espectáculos deportivos;*

²³ BROHM. Jean-Marie. Sociología política del Deporte Fondo de Cultura Económica, México, D.F. 1992.

- ✓ *La intervención competitiva de organismos públicos o privados que se disputan el mercado «de los derechos de organización» de las grandes competiciones deportivas;*²⁴

Como empresa de espectáculos, la empresa deportiva está dominada por los mecanismos que rigen la ley de la oferta y la demanda, la demanda social que opera en este mecanismo es la del público que quiere ver a los atletas destacados o sus equipos de preferencia. Por lo tanto, los deportistas son el factor predominante de la productividad de la empresa deportiva lo que desemboca en el profesionalismo no solo del deportista, sino también en todos los actores que intervienen en esta.

En este contexto se observa dos grupos, los organizadores de las manifestaciones deportivas como son los dirigentes o los promotores deportivos que actúan como los propietarios del capital y, por otro lado, los deportistas que son los que producen el resultado deportivo a través de su fuerza de trabajo.

El mundo del deporte profesional comienza a tomar las mismas pautas del mundo del trabajo.

“Todo el deporte espectáculo es en potencia un deporte profesional en el que el esfuerzo de los campeones es evaluado mediante un precio” Brohm (1982)²⁵ el deportista cambia su esfuerzo en la práctica del deporte por un determinado salario, de esta manera el sistema deportivo profesional descansa en el salario deportivo, y este lejos de ser una excepción es la regla.

El mercado deportivo no es substancialmente diferente a otros mercados, de este modo, se puede abordar el análisis de un trabajador manual, intelectual o artístico y un trabajador deportivo con las mismas herramientas.

Evolución del basquetbol en Argentina.

La evolución del deporte profesional en la Argentina tuvo las mismas características que en Europa, pero en algunas disciplinas, como el básquet, en forma más tardía, el fútbol en cambio, pionero en nuestro país en esta materia tuvo su estatus legal

²⁴ Ibidem

²⁵ Ibidem

como profesional a partir de 1931 pero muchos otros deportes todavía continúan en la transición del amateurismo al profesionalismo.

El basquetbol se practica en forma competitiva en los clubes, estos se constituyen en asociaciones para realizar competencias en una ciudad o región, a su vez estas asociaciones se agrupan en federaciones que son las encargadas de organizar las competencias en toda una provincia, la Confederación Argentina de Basquetbol (CABB) está integrada por las diferentes federaciones del país y tiene como misión difundir, organizar y dirigir las practicas del basquetbol en todas sus categorías como también ejercer la dirección y representación del basquetbol en el orden nacional e internacional.

Según consta en los datos de la CABB este deporte que tiene su origen en Estados Unidos y comienza a ser jugado en nuestro país en la Asociación Cristiana de Jóvenes de Buenos Aires en 1912²⁶, las primeras asociaciones son fundadas e Bahía Blanca en 1917 y en la Capital Federal en 1921.

Recién en 1929 se constituye Confederación Argentina de Basquetbol (CABB), a partir de estas iniciativas la organización del basquetbol se va desarrollando en el país y aumentando la cantidad de clubes que practican este deporte en todas las edades, siendo en Campeonato Argentino de Clubes el torneo más destacados de jugadores mayores del país.

Con la consolidación institucional del basquetbol argentino comenzaría aparecer los conflictos entre el concepto amateur del deporte y la incipiente profesionalización²⁷.

Este deporte fue creciendo con un profesionalismo oscuro y oculto, porque las retribuciones eran de las más variadas, como ofrecer a los jugadores otro trabajo para que jugaran para algún club, o el pago de viáticos por traslados.

Un caso emblemático de esta problemática, también motivado por el contexto político del país, sucede en 1957 cuando la Confederación Argentina suspende a 34 jugadores²⁸ por haber cobrado algún tipo de compensación, entre ellos se encontraban los campeones del mundo de basquetbol de 1950 por recibir un permiso de importación de autos ofrecidos

²⁶ Confederación Argentina de Basquetbol. <http://www.cabb.com.ar/timeline/>

²⁷ Incluso recibir algún tipo de compensación estaba mal visto y podía ser penado, como es el caso de José Biggi que en 1942 cobro dinero por jugar en San Lorenzo y aunque debió devolverlo igual fue suspendido. Revista El Grafico: <http://www.elgrafico.com.ar/2012/02/07/C-4064-100-anos-de-basquetbol.php>

²⁸ *Ibíd.*

por el presidente Juan Domingo Perón, este hecho hizo que los jugadores beneficiados quedaran identificados con el gobierno y con la aparición del régimen de facto de 1955 estos jugadores quedaron inhabilitados de por vida.

Si bien el profesionalismo se va expandiendo y perfeccionando, en las competencias intervenían jugadores amateurs y profesionales lo que impedía una constitución de un colectivo de trabajadores de este deporte.

Recién en 1984 se crea en Argentina una competencia profesional de este deporte denominada La Liga Nacional de Basquetbol, organizada y administrada por la Asociación de Clubes que se desprende de la Confederación Argentina de Basquetbol, a partir de este momento el basquetbolista es reconocido como jugador profesional.

Esta asociación además organiza otras cuatro competencias profesionales que se denominan Liga Argentina de un nivel inferior a la anterior, la Liga de Desarrollo donde juegan solo los menores de 21 años y La liga Femenina la única competencia nacional profesional para mujeres.

Después de esta separación la Confederación Argentina de Basquetbol sigue organizando torneos a nivel nacional donde juegan jugadores amateurs y semiprofesionales.

La Liga Nacional de Basquetbol.

Cada una de las competencias anteriormente enumerada es un mercado de trabajo diferente para el jugador de básquet, la denominada Liga Nacional por ser la de mayor nivel competitivo es donde pagan los mejores sueldos, en ella compiten 20 equipos de 14 ciudades de 10 provincias del país.

Los testimonios recogidos muestran un grado de informalidad en las contrataciones y obtención de recursos, que hace difícil determinar el volumen económico de este mercado de trabajo, pero un artículo periodístico del 2015 nos dice que *“Solo el negocio de jugadores más cuerpos técnicos mueve \$350 millones por temporada, un promedio de \$ 17,5 millones por equipo por año”*²⁹.

²⁹ Carlos Manzoni. Danza de millones en el básquet. LA NACION disponible en: ["https://www.lanacion.com.ar/1843213-danza-de-millones-en-el-basquet](https://www.lanacion.com.ar/1843213-danza-de-millones-en-el-basquet)

Como no hay datos oficiales sobre sueldos y ningún convenio colectivo específico que los determine, los contratos son negociados por los jugadores o sus representantes, según testimonios recabados a estos últimos a principios del 2018, se estima que los sueldos de los jugadores para ese año estarán en un rango de \$30000 por mes para el que menos gana, en el orden de los \$70000 la media de los deportistas y una elite de jugadores que se estima entre doce y quince deportistas que tienen salarios alrededor de los \$200000.

Otra dificultad encontrada para analizar este mercado de trabajo es el nivel inflacionario del país, que distorsiona los datos recogidos.

Las exigencias para la constitución de las plantillas de los equipos han ido variando con los años, actualmente se requieren un mínimo de 8 jugadores mayores de 23 años de un total de doce inscriptos, hasta el año 2016 se permitían hasta dos extranjeros por equipo, pero a partir de ese año se liberó ese cupo lo que genera una mayor desocupación sobre los deportistas argentinos.

El básquet como profesión.

El basquetbolista profesional es una persona especialmente dotada para la práctica del básquet, que gana dinero jugando su deporte con otros basquetbolistas ante una audiencia, este espectáculo que se denomina partidos, se repite con carácter regular en periodos de días o semanas durante una temporada que generalmente se extiende durante varios meses y que se denomina campeonato o torneo y es organizado por la institución rectora de este deporte.

Los basquetbolistas profesionales son contratados por diferentes clubes para representar, junto a otros basquetbolistas, a esa institución para en los diferentes torneos, deben invertir gran cantidad de tiempo entrenando y practicando este deporte dirigidos por uno o más entrenadores para perfeccionar las habilidades que poseen, mejorar su estado físico y obtener mejores resultados deportivos.

Los basquetbolistas profesionales tienen horarios de trabajo irregulares, ya que pueden tener que empezar por la mañana temprano y terminar tarde al final del día y también trabajar durante los fines de semana o los días festivos, y como los partidos se realizan en diferentes ciudades del país invierten una cantidad considerable de tiempo viajando durante los torneos.

La duración en este trabajo depende de las condiciones físicas particulares y el mantenimiento en la performance de las habilidades específicas del deporte, pero el promedio de duración de esta carrera se estima entre diez o quince años.

Los entrenadores consultados estiman que para ser un buen basquetbolista profesional se necesita:

- Ser considerablemente bueno en la práctica del básquet.
- Dedicación plena hacia el básquet, porque en los momentos que no se entrena o juega deben descansar para recuperarse de las exigencias físicas.
- Tener aptitudes para el trabajo en equipo.
- Ser capaz de mantener el buen estado físico.
- Tener confianza en uno mismo y determinación.
- Tener gran capacidad de concentración, puesto que los entrenamientos son largos y agotadores y realizan una gran cantidad de viajes y ello probablemente afectará a la vida social.
- Soportar la presión y demostrar resistencia, no solo en el juego propiamente dicho sino también la del público que asiste a los partidos que exige resultados deportivos.
- Ser muy autodisciplinado, este trabajo exige un cuidado especial de la salud que debe llevarse a cabo durante toda la carrera deportiva.

Teniendo en cuenta las características especiales de este trabajo se analizará a continuación los elementos constitutivos de la precariedad en este deporte profesional.

Capítulo 3.

Precariedad en el basquetbol en la Ciudad de Mar del Plata.

Se analizó en el capítulo anterior la evolución del juego hacia el deporte profesional, como se puede apreciar, esta transformación que comienza en el Siglo XVIII, tiene su impulso más acentuado desde principio del siglo pasado, sin embargo, en el caso del básquet argentino recién se pone de manifiesto como actividad profesional desde la década del 80.

Cuando los jugadores son contratados para integrar los planteles de los clubes que participaran de partidos amistosos, oficiales y/o internacionales organizados por las instituciones que rigen este deporte, firman contratos laborales que contienen las siguientes obligaciones que caracterizan e identifican este trabajo:

A) Asistir a todos los partidos, oficiales y no oficiales, entrenamientos, sesiones de trabajos físicos, exámenes médicos y toda otra actividad que estipule el Cuerpo Técnico del club dentro del territorio nacional o fuera de él, trasladándose por el medio de transporte que el club provea. B) Aceptar la disciplina deportiva impuesta por el club, conservando buena conducta dentro y fuera del club y en momentos que estuviere afectado a su función o no. Promover dentro del límite de sus tareas a la buena imagen del club, aceptando invitaciones, reportajes periodísticos, reuniones protocolares, visitas y todo aquello que haga al fin mencionado. C) No podrá realizar sin autorización expresa del Club, todo tipo de actividad deportiva que no esté expresamente determinada en el contrato. D) Cumplirá sus funciones en forma exclusiva.

Además, se exige al jugador como parte del trabajo, mantener su forma física de acuerdo a las necesidades de un deportista profesional cuya prestación es personal, única e indivisible. También a brindar sus mejores esfuerzos tanto en los partidos como en los entrenamientos y sesiones de preparación física.

Debido a que la idea del básquet como actividad profesional en nuestro país es relativamente nueva, esta ocupación se haya en permanente evolución por lo que es de suma importancia analizar las características de este trabajo e identificar los factores constitutivos de su precariedad.

Para esta tarea se utilizará como herramienta de análisis las dimensiones propuestas por Nicolás Diana Menéndez puesto que el abordaje multidimensional es una estrategia para

problematizar el concepto de precariedad explorando de forma separada los distintos factores socio técnicos y de organización del proceso laboral del básquet. Esta estrategia nos permite examinar y relacionar los aspectos objetivos de la precariedad laboral con las representaciones simbólicas que hacen los jugadores de básquet sobre su trabajo.

1. Falta de estabilidad laboral.

Para Diana Menéndez (2010) este punto de partida tiene que ver con la cuestión que define a los trabajadores contratados: la diversidad en las modalidades del vínculo laboral, si bien los contratos adoptan muchas de las condiciones que caracterizan al trabajo registrado, el tiempo de duración de los mismos varía significativamente y esto es efectivamente lo que caracteriza a todos los trabajadores contratados, su inestabilidad.

La relación laboral que entabla el jugador con el club que es su empleador, se origina a través de un contrato de prestación de servicios, éste se pacta por temporada de diez meses, que es el periodo de tiempo en que se realizan los campeonatos en que participa el club, por lo tanto, durante el receso de la actividad deportiva los jugadores no reciben ingresos.

No hay una reglamentación de la cantidad de temporadas en que los jugadores deben realizar sus tareas, pero el promedio de extensión de estos contratos está alrededor de los tres años.

Si bien existe jugadores que desarrollan casi toda su carrera deportiva en un club, según palabras del presidente de la Asociación de Jugadores *“más de la mitad de los jugadores de la Liga Nacional cambian de equipo cada tres años”* esto supone que al cambiar de empleador se puede cambiar de ciudad hasta de provincia.

Por otro lado, hay alrededor de 30% de jugadores profesionales con edad y condición física para jugar que están sin trabajo como basquetbolista.

Si se tiene en cuenta que en la elección de los jugadores por parte de los clubes hay un componente subjetivo (un jugador es mejor o peor que otro, o si se adapta bien o mal a un club, entre otros análisis) y, por otro lado, existe un gran porcentaje de jugadores profesionales sin trabajo que, junto a la condición de la caducidad en los contratos de trabajo, facilita el incremento de la inestabilidad en este campo laboral.

2. Deterioro de las condiciones de trabajo.

Analizaremos en esta dimensión las condiciones y medio ambiente de trabajo, Diana Menéndez (2010) en este punto remite a las condiciones generales de trabajo en términos de su degradación y vulnerabilidad, que también puede encontrar un proceso de individualización de las condiciones de trabajo sujetas a la coordinación de cada institución u organismo que la dirige.

Las condiciones y medio ambiente de trabajo (cymat) son los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción que inciden directa o indirectamente en la salud de los trabajadores y en el trabajo mismo, forman un conjunto que actúa en la realidad concreta de la situación laboral y pueden influir de manera positiva o negativa, tanto en forma individual como colectiva.

Las condiciones necesarias para desarrollar la labor del deportista son significativamente amplias e involucran muchos aspectos que se desarrollan a continuación.

El trabajo del deportista se debe dividir en dos aspectos, la competencia contra otros clubes y los entrenamientos.

En la competencia es el momento de producción, cuando el deporte se transforma en espectáculo y genera réditos monetarios, cuanto mejor sea la demostración del juego más público asistirá a los partidos.

Para que ese objetivo sea cumplido el estadio donde se realiza la presentación y el terreno de juego propiamente dicho, deben tener amplitud y condiciones de calidad en el material, buena iluminación y limpieza para que el deportista pueda desarrollar mejor sus técnicas y también evitar accidentes.

También es importante los vestuarios donde se cambia los jugadores porque es el lugar donde se preparan para la competencia.

En este aspecto los diferentes deportistas consultados dicen no ver mejoras en las instalaciones donde realizan su actividad desde que ellos juegan profesionalmente, y que estas condiciones no son buenas, señalan también que los cambios que a veces se realiza en la infraestructura son “*cosméticos*” aludiendo a que los cambios son estéticos.

Otra parte del trabajo se realiza en los entrenamientos, es el momento en que el jugador se prepara física y técnicamente, este lugar lo componen la cancha de juego (generalmente

donde se realizan los partidos) y gimnasios específicos para tareas en el desarrollo de la fuerza y la coordinación, este último espacio parece ser el de mayor agrado de los jugadores *“en el gimnasio y en el vestuario es donde más hablamos”* coinciden muchos.

Hay un aspecto que sobresale en relación a la infraestructura y su cuidado, varias declaraciones hablan de grandes contrastes en la calidad de los diferentes estadios y lugares de entrenamiento en las distintas ciudades del país donde se juega al básquet, este aspecto, que requiere un elevado costo de inversión, no siempre está al alcance de todos los clubes que participan de la competencia lo que lleva a que las condiciones y medio ambiente de trabajo sean diferentes en cada institución deportiva.

Otra particularidad a tener en cuenta para analizar las condiciones de trabajo es la preocupación de la salud de los deportistas, tanto jugadores como empleadores tienen conciencia de la importancia del cuidado de la salud para un mejor rendimiento deportivo, los controles médicos, la alimentación y el descanso son puntos sustanciales en las condiciones de trabajo y es por este motivo que los clubes cuentan con atención médica especializada, aunque se pueden encontrar algunas críticas por parte de algunos jugadores sobre este servicio, los deportistas más veteranos en este trabajo reconocen que a través de los años hay una intención por parte de las instituciones de suministrar mejor asistencia médica.

Un punto en el que parecen coincidir la mayoría de los actores, es el buen servicio de vestimenta para entrenar y jugar, todos los clubes de la Liga Nacional tienen contratos con empresas de vestimentas deportivas que proveen lo necesario para esta actividad.

Por último, un aspecto conflictivo que parece repetirse es la provisión de vivienda para los jugadores, los equipos generalmente contratan algunos deportistas de otras ciudades del país, como así también del extranjero, a estos que llegan de otros lugares de residencia los clubes les proporcionan vivienda, reiteradamente se producen desacuerdos en cuanto a la calidad y comodidad más aun en aquellos que se trasladan con sus familias.

Por lo que se puede observar, hay coincidencia en la opinión que las condiciones de trabajo varían según el club donde se realiza esta actividad, que depende la capacidad económica de los clubes y de las expectativas de logros deportivos de estos, si bien hay aspectos donde los jugadores están satisfecho, en términos generales no están conformes con lo que el club les proporciona.

3. Incertidumbre e insuficiencia de los ingresos.

En esta profesión la problemática sobre la incertidumbre y la insuficiencia de los ingresos hay que explicarla de forma independiente.

La insuficiencia o no de los salarios no parece estar ligada tanto a las necesidades básicas de los jugadores como a sus percepciones subjetivas de merecimiento y valor deportivo. Cuando se habla de los sueldos se hace en forma comparativa con otros jugadores de similares condiciones, *“aquel juega como yo y gana más”* se suele escuchar entre deportistas; las remuneraciones están ligadas al nivel técnico como atletas, materializado en estadísticas por lo producido en el juego mismo, hay también una subjetividad en la valoración de lo que representa el jugador por parte de los que lo contratan.

Esta aceptado que los jugadores más jóvenes ganen menos dinero que los mayores, se valoriza mucho el tiempo en la trayectoria deportiva *“pagar el derecho de piso”* es parte del desarrollo deportivo.

De esta manera, la sensación de los jugadores de tener salarios bajos o no, se produce cuando se comparan con los pares, confrontando sus destrezas técnicas y los logros deportivos personales.

Con respecto al monto de los salarios, es difícil acceder a un dato certero sobre los sueldos, las fuentes consultadas son reacias a decir puntualmente cuánto ganan, esto se da por dos razones, una de ellas es la competencia por ganar más entre los mismos jugadores, por otro lado hay casos de jugadores que cobran salarios desdoblados, una parte en blanco que se plasma en el contrato y otra en negro que se pactan en forma verbal, uno de los jugadores consultados reconoció facturar su sueldo a través de tres monotributos, uno suyo y los restantes de familiares.

En cambio, es la incertidumbre en la fecha del cobro de sus salarios la característica excluyente en los diferentes testimonios, generalmente se estipula un pago mensual que se efectúa en los primeros días del mes, que en los meses iniciales se respeta, pero con el transcurrir del tiempo las fechas de pago se van atrasando y llegan al final de la temporada deportiva con una mora entre dos y tres meses.

Esta incertidumbre en los cobros es conflictiva para todos, pero se relata por los protagonistas con una naturalidad como si formara parte de la cultura deportiva, lo que

les impide desarrollar estrategias de protestas *“pasa en todos los clubes, pero al final terminas cobrando”*.

Los clubes al iniciar cada temporada deben presentar un libre deuda de los salarios realizados a jugadores a la Asociación de Clubes que es la encargada de organizar la competencia y de este modo estar habilitado para competir en una nueva temporada.

Es muy común que, al terminar los contratos, los clubes tengan deudas con sus jugadores, por este motivo deben saldarlas o reestructurarlas en pagos en cuotas para poder seguir participando en los torneos, lo que llega a provocar que los deportistas estén cobrando los sueldos del año en curso y además cobrando pagares de deudas atrasadas.

Hay casos de jugadores que estando jugando en un club siguen cobrando salarios de otro club al cual representaban en el pasado.

Los dirigentes de los clubes que son los encargados de pagarles a los jugadores reconocen como normal esta particularidad de los atrasos en las liquidaciones, argumentan como descargo, que como los ingresos de los clubes dependen de la venta de entradas o por el ingreso en publicidad y estos conceptos no son constantes, los jugadores deben adaptarse a ese contexto porque son ellos, con su juego, los que generan ingresos.

La fluctuación en la fecha de cobro del salario, la acumulación de sueldos atrasados e ingresos en negro es el punto sustancial que demuestra la precariedad del jugador argentino de básquet de la Liga Nacional.

4. Reducción (o inexistencia) de la protección y seguridad social.

Otra dimensión de la precariedad es la señalada como reducción (o inexistencia) de la protección social, seguros, asignaciones familiares, jubilación, obra social, etc., cabe señalar que los trabajadores contratados carecen de estos beneficios y que para obtener algunos de estos, tiene que inscribirse a la figura tributaria de “monotributo”.

Todos los jugadores de básquet mayores de dieciocho años que juegan en las competencias profesionales de este deporte en Argentina son contratados y la mayoría de estos son monotributistas.

El monotributo es un sistema de régimen simplificado que concentra en un único tributo el componente previsional (aportes de jubilación y obra social) y el impositivo (donde se separa en categorías basándose en los ingresos brutos obtenidos según facturación).

Por lo tanto, seguros, asignaciones familiares, jubilación, obra social y las demás protecciones sociales están a cargo de los jugadores, lo que implica una reducción a sus ingresos y se vuelve una carga extra cuando el cobro de los salarios se retrasa, en la mayoría de los contratos de trabajo en los que pude acceder, los jugadores son responsables de cumplir fielmente con las inscripciones, obligaciones y cargas impositivas y previsionales que hacen a la calidad legal de Autónomos.

Los clubes contratan seguros para los jugadores pero que solo cubren las eventualidades relacionadas con la práctica deportiva que realizan para el club, como lesiones físicas o accidentes en los viajes cuando lo hacen en delegación deportiva.

Algunos clubes contratan coberturas médicas para sus deportistas, pero solo tienen una vigencia de diez meses mientras se desarrolla la competencia, esto lleva que los jugadores, sobre todo los que tienen familia a cargo, a pagar una obra social por su cuenta para que el beneficio llegue a todo su círculo familiar y evitar la interrupción del servicio.

5. Reconocimiento práctico y simbólico.

En el trabajo de Diana Menéndez (2010) esta dimensión está orientada al análisis de los aspectos subjetivos y experienciales de los actores en el seno de la vida laboral de la Admiración Pública, asociado tanto en los premios como los castigos que derivan en la movilidad el escalafón o un aumento en sus sueldos.

La utilización de esta dimensión en este estudio es una buena herramienta para poner de manifiesto como creen los jugadores que es vista su actividad y como esto influye tanto en su vida laboral como cotidiana.

Se puede observar que para la contratación de los jugadores por parte de los clubes como así también en la retribución a convenir, depende mayormente de la valoración subjetiva que se tiene de los jugadores.

Que mejore año a año su contrato o que pueda jugar en otro club más jerarquizado resulta de cómo sea considerado el jugador, no solo por los encargados de emplearlo sino también por el público que consume el espectáculo deportivo.

Todos los jugadores que entrevisté para este trabajo resaltan el placer de ser reconocidos como jugadores de básquet.

El ámbito social y cotidiano del jugador, además de su familia, amigos y compañeros de equipo, está compuesto por dirigentes y socios de los clubes, periodistas e hinchas del equipo que representan, que tienen diferentes consideraciones positivas por el deportista.

Pero esa buena reputación que sienten por ser deportistas no se ve identificada como una valoración como trabajador rentado.

Un actor particular en la vida de los deportistas es el hincha, aquel asistente del espectáculo deportivo que tiene un cariño especial con el club o el equipo al que va a ver, para él el jugador es un símbolo del club, y desea tener algún tipo de contacto o relación con los jugadores de su equipo, estos los representan y de este modo son admirados por su condición de basquetbolistas.

Los hinchas esperan a los jugadores al final del partido para pedirle autógrafos y sacarse fotos con ellos, o cuando se encuentran en lugares públicos esperan el momento de poder hablar, en la mayoría de las veces, sobre lo que hace o como juega el equipo.

Los jugadores disfrutan de esta popularidad, pero saben que solo está atada al resultado deportivo y que, para los hinchas, solo son intérpretes de un juego y que si bien saben que con esa actividad se ganan un salario, no los reconocen como trabajadores lo que en algunos casos puede producir conflictos, un jugador relató: *“si, todo bien con los hinchas pero el día que nos negamos a entrenar porque hacía dos meses que no nos pagaban nos vinieron a apurar y terminaron puteándonos”*. Los mismos seguidores del equipo parecieran no reconocerles los derechos de protesta.

Los dirigentes son los que más relación tienen con el deportista como empleado, en la mayoría de los clubes del país estas son personas que realizan esa actividad de forma amateurs, por ser parte de un hobby o por tener un cariño especial por el club y querer posicionar a esa institución.

De este modo, si bien éstos contratan a los jugadores, el vínculo que establecen es más íntimo y no de una relación clásica de empleado empleador.

Es este contexto de empleadores amateurs y de jugadores profesionales, pareciera disociarse la imagen deportista como empelado, lo que facilitaría la flexibilización de las obligaciones laborales.

Al ser el básquet una actividad que comienza como un juego o un pasatiempo, al jugador también le lleva un tiempo en reconocer al deporte como empleo *“recién cuando me casé me di cuenta que el básquet no era solo una diversión”* reflexiono un jugador con catorce años jugando a nivel profesional.

Este mismo deportista afirmaba que a su familia también le cuesta observar que lo que él tiene son más obligaciones que placer *“hay veces que vengo cansado del entrenamiento y mi señora quiere que la acompañe cuando a la tarde tengo que volver a entrenar”* y agrega *“¿vos podés creer? El otro día mi hija (de cuatro años) me pregunto porque mamá salía a trabajar todos los días y vos no”*.

La competencia del básquet profesional de Argentina abarca una gran cantidad de provincias, todos los jugadores entrevistados afirman que el reconocimiento practico de las instituciones que los contratan que se plasma con el pago al día de su salario, la calidad de la prestación del servicio médico o las buenas condiciones de trabajo, y esto es heterogéneo y varia a lo largo del país y con el paso de los años.

Pero la imagen que creen proyectar, como empleados del deporte en las diferentes ciudades donde son contratados, se repite *“a la hora de pedir por lo nuestro siempre te miran con mala cara”*.

6. Inestabilidad política en el vínculo laboral.

En esta dimensión, Diana Menéndez (2010), pretende dar cuenta de un aspecto que atañe específicamente al sector público, que son los cambios políticos y su correspondencia con la incertidumbre laboral general. El arribo de nuevas autoridades conlleva la presencia de nuevos trabajadores principalmente contratados.

Las acciones políticas como procedimientos para la organización y administración de instituciones generan luchas de poder y variación de autoridades, estas se dan de la misma manera en los clubes.

En los clubes, la política está muy presente, hay diferentes agrupaciones que funcionan como si fueran partidos políticos con sus propios planes de acción, estas agrupaciones pueden conformar el gobierno del club, denominado Comisión Directiva, que se renuevan periódicamente producto de elecciones.

Los directivos tienen diferentes formas de relacionarse con los socios y los empleados y abordan la economía de la institución con diferentes perspectivas, y son los que entablan las negociaciones de contratación de los jugadores.

Como se dijo anteriormente algunos contratos son pactados, en parte, verbalmente o en negro, y esto produce inconvenientes cuando hay cambio de autoridades en la institución, algunos jugadores han dicho haber tenido problemas en cobrar cuando los directivos con quienes pactaron sus acuerdos ya no estaban en las comisiones directivas *“vos no sabes los boludos que se hacen los nuevos para no pagarte”*.

Por otro lado, la Asociación de Clubes (ADC) también es un ámbito de disputas de intereses deportivos, económicos y políticos, acá las luchas de poder están también influenciadas por aspectos territoriales, debido a que los clubes son la representación de diferentes provincias y quieren participar de esta institución, es de destacar que en la comisión directiva de ADC hay un Senador de la Nación y un Secretario General de un gremio lo que muestra el nivel de intereses en pugna.

Las resoluciones de la ADC no influyen directamente sobre el deportista, pero si a través de su representación, el presidente de la Asociación de Jugadores (ADJ) remarco que con la nueva directiva de la Asociación de Clubes *“no se ha podido ir avanzando en mejoras para el desarrollo profesional del deportista y son ellos los que entorpecen la agremiación (de la ADJ) son muy difíciles” dice.*

7. El proceso de heterogeneización e individualización de los colectivos del trabajo.

En esta dimensión Diana Menéndez (2010) puntualiza que la propensión a lo individual, que la precarización y la fragmentación impone, ponen en conflicto identidades y desarrollan una lógica propia de contrato que tiene sus efectos sobre las personas con ese tipo de vinculación. Es la lógica potenciada de la estrategia individual. Los contratos que se firman son individuales y dependen de la relación que cada trabajador establezca con su superior y de la buena o mala voluntad de este.

Los deportistas consultados resaltan la importancia para los buenos resultados deportivos del “*grupo humano*”, “*el espíritu de equipo*” o “*el esfuerzo de todos*” todas frases que se repiten en las entrevistas y que mostrarían el valor del colectivo de los jugadores de básquet, donde en una temporada de competencia las relaciones personales con los compañeros de equipo se vuelven más cotidiana y profunda.

Pero esa unión de grupo no parece reflejarse en los aspectos laborales del básquet que manifiestan una propensión a lo individual que se imponen desde varias aristas.

Esa tendencia se impone por la misma lógica del contrato que tiene resultados sobre las personas en este tipo de relación. Los contratos que se firman son individuales, por lo que potencia una estrategia personal.

La contratación de los jugadores por parte de los equipos, se da en función del nivel de capacidad técnica de los jugadores y las pretensiones económicas de estos, la capacidad de los deportistas está determinada, por un lado, en un aspecto subjetivo de quien requiere sus servicios, por lo que generan la necesidad de entablar relaciones sociales positivas con los contratistas, por otra parte, la valoración estadística de técnicas del juego (por ejemplo cuantos puntos hace o la cantidad de minutos que juega por partidos etc.) todos aspectos que valoran lo individual por sobre lo colectivo.

Este panorama hace que, si bien los jugadores tengan como objetivo el buen resultado del equipo, también estén pendiente de mejorar su rendimiento personal que les posibilitara contratos futuros y aumentos en sus ingresos, esta dinámica produce una tensión entre el interés del grupo y el individual.

Otro aspecto de la tendencia hacia la individualización esta facilitada por los representantes personales de los jugadores, encargados de acordar con los clubes los contratos de trabajos de estos “*tenes que tener representante si o si, es la única manera de hacer buenos contratos y tener trabajo*” dicen algunos jugadores, esto genera que las negociaciones de las condiciones de trabajo sean privadas e individuales y que mayoritariamente no quieran ser expuestas, en algunos casos por ser ilegales y en otros para no despertar envidias o rivalidades entre los compañeros de un equipo.

Una particularidad percibida en las entrevistas es que los jugadores eran reacios a hablar de sus contratos y además decían desconocer las características de los contratos de sus compañeros.

Los jugadores habitualmente pactan contratos por dos o tres años de duración, no son muchos los que renuevan los convenios con el mismo club, entonces las nuevas posibilidades de trabajo se dan en otra institución que generalmente están en ciudades distantes, lo que hace difícil para ellos afianzar en el tiempo vínculos laborales y personales con compañeros de equipo.

La dificultad para reunirse a discutir por problemas laborales con los diferentes integrantes de los otros clubes es uno de los obstáculos para la agremiación, los ámbitos de debate se restringen al grupo de compañeros eventuales del momento, esta dispersión a lo largo del país sumado a los cambios de domicilio que suceden en su etapa deportiva conspira con el crecimiento de un colectivo laboral deportivo y favorece la individualización de los jugadores de básquet.

Según un representante de jugadores *“mis jugadores generalmente no están más de cinco años en una ciudad”* en su trayectoria deportiva profesional, eso genera que no se arraiguen en un sitio y piensen, después de terminar su ciclo deportivo, afincarse en su lugar de origen o en la ciudad de la cual es su pareja.

Esta disociación de lugar para vivir y lugar de trabajo hace de este último una herramienta para conseguir beneficios económicos y no un espacio social de convivencia duradera.

8. Representación y cobertura sindical.

Para Diana Menéndez (2010) la ausencia de representación sindical es una dimensión central de la precariedad laboral, la formación sindical es una instancia esencial de definición y defensa de los intereses de los trabajadores y la dificultad de acceso a esta estructura configura un elemento significativo de precariedad en sí mismo.

En el ámbito del básquet profesional de Argentina no existía un gremio de jugadores hasta diciembre de 2018 cuando se reconoció, luego de varios años, la personería gremial, esta situación se produce cuando ya se habían recabado todos los datos y realizado todas las entrevistas para esta tesis y según testimonios recogidos todavía el sindicato está en proceso de organización. De todos modos, anterior a este hecho se han desarrollado otras formas de representación donde se intenta canalizar los problemas laborales, aunque de alguna forma más que favorecer la agrupación de un colectivo tiende a desarrollar el individualismo.

Los profesionales de este deporte cuentan con una organización llamada La Asociación de Jugadores de Básquetbol (AdJ) y según sus estatutos³⁰ se denominan como “*una entidad sin fines de lucro, con personería jurídica, que tiene como finalidad principal la representación y defensa de los derechos de todos los jugadores federados de básquet del país, sea cual fuere su edad y nivel de competencia*”.

Esta fue fundada el 11 de marzo de 1983 por un grupo de jugadores para defender sus derechos y canalizar sus demandas en un contexto del desarrollo de una competencia que empezaba a desarrollarse a nivel nacional y de forma profesional.

Según la página web oficial de la asociación sus actividades son:

- *Representa a los jugadores federados mayores y menores, profesionales y amateurs, que forman parte de las distintas competencias nacionales.*
- *Representa a los integrantes de la Selección Nacional (en todas sus categorías) ante la Confederación Argentina de Básquetbol.*
- *Defiende los derechos reglamentarios y contractuales de los jugadores, a nivel profesional y amateur, en todos los niveles de competencia.*
- *Gestión de Libertad de Acción de jugadores menores y/o mayores.*
- *Garantía de cobrabilidad de contratos – Libre deuda.*
- *Régimen de recambio / lesión.*
- *Promueve mejoras reglamentarias mediante la elaboración de proyectos.*
- *Desarrolla programas de capacitación:*
 - *para jugadores jóvenes: Programa de Transición al Profesionalismo, TAP.*
 - *para jugadores mayores: de inserción laboral pos retiro profesional.*
- *Trabaja para desarrollar más y mejores servicios para sus asociados.*
- *Asesora al jugador en aspectos legales y contables.*
- *Realiza y produce el Juego de las Estrellas.*
- *Fomenta la actividad basquetbolística.*
- *Organiza eventos.*

³⁰ Disponibles en: <http://adjweb.com.ar/>

Además, proporcionan servicios de cobertura médica, prestadoras de seguros, cursos de capacitación y servicio de hoteles y turismo, todo esto con aranceles especiales a cargo del deportista.

El valor de la cuota para estar asociado a esta institución depende del nivel de competencia en que participe el jugador y es requisito necesario para obtener la credencial habilitante como jugador y estar habilitado para competir.

Este último requisito, hace que el jugador tenga una relación obligada con esta asociación, si no tiene la cuota al día no puede trabajar.

“En nuestra asociación son casi 1300 jugadores profesionales registrados y solo son socios activos los que tiene la cuota al día, son algo más de 500 más o menos” dice el presidente de la Asociación de Jugadores, estos números muestra una relación forzada y de lejanía de la Asociación con sus representados.

Por lo reflejado en las entrevistas con los jugadores no ven en esta asociación una organización que defienda sus derechos sino una entidad que presta servicios que no se utilizan a menudo y que *“solo se necesita para tener el carnet y poder jugar”*.

Esta falta de identificación por parte de los jugadores ha llevado a la organización a cambiar su estrategia de relacionarse con su colectivo, por el testimonio obtenido, la asociación en el 2016 presentó ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la solicitud para obtener la personería gremial que recién a fines del 2018 ha sido aprobada, este retraso es un traba producto de las nuevas políticas gremiales que se implementaron en el país a partir de diciembre del 2015 que buscan reducir el número de gremios u obstaculizar la creación de los mismos.

Los mecanismos para no facilitar que el deporte en general y el básquet en particular puedan formar un colectivo con un gremio que los represente, se lleva adelante por varias áreas del Estado, por ejemplo el ENARD que es el Ente Nacional de Alto Rendimiento Deportivo creado por Ley Nacional en diciembre de 2009 y está formado por el Comité Olímpico Argentino y la Secretaría de Deportes de la Nación con el objetivo de financiar el deporte olímpico, ha desarrollado el Programa TAP (Transición Al Profesionalismo) es un asesoramiento que tiene como objetivo brindar a los atletas de cada deporte que se encuentren en etapa de desarrollo y transición al profesionalismo las herramientas

necesarias para la toma de decisiones de cara al mejoramiento de su futuro deportivo y humano.

La Asociación de Jugadores de Básquet junto al ENARD publico este programa adaptado al básquet como un manual para jugadores³¹ que, entre varias sugerencias para desarrollar su vida profesional y personal, el primer punto destacado es la importancia de tener un agente que lo represente y defienda sus derechos.

Esta es una forma de hacer de la relación laboral algo individual evitando lo general y lo asociado.

Estos mecanismos impiden la formación de representaciones sindicales, por un lado, desde un área legal obstaculizando la aprobación de la personería gremial y por otro, desde una construcción ideológica que tiende a la individualización.

A modo de síntesis de este capítulo se puede decir que examinando el básquet a través de las dimensiones propuestas y observando su evolución en el tiempo, este deporte nace y se institucionaliza como trabajo precario, y que si bien está en un proceso de formalización y de mejora de algunas de sus condiciones laborales aún son predominantes sus condiciones de precariedad.

Hay algunos aspectos positivos en este ámbito, y es el reconocimiento de las entidades que contratan al cuidado personal de sus jugadores, esto se ve reflejado por la importancia que le dan a la salud de los basquetbolistas en las condiciones de trabajo que se les ofrece.

Pero existen condiciones que producen incertidumbre en los jugadores profesionales, como es el problema del elevado porcentaje (30%) de jugadores sin trabajo y dentro de los que tienen trabajo la falta de certeza en la fecha de cobro, estas son las problemáticas más fuertes de precariedad en esta actividad, por otro lado, si bien en los primeros años de la profesionalización en Argentina los salarios eran cobrados en negro y hoy lo hacen con la figura tributaria de “monotributo” lo que muestra un avance en la relación laboral, hay que tener en cuenta que esta figura es muy utilizada para invisibilizar vínculos de dependencia laboral.

³¹ Disponible en: http://adjweb.com.ar/wp-content/uploads/2016/06/manual_basquet_2016_web.pdf

Por último, si bien hay una propensión a lo individual en esta profesión, los esfuerzos por la creación y desarrollo de un sindicato de jugadores de básquet presenta expectativas de una evolución positiva del básquet como trabajo.

Capítulo 4.

La identidad del basquetbolista.

Hacia una identidad profesional.

El sujeto es considerado como producto de la construcción social con una identidad constituida a partir de procesos socio comunicativos, de este modo, la identidad es una manifestación relacional que se desarrolla en los diferentes ámbitos de la vida social. La identidad deportiva y la identidad profesional son aspectos que confluyen en la identidad total y que tienen un origen común que es el básquet.

El basquetbolista forma su identidad deportiva desde que comienza a jugar en forma competitiva y va elaborando una identidad profesional a partir de recibir algún tipo de retribución, como plantea Dubar (2001)³² la identidad se puede analizar desde dos sentidos, a partir de la definición del sí formada por nosotros mismos, relacionada a lo que somos y queremos ser, y por otro lado la definición de nosotros hecha por los otros en función de nuestra pertenencia, lo que frecuentemente se nombra como identidad colectiva.

La identidad es una construcción y reconstrucción entre dos procesos y dimensiones de las personas, lo biográfico y lo relacional. El que comienza a jugar desde pequeño empieza a delinear que jugador quiere ser, tomando muchas veces como modelo, algún ídolo deportivo en correspondencia con su biografía, por otro lado, construye su identidad en una transacción externa entre él mismo y los demás actores y las instituciones que forman parte de este campo que es el básquet.

Pero para entender lo que significa este deporte para quien lo realiza durante toda la vida, hay que considerarlo desde el inicio del proceso mismo de su aprendizaje.

Para todos los jugadores entrevistados el básquet antes que una obligación o un trabajo es el espacio donde viven desde chicos, “*es un estilo de vida*” pronunció en forma orgullosa un jugador.

No se encontró información estadística sobre la edad de comienzo de la práctica del basquetbol de los jugadores profesionales en argentina, pero en los testimonios recogidos,

³² DUBAR, Claude (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. Revista Latinoamericana de estudios del Trabajo. Año 7. N.º 13.

la edad de iniciación en esta actividad varía entre los 9 y 11 años, aunque en los clubes donde se enseña este deporte los niños lo pueden practicar a partir de los 6 años de edad.

En Argentina existen encuentros de básquet denominados “minibásquet” donde juegan chicos entre edades de 8 a 12 años separados en diferentes categorías.

Se denomina minibásquet porque se privilegia la idea de juego sin tener en cuenta el resultado deportivo y se adapta las reglas de este juego a las características evolutivas de la edad de los niños, la Confederación Argentina de Básquet presenta un reglamento orientador de cómo abordar la enseñanza y de qué manera organizar los encuentros deportivos de esta actividad.

En las escuelas de educación formal de nuestro país existe la práctica de la actividad física desde el inicio de la escolarización, pero es ya avanzada la escuela primaria donde se puede practicar el básquet en forma organizada.

El diseño curricular de la Provincia de Buenos Aires definido por la Dirección General de Escuelas³³ propone el inicio a la práctica de este tipo de actividad a partir de los 11 años.

Esta diferencia en la edad en el comienzo de la práctica del básquet en la escuela formal y el club, hace que los chicos que empiezan a jugar en un club al básquet lo hagan por otras motivaciones que las recibidas en la escuela formal.

Cuando a los entrevistados se le consultaba el por que y como empezaron a jugar al básquet, las respuestas eran “*fui porque iba mi primo y me gusto*” “*a mi papa le gustaba*” “*el club estaba cerca de casa*” o “*era muy grandote para mi edad y entonces me llevaron al club*”.

Esto hace posible que, ya en edades tempranas, los grupos sociales de estos niños se empiecen a diversificar en forma anticipada.

En las charlas obtenidas se apreciaba la distinción que hacían sobre los grupos de pertenencia “*los amigos del barrio*” “*los compañeros de escuela*” o “*los amigos del club*” y a todos se le adjudicaba una característica diferente.

³³ BUENOS AIRES PROVINCIA (2018) Dirección General de Cultura y Educación. Diseño Curricular para la escuela primaria. Disponible en: <http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/organismos/consejogeneral/disenioscurriculares/primaria/2018/dis-curricular-PBA-completo.pdf>

El club con el paso del tiempo pasaba a ser el lugar de pertenencia más fuerte: *“porque a la escuela uno está obligado a ir, en cambio en el club uno va porque le gusta”* o *“terminaba yendo a pasar el tiempo”*.

Desde chicos el club comienza a ser un lugar opuesto al de la escuela, es un campo donde los intereses y recursos propios son diferentes a los que propone la escuela, en este ámbito las relaciones y predilecciones se orientan hacia la práctica de un juego en particular, por eso dicen verse que *“jugando era mejor que estudiando”*

Jugar al basquetbol no solo es una técnica de movimiento y un modo de expresión, también es la adquisición de una forma de capital cultural que solo es lograda en manera voluntaria en instituciones educativas no formales, es un saber hacer particular del campo deportivo, que cuando se realiza en forma relevante se transforma en una manera de trabajar.

Si bien en un comienzo la idea de competencia esta atenuada, el hecho del esfuerzo individual y de conjunto (equipo) para ganar un partido, participar en diferentes lugares o tener que entrenar y prepararse para ir a jugar va estructurando sus esquemas mentales de manera particular.

Para Hall (2003)³⁴ la identidad es de carácter procesual, construida y nunca acabada. La historia personal se recrea continuamente en un proceso dinámico, en los jugadores jóvenes su interés personal no está puesto en el dinero, aunque en algunos testimonios relatan algún tipo de retribución, su anhelo es llegar a jugar en un buen nivel deportivo, ser el jugador destacado de su equipo y del campeonato o conseguir ser llamado para jugar en otros clubes o selecciones, hay en una primera parte de esta construcción identitaria una huella del ideario amateur y cualquier recompensa es recibida como un regalo.

Lo más destacado que recuerdan tener en los primeros años de competencia es la posibilidad de *“hacer amigos”* y *“conocer gente”*, el capital social es el primero en reconocerse.

Al ser un deporte de equipo son muchos los actores que se encuentran al realizar esta actividad, y gracias a esta característica se amplían las redes de relaciones sociales que

³⁴ HALL, Stuart (2003): “¿Quién necesita ‘identidad’?”, en Stuart Hall y Paul du Gay, Cuestiones de identidad cultural, Buenos Aires, Amorrortu, pp. 13-39

entablan en su vida deportiva, la cantidad y calidad de recursos del grupo al que se pertenece facilita la sociabilización desde el momento que se ingresa al campo del deporte.

Para los que hicieron del básquet su medio de vida, este primero fue un juego para divertirse, un tiempo de ocio para pasar con los amigos y cuando lograron perfeccionarse en sus técnicas deportivas se transformó en un deporte eminentemente competitivo donde el resultado era lo importante y como plantea Dejours (2000)³⁵ la retribución esperada es el reconocimiento, una retribución cuya potencia se encuentra, en un principio, esencialmente en su dimensión simbólica y no en su dimensión material.

En este punto el básquet comienza a ser un trabajo, y aunque no ganen directamente dinero, están comprometidos con un club a que representan y regulados por organismos jerárquico (asociaciones, federaciones y confederación) para una finalidad específica.

Hay un momento trascendente en la vida del deportista, es cuando ingresan a las competencias profesionales, y esto se transforma en un empleo cuando firman su primer contrato, tiene un sueldo estipulado y muchas veces deben cambiar de ciudad de residencia lo que ocurre mayormente cuando los jugadores con mayor talento deportivo cumplen los 18 años.

Como se dijo, antes de llegar a ser profesionales los niños y jóvenes destacados en este deporte reciben algún tipo de retribución para jugar, uno de los casos consultado hacía notar el día que el club le regalo un par de zapatillas para jugar, fue a los 12 años, este mismo testimonio relato que un par de años después comenzó a recibir dinero para viajar en colectivo y posteriormente otro tipo de necesidades diarias.

No todos los clubes tienen esta dinámica de premios, pero la mayoría reconoce haber recibido algún tipo de recompensa por jugar, por lo tanto, lo que observan de importante al firmar el primer contrato es el contrato en sí más que el dinero que reciben, la legalidad que le da estatus de jugador importante.

En la medida que transcurren los años el interés personal transforma al deporte en un medio para conseguir dinero y asegurar su futuro económico, la construcción de una familia y la llegada de los hijos incrementan las necesidades de los jugadores, es el

³⁵ DEJOURS Christophe (2000): Psicodinámica del trabajo y vínculo social. Revista Actualidad Psicológica N° 274 Marzo 2000

momento cuando la planificación de sus conductas se aborda a largo plazo y comienzan a preguntarse qué van hacer de sus vidas cuando dejen de jugar.

El deporte al transformarse en un espectáculo genera en el público la identificación hacia algún club en especial, éste se reconoce como hincha o fanático y genera en los espectadores de los partidos de basquetbol una particular admiración hacia los jugadores que logran alcanzar un alto nivel deportivo, este prestigio es percibido como una realización personal, como un reconocimiento que les otorga identidad que se advierte cuando un entrevistado dijo: *“sentirse jugadores de primera cuando te saludan en la calle”*.

Todas estas etapas en las trayectorias de vida que se producen en forma sucesivas no tienen fronteras claras, parecieran en algún momento convivir en forma simultánea, la idea de juego, ocio, deporte, trabajo y empleo parecen coexistir simultáneamente en la identidad de los jugadores. Un partido de básquet es todos estos conceptos juntos.

Cuando los jugadores profesionales tuvieron que iniciar algún tipo de protesta por falta de pago, sus acciones fueron no asistir a los entrenamientos, nunca se pensó en no presentarse a los partidos oficiales de básquet que es el ámbito de producción del servicio, y cuando se los consulta de esa posibilidad hay extrañeza y respuestas vagas.

Juego, deporte, trabajo y empleo representan una unidad, a estos actores se les dificulta sentirse un trabajador tradicional y menos aún percibir la precarización, porque no hay un ocio precarizado y el juego tiene estatus en sí mismo, por eso este concepto se desvanece en la subjetividad del jugador profesional. La fragmentación del concepto básquet es otro aspecto de la precariedad.

El retiro en esta profesión no tiene un momento preciso, depende del nivel deportivo que se alcanza, del impacto de las lesiones corporales o del estado de salud alcanzado, sin embargo esta carrera es corta, son pocos los casos de personas que siguen jugando profesionalmente pasados los 40 años, se jubilan sin jubilación, por eso el futuro después de dejar el basquetbol es muy largo y esto genera angustias cuando sienten que se acercan el retiro y que deben iniciar otra etapa laboral.

La planificación y las posibilidades de la organización de la vida después del retiro como jugador profesional depende del nivel deportivo al que accedió el jugador, los que han logrado obtener buenos ingresos con sus contratos han invertido en la compra de

inmuebles para obtener rentas sobre estos, en cambio los que no han tenido grandes ganancias piensan seguir trabajando en alguna actividad en las cuales se desenvuelven su familia de origen o planifican futuros trabajos con sus parejas.

La problemática de este deporte es la dedicación de tiempo que requiere, en el día pueden entrenar dos veces, de mañana y de tarde, por otro lado, la gran cantidad de viajes que realizan los lleva a estar varios días fuera de su lugar de residencia, esto lleva a que los que se dedican a esta práctica profesional no tengan tiempo para realizar estudios terciarios o universitarios lo que reduce las posibilidades laborales en el futuro después del básquet.

Es llamativo no encontrar en los entrevistados algún jugador que exprese tener la intención, después de su retiro como jugador, de seguir relacionado al deporte o en alguna actividad afín, como podría ser representante de jugadores o director técnico.

Por los datos recogidos no son muchos los exjugadores que aun continúan trabajando profesionalmente en alguna actividad vinculada a esta.

Pertenecer a un cuerpo profesional constituye una forma de identidad colectiva fundada en el trabajo y definida por los demás que actúan en ese campo.

En el deportista influyen no solo los colegas de trabajo, sino también el público de los eventos deportivos que pagan sus entradas y ven en ellos actores a los cuales se les reclama triunfos, a la vista de estos, los jugadores solo son intérpretes de un espectáculo, artífices de éxitos y canalizadores de pasiones.

Por otro lado, en los clubes donde actúan los basquetbolistas, conviven otros deportistas de distintas disciplinas los cuales no son profesionales, o siéndolo, tienen menores ingresos así se entablan vínculos tanto de admiración como envidia.

La identidad colectiva que los jugadores ocupan está más relacionada con la pasión que despierta el espectáculo y alejada, a la vista del otro, como un trabajador del deporte, solo el directivo que los contrata se vincula con el jugador en una relación laboral sui generis.

La diferenciación, identificación y reconocimiento, expresadas en este capítulo, son etapas inherentes y articuladoras del proceso de construcción de la identidad del jugador de básquet profesional, donde el juego y el trabajo tienen un peso significativo.

Conclusiones.

La sociedad se ha ido transformando y en ese proceso muchas de las actividades humanas, como los juegos recreativos que pasaron a ser espectáculos masivos que conformaron un mercado de trabajo que hoy llamamos deporte, donde sus participantes comenzaron a ganar dinero y hacer de este un sustento de vida.

En estas transformaciones, desaparecen y se crean nuevos tipos de trabajo, ocupaciones de carácter libre se mercantilizan y comienzan a ser labores productivas, el concepto mismo de trabajo evoluciona y hoy en las ciencias sociales es una materia de análisis que busca determinar su calidad e impacto.

En un mercado de trabajo en permanente cambio, la falta y la calidad del trabajo ocupan una parte esencial entre los temas que inquietan al conjunto de la sociedad. Diferentes instituciones y la sociología como ciencia han elaborado diversos métodos y estrategias para plantear el estudio sobre el trabajo.

Para problematizar el concepto de la precariedad laboral es necesario explorar de forma separada los distintos factores socio técnicos involucrados y la organización del proceso laboral, por este motivo el abordaje multidimensional de Nicolás Diana Menéndez es tomado en esta tesis como una herramienta de análisis que no solo nos permite examinar las características de los empleos sino también como influyen en las condiciones de vida de las personas y en su identidad.

El deporte es hoy es un espectáculo que genera mucho dinero y ha creado un mercado específico de trabajo, ocupa muchos espacios en los medios de comunicación masivos y genera interés y pasiones que trasciende el campo del deporte.

En los medios informativos se muestran importantes instituciones que invierten grandes sumas de dinero y a deportistas con contratos millonarios que transmiten una imagen idealizada de esta actividad. Pero detrás de esta imagen existe una mayoría de instituciones con bajos recursos que hacen del deporte un trabajo de baja calidad.

En el abordaje que se realizó del básquet profesional de la Liga Nacional argentina, los principales aportes sobre la caracterización de el trabajo del basquetbolista son:

En primer lugar, que el trabajo del jugador de básquet ha surgido precario y aun hoy sigue siéndolo más allá que algunos jugadores tengan sueldos importantes.

Por otra parte, se puede destacar que la actividad tuvo inconvenientes para sindicalizarse.

En tercer lugar, no siempre las condiciones de trabajo son buenas, existen inconvenientes en la regularidad en el cobro de los salarios y los deportistas tienen que hacerse cargo de los aportes sociales.

Por último, hay que destacar que por las exigencias físicas que implica esta actividad son muy pocos los que pueden seguir jugando en forma profesional más allá de los 40 años de edad, entonces un basquetbolista se transforma en un jubilado sin jubilación, sin una legislación que regule estos casos y veinte años por delante de incertidumbre.

Dejours (2000) dice que trabajar es ante todo una relación con uno mismo, y que el trabajo es la prueba capital por la cual se incrementa mi subjetividad, es la elaboración de lo vivido y de la experiencia de lo real; para el jugador de básquet el acceso a esta actividad como trabajo se da en forma particular y en etapas, todo jugador de básquet comienza este deporte de niño como un juego y poco a poco va adquiriendo obligaciones, para todos los consultados jugar a este deporte es al mismo tiempo un trabajo, un juego y un empleo, que comienza a cambiar de sentido cuando forman una familia o con la llegada de un hijo, y es ahí donde tienen la mitad de la carrera hecha.

Ser un jugador de básquet es la identidad personal que los reconoce, pero también es un trabajo. La conciencia de sí mismos que expresan los entrevistados, el ser “un jugador de básquet” conjuga las nociones de actividad, trabajo, empleo, juego y ocio, esta fragmentación que tienen del concepto de básquet es otro aspecto de la precariedad.

Un trabajo precario atenta contra la calidad de vida de las personas, pero más aún cuando las personas no son conscientes de esa precariedad.

La construcción de la identidad no solo se da en el nivel de las relaciones interpersonales sino también en el de la organización social y cultural, por lo tanto, es necesaria una representación gremial que además de promover legislaciones que mejore la calidad del empleo y defienda los derechos como trabajadores, generen una conciencia individual y colectiva.

Bibliografía.

- AGUIAR, S. (2008), “*Inquisiciones sobre la economía del tiempo. La Confrontación de la figura del trabajo precario*” en Cuadernos N°4 Estudios del trabajo, Santiago de Chile. En Barattini, M. (2009) El trabajo precarizado en la era de la globalización, Revista Polis 24/2009. Disponible en: <https://journals.openedition.org/polis/1071>
- BECCARIA, L. y SERINO, L. (2001), “La baja calidad del empleo en los noventa”, en *Los que todavía trabajan. La nueva red productiva*, Revista *Enoikos*, Facultad de Ciencias Económicas, UBA, Año IX, N° 18.
- BUENOS AIRES PROVINCIA (2018) Dirección General de Cultura y Educación. Diseño Curricular para la escuela primaria. Disponible en: <http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/organismos/consejogeneral/disenioscurriculares/primaria/2018/dis-curricular-PBA-completo.pdf>
- BOURDIEU, P. (1988) *Cosas Dichas*. Gedisa, Buenos Aires.
- BOURDIEU, P. (1988) *La distinción. Criterio y Bases Sociales del gusto*. Madrid, Taurus.
- BOURDIEU, P. (1993): "Deporte y clase social" (primera publicación en 1978), en Brohm J.M. et al. (1993): *Materiales de sociología del deporte*, pp. 57-82. (J.I. Barbero González, comp.) La Piqueta. Madrid.
- BOURDIEU, P. (2007) *El sentido práctico*. Siglo XXI Editores Argentina S.A.
- BROHM, Jean-Marie. *Sociología política del Deporte*. Fondo de Cultura Económica, México, D.F. 1992.
- CASTEL, Robert. (2010) *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- CEPAL (2000). *Panorama social de América Latina 1999-2000*. CEPAL, Chile. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1256/1/S004367_es.pdf
- CIAT/ OIT, (1985), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “El empleo precario en Argentina”, 1ª Edición, marzo Disponible en: <http://docplayer.es/amp/51399188-El-empleo-precario-en-argentina.html>
Última visita 19/05/2018

- CONFEDERACIÓN ARGENTINA DE BASQUETBOL.
<http://www.cabb.com.ar/timeline/>
- DEJOURS Christophe (2000): Psicodinámica del trabajo y vínculo social. Revista Actualidad Psicológica N° 274 Marzo 2000
- DIANA MENENDEZ, Nicolas (2010). La múltiple dimensión de la precariedad laboral: el caso de la Administración Pública en Argentina; Universidad de Costa Rica; Revista de Ciencias Sociales; 128-129; 4-2010; 119-136. Disponible en:
http://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/10004/CONICET_Digital_Nro.8144_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- DUBAR, Claude (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. Revista Latinoamericana de estudios del Trabajo. Año 7. N.º 13.
- DURKHEIM Émile (2014) La división del trabajo social. Ediciones Lea S.A Ciudad de Buenos Aires, Argentina
- ELIAS, N. y DUNNING, Deporte y Ocio, en el proceso de la civilización. Fondo de Cultura Económica, México, D.F. 1992
- GALIN P. (1986) “*Asalariados, precarización y condiciones de trabajo*” En NUEVA SOCIEDAD NRO. 85 SEPTIEMBRE-OCTUBRE 1986, PP. 30-38
- GORZ, André. (1991) Metamorfosis del Trabajo. Editorial Sistema
- HALL, Stuart (2003): “¿Quién necesita ‘identidad’?”, en Stuart Hall y Paul du Gay, Cuestiones de identidad cultural, Buenos Aires, Amorrortu, pp. 13-39
- HUIZINGA, Johan (1972) Homo Ludens. Alianza Editorial/ Emecé Editores
- LABRUNÉE, M. E., y GALLO, M. E., (2005), “Informalidad, precariedad y trabajo en negro: distinción conceptual y aproximación empírica”, Revista *Realidad Económica N* 210*, IADE, Buenos Aires. Disponible en:
http://www.iade.org.ar/system/files/ediciones/realidad_economica_210.pdf
- MANUAL PARA JUGADORES DE BASQUETBOL DE LA ADJ. Disponible en:
http://adjweb.com.ar/wp-content/uploads/2016/06/manual_basquet_2016_web.pdf
- MANZONI, Carlos. Danza de millones en el básquet. LA NACION disponible en: "<https://www.lanacion.com.ar/1843213-danza-de-millones-en-el-basquet>."
- MÉDA, Dominique. (1998) El Trabajo: un Valor en Peligro De Extinción Editorial Gedisa

- NACIONES UNIDAS. Declaración Universal de Derechos Humanos ampliada. Disponible en:
<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/ABCannexessp.pdf>
- NEFFA, Julio César. (1999) Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. En *Orientación y sociedad versión On-line* ISSN 1851-8893. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88931999000100007. Última visita 13/05/2017.
- NEFFA, J. C., (1985), “*Reflexiones acerca del empleo precario*”, Anales de la Asociación Argentina de Economía Política, XX Reunión Anual, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Cuyo
- OIT: Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo (Ginebra, 16-19 de febrero de 2015) OIT. Disponible en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_338262.pdf
- OIT. Trabajo decente. Conferencia Internacional del Trabajo 87.a reunión 1999 OIT Ginebra. Disponible en:
<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09651/09651%281999-87%29.pdf>
- OIT (1999). *Panorama Laboral 99: América Latina y el Caribe*. OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_187604.pdf
- OIT. El trabajo decente como una meta para la economía global. Disponible en:
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/rodger.pdf
- ORCASITAS, Osvaldo Ricardo, 100 años de básquetbol. Revista El Grafico:
<http://www.elgrafico.com.ar/2012/02/07/C-4064-100-anos-de-basquetbol.php>
- SUÁREZ, M., ADRIANI, L., ALVARIZ, A. y COTIGNOLA, M., (2005), “Principales características de la precarización laboral en el Gran La Plata. Período 2003-2004”, 7* Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, La Plata, Asociación Argentina de Estudios del Trabajo (ASET) Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de La Plata, 23 y 24 de junio de 2005. Pag. 7 Disponible en: <http://www.aset.org.ar/congresos/7/09006.pdf>