



número 33 (primer semestre 2016) - number 33 (first semester 2016)

Dossier Antropología del trabajo y los/las trabajadores/as

Revista THEOMAI/ THEOMAI Journal

Estudios críticos sobre Sociedad y Desarrollo / Critical Studies about Society and Development

Temporalidades de los jóvenes en el trabajo

**Sentidos del trabajo y experiencias del conflicto de
empleados de empresas de supermercados durante la
posconvertibilidad**

Julieta Longo*

1. Introducción

El trabajo en el sector de los servicios se ha expandido en las últimas décadas, paralelamente a importantes transformaciones que se han sucedido en las empresas del sector. Particularmente en el caso del sector de comercio, a partir de la década del '70 los pequeños establecimientos dejaron paso al surgimiento de grandes espacios comerciales de empresas

* CEIL-CONICET. longojulieta@gmail.com

multinacionales. Allí nuevos trabajadores, muchos de ellos jóvenes y mujeres, acuden diariamente a trabajar en condiciones laborales que se asemejan cada vez más a las tareas monótonas y rutinarias que caracterizan a los obreros industriales. Las transformaciones en el sector modificaron así la fragmentación y las condiciones de trabajo tradicionales de los empleados de comercio, señaladas en los estudios académicos como claves analíticas para explicar el distanciamiento de los empleados de las formas de organización sindical y conflictividad que caracterizaban a los obreros de la industria (Martuccelli y Svampa, 1997).

Sin embargo, ante dicho proceso, los empleados de comercio no han surgido en las últimas décadas como un actor protagónico de la conflictividad laboral, incluso en el marco de un proceso de resurgimiento de los conflictos en los lugares de trabajo (Lenguita y Longo, 2014). Según los datos del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), entre el año 2006 y el 2013 el sector de comercio representó tan sólo el 5% de los conflictos laborales, frente al 22% de la industria manufacturera y el 29% del transporte¹. Esta participación marginal de los empleados de comercio en la escena de la conflictividad laboral, se explicó a través de distintas hipótesis. Una de las más preponderantes, fuertemente arraigada en el sentido común de trabajadores, delegados, dirigentes e inclusive estudios académicos, plantea que la ausencia de conflictos en el sector se debe a la “temporalidad” con la que los jóvenes perciben y se relacionan con el empleo. Esta hipótesis está estrechamente relacionada con una imagen estereotipada de los jóvenes que primó fuertemente en el discurso neoliberal, y que señalaba que en comparación con el compromiso que caracterizaba a las generaciones anteriores los jóvenes se caracterizan por su individualismo. Si bien en nuestro país la asociación de los jóvenes como una nueva generación individualista comenzó a cuestionarse en los estudios académicos y en cierta medida en el discurso mediático, encontramos que continúa siendo una de las explicaciones que surgen en los discursos y en los estudios académicos sobre la ausencia de numerosos y grandes conflictos en el sector servicios. Esta hipótesis se sostiene sobre el supuesto de que las grandes empresas de call centers, locales de comida rápida, shoppings y supermercados contratarían principalmente jóvenes ya que encuentran en ellos una fracción de trabajadores que busca ganar experiencia en el mercado de trabajo, para luego peregrinar hacia otros empleos en sectores con mayores salarios, con mejores condiciones de trabajo y con posibilidades de construir una carrera laboral. La relación instrumental con el trabajo y la inexistencia de responsabilidades económicas, transformarían a los jóvenes en una fracción de trabajadores dóciles y más permeables a las exigencias empresariales, evitando al mismo tiempo los conflictos sindicales.

En el artículo discutiremos con esta tesis a partir de un estudio de caso desarrollado en grandes empresas de supermercados, y argumentaremos que estos empleos *no siempre* son temporales para los trabajadores. Para ello en el primer apartado comenzamos desentrañando los significados de la temporalidad en el trabajo. Señalaremos allí que existen al menos dos dimensiones de la “temporalidad” para los jóvenes. Un empleo puede

¹ Ello no implica que no existan conflictos en el sector. Tal como han documentado distintos estudios, en los últimos años se han producido conflictos en los espacios laborales del sector de comercio, algunos de los cuales incluso desafían a las direcciones tradicionales (Abal Medina y Criveli, 2011; Fernández Milmanda, 2012; Longo, 2011).

ser temporal en términos objetivos, por tener un contrato de duración determinada, pero también puede ser temporal en términos subjetivos, cuando es el trabajador quien le asigna una temporalidad limitada a su actividad laboral. En el segundo apartado, recuperamos los estudios que analizan la juventud pero desde los estudios sindicales. Encontramos que a diferencia de los primeros estudios, la temporalidad específica de los jóvenes en el trabajo, se asume aquí como un elemento dinámico que permitiría renovar las prácticas sindicales tradicionales. Finalmente en el tercer apartado, problematizamos los diversos sentidos de la temporalidad a partir de un estudio de caso en empresas supermercadistas. Recuperando las percepciones y sentidos de los jóvenes sobre su empleo, señalamos que los sentidos de la temporalidad son múltiples y dinámicos. En particular nos centraremos en mostrar cómo la existencia o ausencia de conflictos en el espacio laboral modifica las percepciones que los jóvenes establecen con su empleo.

A partir del análisis el artículo sugiere que en algunos casos la hipótesis de la temporalidad posiciona las causalidades en un orden inverso. La *temporalidad del trabajo no constituye la causa de la inexistencia de conflictos sino la consecuencia de un modo de respuesta sindical en el espacio de trabajo*, que imposibilita y cerca las posibilidades de mejorar su situación laboral actual. De esta manera, el artículo concluye señalando que el conflicto modifica las percepciones sobre el trabajo, y el vínculo que establecen con él los jóvenes, incluso permitiendo recrear nuevas fuentes de reconocimiento en el espacio laboral.

2. El tiempo en el trabajo: entre la inestabilidad y la temporalidad

2.1. Los jóvenes y el tiempo en el trabajo

El empleo, entendido como actividad laboral asalariada, tiene una enorme importancia en la definición de los momentos vitales de los sujetos. El surgimiento de la noción de juventud, a mediados del siglo pasado, estuvo asociado a la existencia de un momento temporal entre la niñez y la adultez en el cual los sujetos podían experimentar distintos empleos, educarse, y en definitiva prepararse para el mundo adulto. Era un momento de “moratoria social”, un “estado de gracia”, o en otras palabras un tiempo sin responsabilidades, socialmente legitimado, del que disfrutaban sólo algunos sectores sociales relativamente acomodados. Quienes no tenían esta posición pasaban directamente de la niñez a la adultez luego de su inserción en el mercado laboral (Margulis y Urresti, 1996).

Las transformaciones del mundo del trabajo que tuvieron lugar en los últimos cuarenta años junto con la mayor permanencia de los jóvenes en el sistema educativo y las transformaciones en la estructura familiar, resultaron en nuevas reflexiones acerca de la juventud. Algunos estudios comenzaron a cuestionar la noción de “moratoria social”, al señalar que *“la juventud se había convertido en un período vital con características propias”* (Miranda, 2006: 11) que ya no representaba tan sólo un período de tránsito o moratoria en la vida de los sujetos (Chaves, 2009). Ante este nuevo escenario la transición entre la niñez y la adultez se complejiza, se hace más heterogénea y menos estructurada: *“las nuevas generaciones van armando recorridos a partir de una secuencia de eventos individuales, que muchas*

veces no logran articular un "proyecto" de largo plazo" (Miranda, 2008: 186). En estos recorridos se combinan, por ejemplo, entradas, reorientaciones y salidas del sistema educativo y la rotación por distintos empleos. En este contexto, algunos autores argumentaron que la inserción laboral constituye actualmente un proceso y no más un momento, ya que:

...ese momento bien delimitado en las épocas de bajo desempleo, se ha pasado a un proceso mucho más extendido en el tiempo en el que se alternan períodos de desocupación, empleos precarios, pasantías y/o becas, etc. antes de una cierta estabilización en el empleo, si es que ésta llega (Jacinto et al, 2005: 2)

De esta manera, si la propia noción de juventud se origina buscando dar cuenta de un tiempo particular y una relación específica con el empleo, distinta de la de sus pares adultos, ésta especificidad parece estar en las sociedades contemporáneas vinculada estrechamente a la rotación, la temporalidad y la inestabilidad laboral. Vamos a profundizar en el próximo apartado los diversos sentidos de la temporalidad como característica de la actividad laboral de los jóvenes.

2. 2. Los empleos inestables y los trabajos temporales

Si bien el proceso de inserción al mercado laboral se ha complejizado, es necesario identificar que el tránsito de los jóvenes por distintos empleos en este período involucra distintos sentidos de la temporalidad. Particularmente ya que en la noción de temporalidad se entrecruzan al menos dos dimensiones fácilmente distinguibles.

La primera hace referencia a la forma contractual del empleo. La definición contractual de la temporalidad es muy habitual al referirse al empleo de los jóvenes en otros países, como es el caso de los países europeos. Sin embargo, la palabra temporal no surge para caracterizar el trabajo de los jóvenes en Argentina donde la promoción de los empleos temporales, como por ejemplo los distintos tipos de contratos por tiempo determinado, las pasantías y otras formas contractuales que suponen una duración pre-delimitada del contrato de trabajo, se vio subordinada por la expansión del trabajo "no registrado" (Pérez, 2010). En este sentido, es que entre los "empleos temporales", incluimos tanto aquellos en los que la duración se encuentra pre-definida como aquellos en los que, de hecho, la estabilidad no está garantizada. Esta primera acepción contractual de la temporalidad, implica que el trabajador pierde control sobre su permanencia en el puesto de trabajo. En otras palabras, la estabilidad no está fijada por el empleado sino por el empleador.

Encontramos también una segunda definición que nos remite a una idea de temporalidad más bien subjetiva, o mejor dicho, una noción de la temporalidad que hace referencia al "tiempo social" de la actividad laboral, que no se define exclusivamente a partir del tiempo establecido contractualmente. Este segundo modo de comprender la temporalidad se diferencia además del primero, ya que se refiere a la manera en que los trabajadores se relacionan con su actividad laboral. Es decir, si en el primer sentido la temporalidad está delimitada por el empleador, que es quien establece las condiciones de la relación

contractual, aquí es el propio trabajador quien define una relación temporal con el trabajo a expensas de lo que establezca el contrato.

A veces, la temporalidad subjetiva se superpone y complementa a la objetiva, y un empleo es temporal para el trabajador *porque* es inestable en términos contractuales. Pero otras veces no se produce este solapamiento, y el trabajo es temporal no por la inestabilidad que ofrece el contrato de trabajo sino por otras razones, como pueden ser las condiciones laborales en las que se ejerce la actividad, las posibilidades de desarrollar una carrera, la incompatibilidad con proyectos personales, entre otras razones.

Este segundo sentido de la “temporalidad” es el que aparece generalmente como explicación de la ausencia de conflictividad en el sector servicios. De esta manera, no (sólo) es la inestabilidad contractual lo que haría que los jóvenes tengan un bajo compromiso con la acción colectiva, sino en particular la manera en que se relacionan con su trabajo, como un “empleo de paso”.

2. 3. La temporalidad en los servicios: los empleos “de paso”

Muchos de los estudios que han investigado las condiciones de trabajo en el sector servicios, dan cuenta de la existencia de ambas dimensiones de la temporalidad (Davalos, 2011; Del Bono y Bulloni, 2008; Guiamet, 2014). Las grandes empresas del sector utilizan diversos mecanismos para debilitar y hacer más inestable el contrato de trabajo, y al mismo tiempo la temporalidad surge repetidas veces en los relatos de los jóvenes trabajadores para caracterizar su relación con el empleo. Call centers, locales de comida rápida, shoppings y supermercados, constituyen espacios laborales donde las tensiones propias de la atención al público, se combinan con tareas repetitivas y monótonas, que implican además un intenso ritmo de trabajo y la flexibilización de la jornada laboral, en un trabajo sin perspectivas de carrera (Collovan y Mathieu, 2009; Davalos, 2011; Longo, 2010). Estos elementos terminan por convertir su trabajo, aún cuando genera estabilidad en términos contractuales, en un empleo temporal. Y en este sentido, muchas veces son considerados por los jóvenes como un *trabajo de paso*.

Pero, ¿cuáles son las características de los “trabajo de paso”? La utilización de esta noción aparece en los estudios principalmente como una *categoría nativa*, es decir, que surge del propio relato de los propios entrevistados. Pocas veces encontramos una definición que caracterice sistemáticamente a dichos empleos.

En primer lugar, las características de los empleos de paso nos remiten a sus bajos salarios y a las malas condiciones de trabajo. Patricia Davalos (2011) al describir las condiciones de trabajo de los empleados de call centers señala:

... estos puestos de trabajo son visualizados como “un trabajo de paso” tanto por los trabajadores subcontratados como por los trabajadores telefónicos efectivos (...) Además de la inestabilidad laboral (...) están sometidos a una o varias de las siguientes características: pago a destajo, intensificación en los ritmos de trabajo, extendida duración de la jornada laboral... (Davalos, 2011: 618)

Las condiciones de trabajo aparecen aquí como una característica en común tanto para los trabajadores con contratos inestables como para los efectivos, y de esta manera el “trabajo de paso” se define en relación con las condiciones que se ejerce la actividad más que con las características contractuales. Alessandro Gentile (2003) agrega nuevos matices a la definición a partir de en sus estudios sobre trabajadores de establecimientos de comidas rápidas, al señalar que:

El McJob es un trabajo “de paso”, con escasa gratificación salarial, al menos en el largo plazo, valorado como renta añadida extra para los jóvenes estudiantes en el corto plazo, con características concretas de funciones repetitivas y para nada creativas, adaptado sólo para solventar necesidades temporales de subsistencia económica, y sin ninguna cualificación o nivel profesional especializado (Gentili, 2003: 8)

Estos empleos no se definen únicamente por las condiciones laborales actuales, sino por ciertas ideas en relación a lo que vendrá después. La propia denominación “de paso”, nos remite a la idea de tiempo pero también a la posibilidad de un posterior ascenso. Es un trabajo con una duración limitada que supone un camino ascendente entre un punto y otro de la trayectoria laboral. El paso es lo contrario al estancamiento o al retroceso, y de esta manera, la propia manera de calificar el trabajo supone la idea de una movilidad ascendente. Pero aquí aparece una segunda característica, esta movilidad no puede lograrse en la misma empresa. En este sentido, el trabajo de paso supone la combinación del trabajo con otra actividad, que puede ser el estudio o también la realización de contactos, que se consolidan como estrategias para conseguir el trabajo añorado (Longo, Deleo, Adamini, 2014).

Los estudios desarrollados en el sector supermercadista nos permiten complejizar los sentidos que tiene denominar su relación con el trabajo como “de paso”. Jaime Guiamet (2014) a partir de un estudio en supermercados de la ciudad de Rosario, argumenta que los empleos “de paso” suponen una estadía limitada, pero además se ofrecen “para los jóvenes” en tanto posibilitarían lograr una inserción en el mercado laboral formal para esta fracción de los trabajadores. Esta última característica es importante en tanto nos permite establecer una clara delimitación entre el empleo no registrado y los trabajos de paso, a partir de la diferenciación que señalábamos más arriba: un trabajo de paso no es, necesariamente, un empleo temporal en términos contractuales, y viceversa, no todos los empleos inestables constituyen trabajos de paso. La particularidad de los trabajos de paso es que se van a consolidar fuertemente en la ambigüedad. Son empleos registrados, pero al mismo tiempo, por las condiciones en la que se ejerce la actividad, implican una duración limitada.

Marlene Benquet (2010) analizando el empleo en los grandes supermercados franceses agrega una última característica que nos permite terminar de definir a los trabajos de paso. La autora señala que la temporalidad en estos empleos se sucede por una relación particular con la calificación. Y afirma que los empleos no-calificados, como el realizado en las empresas supermercadistas, no califican a los trabajadores ya que las competencias que ellos suponen no son objetivadas. Por lo tanto, los empleos de paso no suponen un aprendizaje que sea valorado posteriormente en el mercado laboral. Y luego agrega, que incluso los empleos “calificados” devalúan las calificaciones de los trabajadores y con ello la

posibilidad de una posterior inserción en el mercado laboral². Se produce entonces un círculo vicioso, donde si bien estos empleos se ofrecen como un puente hacia un puesto de trabajo valorado, no benefician ese tránsito hacia los futuros empleos, sino que contrariamente cercan (e incluso devalúan) las posibilidades de los trabajadores. Es a partir de esta última característica que podemos comprender la recurrencia que surge en los relatos de los trabajadores, y que busca reafirmar una y otra vez que ellos están allí sólo “de paso”.

2. 4. La relación temporal con el trabajo y las actitudes sindicales

La relación temporal e instrumental con el empleo es presentada como un desafío para la consolidación de las prácticas sindicales en el espacio de trabajo, tanto por estudios académicos, como por delegados y dirigentes sindicales (Davalos 2011), e incluso por los propios trabajadores (Longo, 2014). El supuesto de esta relación es la ausencia de sentido de organizarse, comprometerse y luchar en espacios laborales donde no se busca ascender ni construir una carrera laboral. En este sentido, la combinación de jóvenes, realizando trabajos poco calificados, con bajos salarios, con altas tasas de rotación y temporalidad (Calle, 2007) serían los ingredientes perfectos para lograr la pacificación de los ámbitos de trabajo. Ahora bien, la hipótesis de la temporalidad para explicar la ausencia de conflictos ha convivido en los últimos años con una tesis contraria. En los últimos años numerosos estudios han señalado que estos mismos jóvenes, sin experiencias sindicales previas, que trabajan en espacios sin estabilidad laboral y en condiciones de precariedad, residiría una de las causas del resurgimiento sindical en los espacios de trabajo, e incluso que ellos podrían generar una renovación de las prácticas sindicales.

3. Los jóvenes y otras temporalidades: el concepto de “recambio generacional” y los estudios sobre sindicalismo

Una de los significados de la noción de “temporalidad” nos remite a las maneras en que se piensa la inserción en el mercado de trabajo, y en este sentido, a las percepciones y las relaciones que los jóvenes establecen con su empleo. Pero también, existe otra manera de abordar la juventud y la temporalidad, a través del concepto de *generación*. Este fue el recorrido teórico elegido en Argentina por muchos de los estudios sobre sindicalismo, que abordaron el problema de la juventud, señalando que los nuevos trabajadores, aquellos que ingresaron al mercado de trabajo luego de la crisis del año 2001, traían la posibilidad de cambio generacional en las prácticas sindicales tradicionales (Varela, 2009; Lenguita, 2011; Natalucci, 2013). El tiempo también en estos estudios se plantea como una noción central, pero en estos casos mirando hacia el pasado. La pregunta por los jóvenes es desde esta perspectiva un interrogante acerca de la *dinámica social*.

² Original en francés : « Les emplois non qualifiés ne sont pas ‘qualifiants’ car les compétences qu'ils supposent ne sont jamais objectivées et les emplois ‘qualifiés’ dévaluent les qualifications qu'ils supposent » (Benquet, 2010: 310)

La lectura de la generación como clave analítica para analizar los cambios fue utilizada por numerosos autores. Sin realizar aquí una revisión sistemática de este concepto, podemos identificar los trabajos de Karl Mannheim como uno de los principales referentes para abordar la relación entre la generación y el cambio. El sociólogo alemán además de definir la generación³, se detiene en el estudio de la *relación entre las generaciones*. La existencia de rupturas, continuidades o recambios entre las generaciones nos permite pensar el nivel de dinamismo de una sociedad. En este marco analítico, *la juventud es entendida como la nueva generación que impulsa ésta dinámica histórica*. Esta transformación puede adoptar diversos contenidos (puede ser radical o conservadora) pero implica en sí misma el “rejuvenecimiento social”. Los jóvenes como “nueva generación”, permiten un “nuevo acceso” a la cultura acumulada, es decir de las tradiciones transmitidas. Renuevan los “destinos” y tienen nuevas expectativas prefiguradoras a partir de un nuevo contexto de experiencia (Mannheim, 1992). Un punto importante aquí es que abordar a los jóvenes a través del concepto de generación, implica una advertencia sobre el carácter colectivo que ello implica. Por lo tanto, los dos aspectos más importantes que han recuperado los estudios sobre sindicalismo que han dado cuenta de los jóvenes es el carácter colectivo de la noción de generación, y su importancia para pensar la dinámica histórica y la posibilidad de cambio social.

Los estudios que retomaron estos aportes señalan que en los jóvenes, residen tanto las posibilidades de pacificación, a partir de rupturas generacionales que buscan desarticular tradiciones y experiencias combativas (Cingolani, 2009; Santana, 2010), y al mismo tiempo las posibilidades de des-pacificación, a partir de las renovaciones generacionales que rompen con experiencias sindicales de derrotas y renuevan experiencias sindicales combativas (Varela, 2008).

En Argentina, a lo largo de la última década, y en particular en estrecha vinculación con el surgimiento de conflictos sindicales “de base”, la participación de los jóvenes comenzó a ser interpretada como la posibilidad de renovación en el sindicalismo de nuestro país. De alguna manera, la disruptividad y radicalidad política expresada por los jóvenes en las jornadas del 2001, se trasladaba ahora a los espacios de trabajo, generando nuevas formas de politización (Abal Medina y Diana Menéndez, 2011; Lenguita, 2011; Longo, 2014; Varela, 2012). Más recientemente, nuevos estudios han mostrado como la noción de juventud también es movilizaba dentro del peronismo para repensar las prácticas sindicales (Natalucci, 2013).

En dichos abordajes, la precariedad e inestabilidad también surgen como factores fundamentales en las experiencias de los jóvenes trabajadores, pero ahora como elementos que permiten renovar las demandas y cuestionar a los viejos modos de hacer sindical.

³ En el esquema analítico Mannheim (1992) la generación implica contemporaneidad pero no se define solo por la variable temporal. Exige también la existencia de una comunidad de experiencias y vivencias, de motivos culturales y de destinos. Es por lo tanto, una combinación entre determinantes biológicos y sociológicos que se traducen en una posición de los individuos. La *posición generacional*, es un tipo específico de posición social, al igual que la situación de clase en la que uno se encuentra, y la *conexión generacional* es decir, la existencia de vínculos sociales y espirituales compartidos (“momentos vitales” señala Mannheim), y la participación en el destino histórico común de la generación.

En síntesis, el énfasis en estos estudios, a diferencia de los que abordamos en el primer apartado, se encuentra en las capacidades de transformación, ya sea a través de la renovación o de la tensión, que los nuevos trabajadores introducen en las prácticas sindicales.

De esta manera, nos interesa señalar como dependiendo del abordaje teórico, es decir con los lentes a través del cual se mire a los jóvenes, ellos pueden constituir una fracción más vulnerable del mercado laboral, que a diferencia de sus pares adultos establecen relaciones más efímeras e instrumentales con el empleo, o pueden ser los protagonistas centrales de la renovación de las prácticas sindicales.

4. Entre el trabajo temporal y el recambio generacional: ambivalencias del empleo en los supermercados

Dejaremos el análisis de las maneras en que la literatura ha abordado la temporalidad del trabajo de los jóvenes para explorar sus percepciones y sentidos del empleo en un espacio laboral particular: los supermercados e hipermercados. Las superficies comerciales de las empresas de supermercados han sido consideradas lugares paradigmáticos de las transformaciones neoliberales del mundo del trabajo, ámbitos donde además la precariedad continúa siendo un poderoso configurador de las experiencias de los trabajadores (Longo, 2012). En este sentido reúnen las características para ser considerados un empleo “de paso”. A fin de poder considerar en su complejidad la tensión entre la precariedad de las condiciones de trabajo y las posibilidades de cambio generacional, recuperamos a continuación las experiencias laborales de jóvenes de dos sucursales supermercadistas que presentan distintas características en relación a las características de la organización sindical en el lugar de trabajo y la dinámica que han asumido allí los conflictos laborales⁴. En el Caso 1, un hipermercado de una gran empresa multinacional francesa ubicado en la ciudad de La Plata, se identificó tan solo un conflicto abierto⁵ desde su apertura a principios de la década de 1990. Los delegados que conforman la organización sindical de base forman parte de la lista oficial que desde el año 2004 dirige la regional, y los conflictos se dirimen allí generalmente a través de los canales institucionalizados por el sindicato. Contrariamente en el Caso 2, un supermercado de una empresa multinacional chilena ubicado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), se desarrollaron en los últimos años ocho conflictos abiertos y quince acciones conflictivas que incluyeron movilizaciones y paros en la sucursal⁶.

⁴ El trabajo de campo se llevó adelante entre el año 2008 y el 2013 en el marco de mi tesis doctoral, período en el cual se realizaron 39 entrevistas a trabajadores, delegados y dirigentes sindicales, y se relevaron y analizaron numerosos documentos sindicales, empresariales, judiciales y periodísticos.

⁵ Con “conflicto abierto” nos referimos a los conflictos que incluyen medidas como huelgas y movilizaciones, en las cuales intervienen tanto los trabajadores como los delegados sindicales. De cualquier manera, la inexistencia de conflictos abiertos no significa la anulación del conflicto entre capital y trabajo. Por el contrario, existen en el hipermercado numerosas formas de resistencias, que hemos analizado en otras publicaciones (Longo, 2011, 2014).

⁶ Estos conflictos se sucedieron en medio de un proceso de disputa intra-sindical en la regional. En el año 2011, por primera vez después de veintitrés años, se presentaba una lista opositora en las elecciones del SEC de la CABA. En este contexto, los conflictos en el supermercado se radicalizaron, y los delegados de la sucursal se

En los próximos apartados expondremos argumentos que tensionan la hipótesis que señala que la ausencia de conflictividad se explica por la temporalidad que los jóvenes establecen con el empleo. Desarrollaremos este debate a partir de cuatro argumentos que se irán encadenando en nuestra explicación: (a) Lejos de ser su primera inserción laboral los jóvenes tienen extensas trayectorias laborales signadas por la precariedad y la inestabilidad (b) Sin embargo, para todos los trabajadores el empleo actual constituye su primer empleo formal y es valorado en ese sentido, por lo tanto en comparación con sus trayectorias laborales el empleo actual no es considerado un trabajo temporal (c) Cuando avanzamos en los relatos comienzan a surgir ambivalencias en relación al trabajo actual, principalmente como consecuencia de las malas condiciones de trabajo (d) Sin embargo estas ambivalencias no siempre generan que los jóvenes consideren que su empleo es un “trabajo de paso”: cuando no existen perspectivas de mejorar su empleo a través de la organización colectiva (Caso 1), la “temporalidad” surge en los relatos esgrimida como una estrategia defensiva, por el contrario cuando existen conflictos que mejoran la situación cotidiana de trabajo (Caso 2) los jóvenes dejan de referirse a su empleo como “temporal” y comienzan a identificarse positivamente con su empleo actual.

4. 1. Los empleos temporales: la inestabilidad en las trayectorias laborales de los jóvenes

El primer factor que establece puntos de contacto en las experiencias de los trabajadores es su *ingreso temprano en el mercado laboral*. El 90% de los trabajadores entrevistados ya trabajaban a los dieciocho años, y muchos de ellos tenían experiencias previas. Las mujeres cuidando chicos o trabajando en pequeños comercios familiares, y los varones realizando distintos tipos de changas, como por ejemplo trabajos de albañilería junto a familiares o como cadetes en pequeños establecimientos.

En estrecha vinculación con el primer punto, la segunda característica que comparten los trabajadores es que la mayoría aún siendo muy jóvenes tienen una *amplia experiencia laboral*, pasando en pocos años por numerosos y sucesivos empleos. Para ejemplificar este punto citaremos dos fragmentos en los que los trabajadores narran sus trayectorias laborales:

Uhhh! Trabajé siempre en negro. Vengo de provincia así que... Vine como todos, el típico sueño de venir a Capital, estudiar, trabajar, no sé... nada... se me fueron todos los sueños abajo. He trabajado en su mayoría en bares, mozo, lavacopas, en kioscos. [¿Y a qué edad empezaste a trabajar?] En realidad de muy chico, a los 12 años. En construcción, en kiosco, hacía de cadete. Laburé... que se yo en mercados centrales. Iba a la madrugada a laburar tenía para estudiar a la tarde... ¡me voy a poner medio melancólico!... no la vida como todos los de provincia, si no trabajas no comes, sino trabajas no te vestís. (Lucas, delegado y cadete de envíos. Marzo 2011. Caso 2)

[¿Cuándo empezaste a trabajar?] Y a trabajar, trabajar así en comercio creo que... no más de piba empecé cuidando chicos, a los 17. Después siempre hice laburos así en comercios o

presentaban como parte del “sindicalismo de base”, reivindicado las medidas de acción directa y las asambleas, y cuestionando a las dos listas que disputaban por el control del sindicato regional.

Theomai 33

primer semestre 2016 / first semester 2016

cuidar chicos, o en la biblioteca de la escuela, después ya me recibí y con las suplencias... Pero como la idea era venirme, era juntar plata, hacía "malabares"... limpiaba casa de familias, planchaba ropa, no me importaba nada. La idea era juntar plata, así que bueno, me junte unos mangos y me vine (Mara, trabajadora de cajas. Octubre 2008. Caso 1)

La manera en que enlazan en sus relatos las distintas vivencias en el trabajo, la imprecisión que aparece ante las preguntas con respecto a cuándo empezaron a trabajar, qué trabajo realizaron primero y cuál después, o cuánto tiempo trabajaron en cada uno, nos permite comenzar a comprender también la relación que establecen con el empleo en estas primeras inserciones. No hay una evolución lineal, no se establecen "carreras" laborales, sino que son contactos más bien instrumentales y efímeros, con distintas oportunidades que se presentan a lo largo de sus trayectorias. Si bien en algunos casos estos trabajos se realizan con el fin de alcanzar un objetivo que se encuentra por fuera del trabajo, como poder estudiar y comenzar a cubrir algunos gastos personales, muchos de los jóvenes comenzaron a trabajar tempranamente para ayudar en su hogar, e incluso convertirse en el sostén económico de su familia. En este sentido, al preguntar por los primeros empleos, aparecen al mismo tiempo en las respuestas las malas condiciones en las que trabajaron junto con las razones por las cuales lo hicieron. En otras palabras, a diferencia de lo que señala gran parte de la literatura, el ingreso de estos jóvenes trabajadores al mercado laboral está signado por la necesidad. En este sentido, todos los trabajadores *tienen* que trabajar, y no solo quieren hacerlo para cubrir gastos propios. Una trabajadora de cajas señalaba muy claramente esta característica durante una entrevista: "...si no tenés necesidad, no laborás..." (Ema, trabajadora de cajas. Septiembre 2009. Caso 1).

La *necesidad* se comprende asimismo al mirar sus trayectorias laborales y sus vivencias en el mercado laboral. Lejos de transitar por empleos que les permiten "cubrir gastos propios" o "combinar el estudio y el trabajo" vemos trayectorias donde el trabajo, su estabilidad, su salario y su seguridad tienen un lugar central en la vida de estos jóvenes. Son trabajos que cansan, que implican esfuerzo, y principalmente que se caracterizan por tener malas condiciones laborales. La gran mayoría de estos trabajos se desarrollaron en los pequeños establecimientos del sector de los servicios, en comercios, en bares y en restaurantes. Espacios comerciales tradicionales, es decir, pequeños establecimientos con pocos empleados, con una relación muy cercana con los empleadores, y con malas condiciones laborales y sin registro.

4. b. Las ambivalencias actuales: el primer empleo registrado ¿es un trabajo temporal?

Si bien el trabajo actual no constituye para la gran mayoría de los entrevistados su primer empleo, si es su primer empleo "en blanco". De esta manera, en relación a sus anteriores empleos, sin registro y con malas condiciones laborales, el trabajo en una empresa multinacional supermercadista significó el acceso al mundo del trabajo formal. En este punto los trabajadores establecen claramente un punto de inflexión en sus trayectorias, defienden la estabilidad que les brinda el trabajo actual y consideran que su empleo no es sólo un empleo temporal. Los siguientes fragmentos grafican la inflexión que los trabajadores señalan que existe entre su empleo actual y los anteriores:

Theomai 33

primer semestre 2016 / first semester 2016

La verdad que es incomparable [el trabajo actual y los trabajos anteriores]... no hay punto de comparación. Es mucho más sacrificada la vida del que trabaja así el día a día... El que sabe que todos los meses tiene lo suyo... es otra cosa. Es una seguridad... (...) acá vos sabes que todos los meses, que todo el tiempo tenés lo tuyo (Daniel, trabajador de producción. Octubre 2010. Caso 1)

Cuando empecé a trabajar, fue mi primer trabajo en blanco, entonces tenía un montón de cosas nuevas que antes no había vivido porque trabajaba en un trabajo "en negro", casi clandestino de textil, entonces para mí era otro mundo totalmente diferente, desconocido. Y después yo no lo vi como tan temporario, me sentía que... bueno que se yo, que era difícil poder cambiar de trabajo... (Paula, ex repositora externa. Julio 2010. Caso 1)

Entre como efectiva, estuve tres meses de prueba y quedé como efectiva [¿y era tu primer trabajo?] En blanco sí (...) y para mí [significó] mantener un trabajo estable, económicamente, más que nada para mantener al nene. Porque como estoy separada, toda la responsabilidad recae en mí (Rocío, trabajadora de panadería. Abril 2011. Caso 2)

Podemos observar en este punto cómo cuando los trabajadores comparan su trabajo actual con los anteriores argumentan que su empleo no es temporal, y enfatizan la importancia que tiene para ellos la estabilidad lograda con su primer empleo formal. En el momento de comparar su empleo actual con los anteriores, más que la relación temporal con su empleo actual aparece la importancia de "cuidar" el trabajo. Aquí puede ser ilustrativo un fragmento de una entrevista a una trabajadora de cajas, quien en referencia a los primeros meses de trabajo en el supermercado donde trabaja señala:

¿Viste que te ponen tres meses a prueba? Creo que al mes ya le iba a decir algo a la subgerenta, por el tiempo, yo me tenía que ir y la mina me tenía ahí, me mandaba a "frentear la góndola"⁷. Cuando voy a frentear un compañero mío de cajas, que ya estaba hace tres años ahí, me dice "vos tranquila, vos esperá los tres meses". Un consejo que yo ni sabía porque yo nunca estuve en un... nunca estuve tanto tiempo trabajando así, y esperando a que me efectivicen. (...) En este trabajo yo me quería quedar. Fue la primera vez que sentí que me tenía que aguantar cosas que nunca me aguanté, porque en los trabajos que tuve no fueron tan así, como esto... tan explotador... y todo el tiempo los estaba puteando, porque no había un día que no... que pasara bien. Era de llegar a casa y decir, no aguanto más... (Dana, trabajadora de cajas. Abril 2011. Caso 2)

En este sentido es valorado y considerado como su primer empleo "de verdad", según las palabras de los trabajadores (Franco, trabajador de venta asistida. Septiembre 2008. Caso 1). La valoración del trabajo actual se refuerza por la situación del mercado laboral. El trabajo no registrado no sólo es la característica de sus trayectorias laborales pasadas, sino que se convierte en una amenaza hacia el futuro, ya que los empleos que consideran "posibles", en

⁷ "Frentear la góndola" significa llevar todos los productos a la primera línea de la góndola, haciendo que no se vean huecos de mercadería, lo que da a los clientes "sensación de abundancia".

el caso de perder o abandonar su trabajo actual, aparecen atravesados por una extrema precariedad.

[Ante la pregunta de si considera buscar otro trabajo]...igual estoy buscando otra cosa... pero para estar ocho metida en un local y ganar menos, no, no, tampoco me convence. Y de última allá [en el hipermercado] estoy en blanco, sé cuanto voy a ganar más o menos... (Ana, trabajadora de cajas. Septiembre 2009. Caso 1)

El acceso al mercado de trabajo formal, a un trabajo registrado y con contratos por duración indeterminada, les permite a los trabajadores por primera vez establecer una relación estable y segura en el trabajo. Esta seguridad es valorada principalmente ya que les permite al mismo tiempo planificar su vida extra laboral, o al menos desplazar la preocupación por la continuidad del trabajo que tan presente aparecía en sus trayectorias laborales. Esta característica de su empleo actual es también, algo que *sujeta* a los trabajadores al trabajador en su puesto actual aunque, como veremos en el próximo apartado, esta sujeción pensada en el largo plazo es traducida en términos de estancamiento.

4. 3. Las temporalidades subjetivas hacia el futuro: un "trabajo de paso"

Pero a medida que avanzamos en los relatos de los trabajadores surgen ciertas ideas comunes de su experiencia laboral a través de las cuales buscan distanciarse y en algunos casos cuestionar su trabajo. Y es en este punto donde aparece en sus narraciones la idea de su trabajo es sólo un "empleo de paso". Como argumentaremos en este apartado, esta relación que establecen con su trabajo, puede ser interpretada de dos maneras. En primer lugar, como un descompromiso de los trabajadores con respecto a su empleo. Pero por otro, puede ser entendida como un cuestionamiento de ciertas características y condiciones de su actividad laboral.

Luego de la valoración de la estabilidad y seguridad que ofrece el empleo en los supermercados, los trabajadores comienzan a señalar los aspectos de su actividad laboral que dificultan pensarse en un futuro trabajando allí. La primera crítica tiene que ver con las jornadas laborales que exigen los empleos en el sector de comercio.

Particularmente los trabajadores señalan la duración y la rotación de la jornada laboral, así como la existencia de lo que algunos autores llamaron los "horarios antisociales" (Gollac y Bodier, 2011) tan típicos de los empleos en los servicios, donde se trabaja en momentos que para el conjunto de la sociedad corresponden al ocio:

...llevamos una vida completamente a trasmano de la sociedad. Cuando todo el mundo está descansando nosotros estamos laburando, y al revés cuando nosotros descansamos (Héctor, trabajador de recuentos. Septiembre 2009, Caso 1)

Yo preferiría [trabajar] a la mañana, porque salgo a las cinco, puedo cenar, me puedo organizar para el otro día, lo puedo organizar al nene, puedo ver a mi marido, tenés otra organización. Y si tenés horarios por ahí distintos, un día a la mañana, otro día a la tarde,

un ping pong de horarios, nunca llegás a organizarte, tu cuerpo no llega a acostumbrarse, y es complicado, es re complicado (Ema, trabajadora de cajas. Octubre 2008. Caso 1)

Las variaciones en la jornada laboral y la existencia de horarios antisociales, dificultan la organización en el tiempo de no-trabajo, condicionando su vida familiar y social y afectando su posibilidad de realizar otras actividades. De esta manera, el tiempo de vida de los trabajadores del hipermercado se organiza detrás del tiempo de trabajo.

El segundo cuestionamiento tiene que ver con la imposibilidad de pensar una “carrera laboral” a partir de su empleo actual. Los empleos en las empresas de supermercados son trabajos temporales porque no les permiten a los trabajadores calificarse, no existen posibilidades de ascenso y además tienen bajos salarios y malas condiciones laborales. Como señala una trabajadora de cajas:

... todos los días ir a cajas y estar sentada, pi, pi, pi [reproduce el sonido del scanner]. Llega un momento que estallás, y no querés saber nada con el trabajo” (Ema, trabajadora de cajas. Septiembre 2009. Caso 1)

De esta manera, la posibilidad de quedarse a trabajar en la empresa es considerada por los trabajadores como un “estancamiento”. Como podemos ver en los siguientes fragmentos:

... yo no desmerezco el trabajo, pero ese trabajo ya no es para mí. Lo que yo quiero, ya no lo tengo ahí adentro (Matías, trabajador de recuentos. Septiembre 2009. Caso 1)

... yo a los 34 [años] no quiero saber nada con Carrefour (Ema, trabajadora de cajas. Septiembre 2009. Caso 1.)

De negativo... me iba a salir la palabra explotado, pero tampoco es que somos explotados. Es como que terminas quedando estancado” (Franco, trabajador de venta asistida. Septiembre 2008. Caso 1)

El estancamiento, como aparece en el último fragmento, es inclusive peor que la explotación. El trabajo actual es para los jóvenes un empleo que “sirve” por un tiempo limitado. La valoración del trabajo actual se combina entonces con la intención de conseguir en algún momento un trabajo “estable”, que sin embargo no surge (sólo) como sinónimo de estabilidad. Un “trabajo estable” es aquel donde pueden combinar el trabajo con el tiempo de no-trabajo, donde pueden proyectarse a futuro, donde pueden desarrollarse. En este contexto es que el primer empleo registrado y estable en términos contractuales, valorado en relación a los empleos ofertados para los jóvenes en el mercado laboral, se convierte en un “empleo de paso”: es un buen trabajo pero no para toda la vida.

4. 4. La organización sindical como explicación de la temporalidad del trabajo: del “trabajo de paso” a la defensa del trabajo actual

La pregunta que surge aquí es cuáles son los elementos que impiden a los trabajadores

Theomai 33

primer semestre 2016 / first semester 2016

pensar en mejorar las condiciones de empleo en su trabajo actual. Para contestar esta pregunta no alcanza con las particularidades de los jóvenes, ni tampoco con las características del empleo, sino que es necesario recuperar las características de la organización sindical en el espacio de trabajo.

La fragmentación del colectivo de trabajo, la omnipotencia empresarial, pero principalmente la falta de representación (y disciplinamiento) sindical con la que se encuentran los jóvenes en el lugar de trabajo, son los elementos que cercan las posibilidades de mejorar sus condiciones de trabajo.

...estábamos queriendo organizar algo pero yo, dije yo me guardo... sí reunirme, sí hacer algún volante. Pero cosas que... porque por ahora necesito el trabajo, y los del sindicato son pesados en serio (Matías, trabajador de recuentos. Septiembre 2009. Caso 1)

... es bastante difícil la organización, y también unificar, de que todos somos compañeros de trabajo y que no hay competencia como las empresas que sí creen que hay competencia, que el trabajador de limpieza es un trabajador más (Paula, ex repositora externa. Julio 2010. Caso 1)

En este sentido, y aún cuando alcanzan el tan añorado “trabajo registrado” los jóvenes esperan poder mejorar su carrera laboral a partir de su salida de su trabajo actual. Esta ruptura implica la articulación de toda una serie de resistencias que expresan, de forma individual y desarticulada, el descontento ambivalente con su empleo (Longo, 2011). La temporalidad se comprende entonces a partir de las dificultades que encuentran los jóvenes para mejorar sus condiciones laborales en el espacio de trabajo actual. Estas dificultades se resumen en la expresión, “*acá no se puede hacer nada*”, que se repite en las diferentes entrevistas:

...hay un pensamiento general de que no podés hacer nada. De que es mejor... que es mejor cuidarse uno mismo, que otra cosa (Oscar, ex trabajador de bazar. Octubre 2008. Caso 1)

De esta manera la temporalidad puede entenderse como una estrategia defensiva, que surge ante la imposibilidad de mejorar las condiciones laborales en el empleo actual.

Podemos respaldar esta tesis con el segundo caso de estudio. Allí los jóvenes también cuestionan las malas condiciones de trabajo y particularmente el maltrato que vivenciaron durante sus trayectorias laborales. Pero, a diferencia del Caso 1, las experiencias laborales precarias están mediatizadas por la experiencia de organización y conflictividad que vivieron los trabajadores en la sucursal. Y es que de alguna manera, la forma de contar sus experiencias del trabajo funciona como un elemento de legitimación de sus acciones: son las malas condiciones laborales, el maltrato, y la explotación por las que debieron pasar las que justifican sus reclamos actuales. Hay por lo tanto un proceso de *desnaturalización* de las condiciones de trabajo, a través del cual se resignifican sus experiencias laborales. Ya no explican la pasividad e impotencia de los trabajadores, sino que se constituyen en los elementos que cristalizan la “bronca” frente a la situación de trabajo. La bronca, expresa el *sentimiento de injusticia* que luego será movilizado frente a otros actores (estudiantes,

Theomai 33

primer semestre 2016 / first semester 2016

vecinos, otros delegados, etc.) como legitimador de sus prácticas⁸. Por lo tanto, son las experiencias laborales precarias resignificadas, el primero de los elementos que nos permite explicar la participación de los trabajadores en los distintos conflictos de la sucursal. En palabras de una trabajadora de panadería:

Después de lo que pasé en Disco desde el 2009 al 2011, recién ahí pude tener la experiencia *de lo que era vivir la injusticia de la situación laboral precaria en la que estábamos. Antes para mí era normal como trabajaba*. Y es más, vivía diciendo "a comparación del otro laburo, ¡pero estoy recontra mejor!" ¿Entendés? Y hasta que no te toca pasarla no te das cuenta de cómo estás, y como están los demás... (Rocío, trabajadora de panadería. Enero 2013. Caso 2)

Este proceso, implicó discusiones sobre el trabajo y reapropiaciones del tiempo y espacio laboral, a partir de lo cual los trabajadores comenzaron a repensar, cuestionar y politizar su situación de trabajo. En este marco se transforma el sentido de la "temporalidad" del trabajo, la cual deja de aparecer en el relato de los trabajadores, y cede su lugar a distintas narraciones donde los jóvenes cuentan por qué es mejor trabajar allí, de qué manera se disminuyeron los ritmos de trabajo, cómo se organizan, cómo lograron el respeto de sus superiores. Lo cual, si bien no significa que los trabajadores no tengan proyectos a futuro fuera del espacio laboral actual, o incluso que continúen estudios paralelamente a su trabajo, modifica la relación de los jóvenes con su empleo y también con la organización sindical en el espacio de trabajo:

... ahora por suerte, *por la tranquilidad que tengo en mi trabajo, estoy mucho mejor en mi casa y en el estudio*. Porque antes la presión que había en ese supermercado, en Disco antes, llegaba a casa que no tenía ni ganas de estudiar y discutía mucho con mi pareja, que era de aguantarte tantas cosas allá y explotar cuando llegas a tu casa por ahí no podías decir nada. ¡No! Y ahora estoy re tranquila en Disco, en *ese Disco* (Dana, trabajadora de cajas. Abril 2011. Caso 2)

En este caso, los trabajadores reemplazan la ausencia de reconocimiento en el empleo, por el reconocimiento y participación en la organización sindical.

Significativamente en este contexto también cambia la forma en que los trabajadores se definen como jóvenes. Uno de los delegados señalaba: "*...creo que la juventud es un sector que no se calla, que sale adelante, ¿entendés? ante cualquier cosa* (Darío, delegado y trabajador de verdulería. Caso 2. Marzo 2011). La reapropiación de la "juventud" también se utiliza para establecer vínculos con otros jóvenes, que en diversos sectores se organizan para transformar la realidad cotidiana en el trabajo.

⁸ En ciertos casos, como por ejemplo en la entrevista a uno de los delegados, la vinculación entre esta experiencia de explotación y precariedad y su decisión de ser delegado, aparece de manera explícita: "*Trabajé siempre en negro (...) Laburé, que se yo en mercados centrales. Iba a la madrugada a laburar tenía para estudiar a la tarde... ¡me voy a poner medio melancólico!... no la vida como todos los de provincia, si no trabajas, no comes, si no trabajas no te vestís. Nada, y vine acá y toda la experiencia que tuve, muy humillantes algunas, y lo volqué hoy en día en el mercado. De poder hacer valer mis derechos, los de mis compañeros. Fue uno de los pies para postularme a delegado*" (Lucas, delegado y cadete de envíos. Junio 2011. Caso 2)

De esta manera, al tiempo que se resignifican las experiencias laborales precarias que, como jóvenes, vivenciaron en sus procesos de inserción laboral, comienzan a surgir elementos que acercan a los jóvenes como una nueva generación, que a diferencia de la década de los '90 no tienen experiencias de derrotas, que no tienen el disciplinamiento del desempleo y que, finalmente, se alejan del discurso individualista que primó bajo la hegemonía del neoliberalismo:

... el solo hecho de la juventud, me parece que es de otra manera de pensar. Que no viene con la historia de Perón en la cabeza, como puede tener un compañero que hace veinte años ya que está, viene mamando esa cosa desde... todo peronista, cerraba la fábrica y nadie hacía nada. Ahora los pibes, los jóvenes que entran piensan "yo no me voy a morir acá" ... que se yo. Nunca falta que alguno tenga fallidos como "yo quiero ascender", "yo quiero ser supervisor", pasan esas cosas pero... son excepciones (Darío, delegado y trabajador de verdulería. Marzo 2011)

Aquí, sin embargo, es necesario poner nuevamente una salvedad. Esta visión de los jóvenes como nueva generación alejada del individualismo que primó en los años '90 convive con su contrario. Como vimos en los fragmentos de entrevistas del Caso 1 los trabajadores señalaban que allí continuaba primando una ideología más bien individualista entre los jóvenes.

En este sentido, intentamos señalar a lo largo del artículo, de comprender los sentidos que los jóvenes le dan al empleo desde una mirada contextual y dinámica, buscando así salirnos de miradas pesimistas sobre la juventud, pero también de aquellas que tienden a romantizarlos. Los discursos sobre los jóvenes, sus potencialidades y también sus límites, son construidos en el marco de tensiones, y ambivalencias que se expresan también en los discursos de los jóvenes y en los sentidos que constituyen con respecto a su trabajo. La tarea que nos propusimos aquí fue intentar comprender como estas tensiones aparecen cuando consideramos tan sólo un aspecto del trabajo: la temporalidad.

5. Algunas conclusiones

En el artículo nos propusimos indagar acerca de la temporalidad que tiene el trabajo para los jóvenes empleados de empresas supermercadistas. Nos motivó esta reflexión la apelación a una hipótesis, difundida en el sentido común pero también en la academia, que encuentra en los jóvenes la explicación a las formas que asume la conflictividad (tanto su ausencia como su presencia) en distintos espacios laborales.

Buscamos de esta manera poner en diálogo dos conjuntos de estudios que generalmente se mantienen en senderos diferentes. En primer lugar, los estudios que advierten la vulnerabilidad de los jóvenes en el mercado de trabajo y señalan la relación temporal que, objetivamente y subjetivamente, los jóvenes establecen con el empleo. En segundo lugar, recuperamos los estudios que se plantean la pregunta acerca del cambio generacional y su vínculo con el sindicalismo, en el particular contexto de resurgimiento de los conflictos laborales en Argentina. Estos estudios analizaron en la última década cómo los procesos de

politización y revitalización del sindicalismo en el lugar de trabajo, vieron en los jóvenes una fracción de los trabajadores que permitía la renovación de las prácticas sindicales tradicionales.

La vinculación entre estos dos conjuntos de estudios, nos permitió enriquecer nuestra comprensión de la “temporalidad” que los jóvenes le asignan al empleo. Analizamos entonces las trayectorias laborales y los sentidos del trabajo de jóvenes que trabajan en sucursales de empresas de supermercados, que presentaban diferencias sustantivas en relación a la conflictividad laboral.

Podemos sintetizar las conclusiones de nuestro estudio en tres grandes puntos. En primer lugar, argumentamos la necesidad de *distinguir distintos sentidos de la temporalidad*. En el artículo hablamos de una temporalidad objetiva y una subjetiva, para distinguir quien tiene el control sobre el tiempo de trabajo. La temporalidad objetiva, o inestabilidad del trabajo, es impuesta por el empleador. La temporalidad subjetiva, es establecida por el trabajador.

Siguiendo esta primera distinción señalamos que la *temporalidad subjetiva puede, en ciertos casos, ser una resistencia*. Vimos entonces que la crítica al trabajo precario en los espacios laborales donde los trabajadores no se encuentran (o no se sienten) representados por la organización sindical, se traspone en una relación “temporal” con el empleo. Por el contrario, cuando los trabajadores se sienten respaldados por la organización de base, y el trabajo precario para los jóvenes puede ser cuestionado, y puede transformarse en una demanda común que legitima acciones colectivas. En estos casos, significativamente, desaparece la palabra “temporal” y “de paso” de los relatos de los jóvenes entrevistados. Por lo tanto, en ciertos contextos, la temporalidad puede no ser sinónimo de instrumentalidad o desinterés por el trabajo, sino que constituye una *estrategia defensiva*, cuando la precariedad del trabajo aparece como una realidad infranqueable en la cotidianeidad laboral de los jóvenes. Y en este sentido, a partir de los casos analizados podemos invertir el orden causal, la temporalidad no constituye (siempre) la causa de la inexistencia de conflictos sino la consecuencia de un modo de respuesta sindical en el espacio de trabajo, donde no sólo las políticas empresariales sino también las prácticas sindicales cercan e imposibilitan las acciones de los trabajadores.

Finalmente, planteamos la necesidad de reflexionar sobre el *carácter político que reviste la temporalidad y la manera en que los conflictos laborales y las distintas formas de organización presentes en los espacios de trabajo resignifican tanto la “temporalidad” del trabajo como la connotación de “los jóvenes”*. En el Caso 1, encontramos numerosas veces en los relatos distintas formas a través de las cuales los jóvenes buscaban delimitarse claramente de su empleo actual, al asignarle una temporalidad limitada en sus trayectorias, e inclusive un lugar secundario e instrumental en su vida. En el Caso 2, vimos cómo hablar de los jóvenes significaba la posibilidad de renovación de las prácticas sindicales tradicionales, en el discurso de los trabajadores la “juventud” se construían entonces reivindicando la rebeldía, la ausencia de identificación política y de experiencias de derrotas y finalmente la existencia de solidaridad que ponía en cuestión abiertamente las estrategias de ascenso individual que buscaron caracterizar a los jóvenes de los ‘90.

Como adelantamos al inicio de la ponencia, a partir de este análisis buscamos reflexionar acerca de la temporalidad del trabajo y su relación con los jóvenes, poniendo en tensión una tesis muy difundida dentro del campo académico pero también fuera de él, que tiende a encontrar en la forma en que los jóvenes se relacionan con el empleo la causa de la inexistencia de conflictos laborales en ciertos espacios de trabajo. A partir del recorrido realizado en el artículo buscamos identificar los distintos factores que explican las características que asume el trabajo para los jóvenes. Ello nos permitió mostrar cómo un mismo empleo, puede ser significado de modos diversos a partir de las distintas posibilidades de acción y por qué no de control que los trabajadores tienen sobre él. Y en este sentido la importancia de pensar los distintos elementos, biográficos, contextuales y organizativos que influyen en las maneras de significar, actuar y transformar el trabajo.

Bibliografía

ABAL MEDINA, Paula y CRIVELLI, Karina, "Resistencia sindical en el lugar imposible. Los delegados de Walmart Avellaneda" en Abal Medina y Diana Menéndez (coord.) **Colectivos Resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente**. Editorial Imago Mundi. Buenos Aires. 2011

ABAL MEDINA, Paula y DIANA MENÉNDEZ, Nicolás (coord.); **Colectivos Resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente**. Editorial Imago Mundi. Buenos Aires. 2011

BENQUET, Marlène. "Les raisons de l'action collective: retour sur la mobilisation improbable des salariés d'hypermarchés" en **Sociologie du travail**, vol. 52, n° 3, pp. 305-322. 2010

CALLE, Pablo López; **La desmovilización general: jóvenes, sindicatos y reorganización productiva**. Los Libros de la Catarata. Madrid. 2007

CINGOLANI, Patrick; "Crise de transmission et renouvellements militants" en Bouffartigue, P. y Bérout, S. **Quand le travail se précarise quelles résistances collectives?** La dispute, Paris. 2009

CHAVES, Mariana; "Investigaciones sobre juventudes en la Argentina: estado del arte en ciencias sociales 1983-2006" en **Papeles de trabajo. Revista electrónica del Instituto de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de General San Martín**, año 2, n° 5, pp. 1-111. 2009. Disponible en: http://www.idaes.edu.ar/papelesdetrabajo/paginas/Documentos/05_15_Informedeinvestigacion_MarianaChaves.pdf (consultado 07/12/2014)

COLLOVALD, Annie et MATHIEU, Lilian; "Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical" en **Politix**, n° 86, vol. 2, pp. 119-143. 2009

DAVALOS, Patricia; "Segmentación, subcontratación y estrategia sindical. Las telecomunicaciones en Argentina" en **Estudios Sociológicos**, vol. XXIX, núm. 86, pp. 603-628. 2011

DEL BONO, Andrea, y BULLONI, María Noel; "Experiencias laborales juveniles: Los agentes telefónicos de call centers offshore en Argentina" en **Trabajo y sociedad**, vol. IX, n° 10, pp. 1-21. 2008

FERNÁNDEZ MILMANDA, Belén; "Los determinantes de la revitalización sindical en el caso menos probable. El sector mercantil en la Argentina pos-neoliberal" ponencia presentada en el **XXX International Congress of the Latin American Studies Association**, 23-26 mayo. San Francisco, California. 2012

JACINTO, C., WOLF, M., BESSEGA, C. y LONGO, M.E.: "Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo", ponencia presentada en el **7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de ASET**. 2005. Disponible en: <http://www.aset.org.ar/congresos/7/02007.pdf> (consultado 17/03/2014)

GOLLAC, Michel y BODIER, Marceline; **Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail**. Abril, 2011 [Documento]. Ministre du Travail, de l'Emploi de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social. Paris. 2011. Disponible en: <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Mesurer-les-facteurs-psychosociaux.html> (consultado 17/03/2014)

GUIAMET, Jaime; "Trabajo de paso" y condición juvenil en una cadena multinacional de supermercados en la ciudad de Rosario, Argentina" en **Desacatos**, n° 45, pp. 71-84. 2014. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-92742014000200007&lng=es&tlng=es (12 de noviembre de 2014)

LENGUITA, Paula; "Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino" en **Nueva Sociedad**, n° 232, pp. 137-149. 2011

LENGUITA, Paula y LONGO, Julieta; "Las bases gremiales en el proceso de "revitalización" del poder sindical argentino: Apuntes para un debate pendiente" en **Sudamérica: Revista de Ciencias Sociales**, n° 3. 2014 (en prensa)

LONGO, Julieta; "Procesos de trabajo y relaciones de fuerzas en el sector servicios: degradación del trabajo y precariedad en empresas supermercadistas" ponencia presentada en las **VI Jornadas de Sociología**. Facultad de humanidades y Ciencias de la Educación (UNLP), 9-10 diciembre. La Plata, Argentina. 2010

LONGO, Julieta; "Precarización y conflictividad: resistencias y nuevas formas de organización en hipermercados" ponencia presentada en el **XXVIII Congreso ALAS**. Universidad de Recife. 6-11 septiembre. Recife, Brasil. 2011

Theomai 33

primer semestre 2016 / first semester 2016

LONGO, Julieta; "Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados" en **Trabajo y sociedad**, n° 19, pp. 375-392. 2012

LONGO, Julieta; *¿Renovación de las tradiciones sindicales en ámbitos laborales precarizados? Un análisis de las organizaciones sindicales en empresas supermercadistas durante la posconvertibilidad.* **Tesis de doctorado.** UBA. Buenos Aires. 2014

LONGO, Julieta; Deleo, Camila y Adamini, Marina; "Buen empleo en cuestión: sentidos y estrategias de jóvenes" en Pérez, Pablo y Busso, Mariana (comp.) **Tiempos contingentes: inserción laboral de los jóvenes en la Argentina posneoliberal.** Miño y Dávila. Buenos Aires. 2014

MANNHEIM, Karl; "El problema de las generaciones" en **Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)**, n°62, pp. 193-242. 1992

MARGULIS, Mario, y URRESTI, Marcelo; "La juventud es más que una palabra" en Ariovich, Laura y Margulis, Mario (comp.) **La juventud es más que una palabra: ensayos sobre cultura y juventud.** Biblos, pp. 13-30. Buenos Aires. 1996

MARTUCCELLI, Danilo y SVAMPA, Maristella; **La plaza vacía: las transformaciones del peronismo.** Editorial Losada. Buenos Aires. 1997

MIRANDA, Ana; *Desigualdad educativa e inserción laboral segmentada de los jóvenes en la Argentina contemporánea.* **Tesis de doctorado.** FLACSO. Buenos Aires.

MIRAND, Ana (2008); "Los jóvenes, la educación secundaria y el empleo a principios del siglo XXI" en **Revista de Trabajo**, año 4, n° 6, pp. 185-198. 2006

NATALUCCI, Ana; "Revitalización sindical y sindicalismo peronista: encrucijadas entre el corporativismo y la política (Argentina, 2003-2012)", en **Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM** [En línea], n° 26. 2013. Disponible en: <http://alhim.revues.org/4745> (consultado 11/11/2014)

PÉREZ, Pablo; "La inserción laboral de jóvenes urbanos en la Argentina posconvertibilidad" en **Atlántida**, n° 2, pp. 73-93. 2010

SANTANA, Marco Aurelio; "Ruptura geracional induzida e estratégias de gestão: a experiência nas montadoras do sul fluminense" en **Educação & Sociedade**, vol. 31, n° 111, pp. 371-389. 2010

VARELA, Paula; "Rebeldía fabril: lucha y organización de los obreros de FATE" en **Lucha de Clases. Revista de teoría y política marxista**, n° 8. 2008

VARELA, Paula; "¿De dónde salieron estos pibes? Consideraciones sobre el activismo gremial de base en Argentina posdevaluación" en **Margen**, n° 55, pp. 1-14. 2009

Theomai 33

primer semestre 2016 / first semester 2016

VARELA, Paula; "Los trabajadores en la argentina actual: bases y contradicciones del retorno de los sindicatos a la escena política nacional" en ***Crítica e Sociedade***, vol. 2, nº1, pp. 4-25. 2012