

IX Jornadas de Sociología de la UNLP 5, 6 y 7 de diciembre de 2016

Mesa 32: *“Los sentidos del trabajo. Cultura, subjetividad, trayectorias e identidades en el mundo del trabajo”*

“Precariedad como bandera de disputa: un análisis sobre su polisemia política en organizaciones de jóvenes trabajadores de la ciudad de Buenos Aires (2005-2015)”

Autora: Marina Adamini (marina.adamini@gmail.com; IGEHCS-CONICET)

Introducción

A partir de la consolidación del modelo neoliberal en los años 90, resulta un consenso académico señalar a la precarización laboral como la forma-empleo en que los jóvenes atraviesan su proceso de inserción laboral. La recomposición del mercado laboral en la década del 2000, caracterizada por el descenso del desempleo y de las tasas de no registro, no alcanzó a amenguar la sobrerreacción juvenil en empleos precarios. Esto implica que estos se incorporan al mundo del trabajo en empleos mayormente temporales, inestables y desprotegidos. Dicha situación de precariedad es combinada con momentos de inactividad y búsqueda de nuevos trabajos. De esta manera, la inserción laboral se torna un largo proceso, y ya no un momento de paso.

Al respecto, algunos autores advierten que el hecho de que los jóvenes atraviesen su socialización laboral en condiciones precarias conduce a la naturalización de las mismas como norma del mundo del trabajo. Según estas teorías, categorizadas como para-postmodernas, el avance de su precarización y la dificultad del establecimiento de relaciones laborales estables, ha conducido a que el trabajo pierda su lugar central como eje identitario juvenil frente a otros referenciales como el consumo, la música, la vestimenta y las nuevas tecnologías. Prima en esta mirada una visión histórica comparativa con el modelo de joven trabajador de la sociedad salarial pasada (1945-1976), caracterizada por la homogeneidad de las condiciones laborales, empleos con rasgos estables, seguros y protegidos, junto con la centralidad del sindicato como espacio de representación y sociabilidad política.

Sin negar los efectos recesivos que la ofensiva precaria genera sobre los jóvenes trabajadores, consideramos que el trabajo sigue ocupando un lugar como espacio de

identificación y organización colectiva, aunque no sea el mismo que en la sociedad salarial de antaño ni ocupe un lugar central como referencial. Por otra parte, consideramos que la precarización en tanto materialización de la relación de poder capital-trabajo, es objeto de resistencias, dentro de las cuales los jóvenes son sujetos políticos activos. De forma, puntual observamos como en la Argentina de última década (2005-2015), se produjo un proceso de recomposición del mercado de trabajo y de revitalización del actor sindical, que tuvo a los jóvenes trabajadores con un rol dominante en los conflictos laborales desarrollados por un nuevo sindicalismo de base. Incluso, algunos autores hablan de la irrupción una “nueva generación militante”, heredera del ethos militante del proceso de acción popular vivido en 2001, quienes con prácticas horizontales, asamblearias y ligadas a tradiciones de izquierda generaron una renovación en las formas de acción y organización colectiva.

En este marco, se dio la emergencia de nuevos colectivos de trabajadores precarizados, conformados mayormente por jóvenes, quienes desprovistos de las herramientas sindicales tradicionales de lucha y en un contexto de reactivación del mundo del trabajo como objeto de conflictos y negociaciones laborales, desarrollaron formas alternativas de organización aglutinados por la demanda de la precarización de sus trabajos. Vemos entonces que durante la última década en Argentina, contrariamente a las advertencias desalentadoras de las teorías para-postmodernas, los jóvenes trabajadores se organizaron, buscando transformar y mejorar sus condiciones de trabajo. La emergencia de colectivos, frentes, agrupaciones, movimiento y hasta una coordinadora de trabajadores precarizados da cuenta de dicho activismo.

A la luz de ello, el objetivo general de esta ponencia consiste en analizar en profundidad los diferentes sentidos otorgados al referencial “precarización laboral” por parte de jóvenes trabajadores organizados en agrupaciones sindicales informales. Advertimos que estas agrupaciones -bajo la misma bandera de lucha contra la precarización laboral- condensan diferentes reclamos y demandas, que varían no sólo entre las diferentes agrupaciones y lugares de trabajo, sino al interior de las mismas. Buscamos responder, de forma específica, cómo la precarización laboral se transforma en un referencial de organización colectiva juvenil, qué tipo de herramientas y reclamos se encuentran asociados a ella, cómo se relacionan dichos sentidos con las condiciones materiales de trabajo, cuáles son las distancias y cercanías simbólicas que engloba dicha bandera de lucha entre diferentes organizaciones y al interior de ellas, y cómo impactan los diferentes sentidos atribuidos a la precarización laboral en la articulación de sus diferentes demandas y luchas.

En términos metodológicos, enmarcados en la perspectiva cualitativa, realizaremos un estudio de caso comparativo a partir de dos organizaciones de jóvenes trabajadores precarizados de la ciudad de Buenos Aires: Jóvenes Científicos Precarizados (JCP) y Coordinadora de Trabajadores Precarizados (CTP) durante 2005-2015. Ambas surgieron en el periodo kirchnerista (2005 y 2006 respectivamente) al calor del proceso de revitalización sindical y cuentan con el referencial precarización como eje central de posicionamiento colectivo. Utilizaremos como herramientas metodológicas de construcción de datos en el análisis documental de publicaciones realizadas por las organizaciones y el análisis discursivo de entrevistas en profundidad realizadas a integrantes de las mismas en tanto informantes claves. Desde la perspectiva nominalista de los estudios identitarios, partimos de considerar a los discursos como espacios de cristalización de las formas identitarias de los sujetos. En nuestra investigación abordaremos los discursos de dichas organizaciones como sujetos colectivos.

La ponencia se compondrá de 3 partes: 1) en primer lugar, daremos cuenta de los principios teóricos y metodológicos desde los cuales partimos para el abordaje de los posicionamientos identitarios colectivos de las agrupaciones de jóvenes trabajadores precarizados; 2) en segundo lugar, contextualizaremos las nuevas formas de organización sindical informal desarrolladas por jóvenes trabajadores precarios en el marco del proceso kirchnerista, atravesado por la recomposición de la conflictividad laboral y del mercado laboral -con mantención de la precariedad-; 3) en tercer lugar, nos concentraremos en analizar comparativamente las organizaciones JCP y CTP en torno al referencial precarización laboral, dando cuenta de los diferentes sentidos atribuidos a dicho referencial central en su identificación y organización colectiva. Dicho análisis implicará una mirada profunda de las demandas, consignas y otredades articuladas en torno a su posicionamiento como colectivo de trabajadores precarizados.

1. Principios teórico-metodológicos

Principios de abordaje de las identidades precarias

Comenzamos esta ponencia afirmando que la identidad como objeto de estudio resulta inaprensible por su carácter precario, refiriéndonos como precario al carácter inestable y endeble de la misma, que reside en su constante y permanente formación y trans-formación. Dicha afirmación nace de nuestra adscripción teórica en la perspectiva nominalista de los estudios identitarios, que enfrentada a las perspectiva esencialista, considera a la identidad como resultado de un proceso de construcción que no asume una forma única sino que está en

constante cambio, ya que el sujeto va desarrollando diferentes identificaciones en el curso de su historia personal y colectiva. “Lo que existe son modos de identificación, variables en el curso de la historia colectiva y de la vida personal, afiliación a diversas categorías que dependen del contexto” (Dubar, 2002:12).

En nuestra investigación hablamos de “identificaciones” para referirnos a los posicionamientos subjetivos que los sujetos realizan al narrarse como un “nosotros”. Siguiendo a Hall (2003) consideramos que la cristalización de estos posicionamientos, en tanto estabilizaciones identitarias, se da a través de los discursos, que denotan estabilizaciones identitarias transitorias suturadas a través del decirse. En correspondencia con ello, nuestro corpus de análisis está conformado por los discursos elaborados por los dos colectivos de jóvenes precarios en estudio, seleccionados a partir del análisis documental discursivo de entrevistas, panfletos, publicaciones virtuales, gacetillas y carteles.

En forma precisa, las narraciones de los sujetos son suturas transitorias que nos permiten acceder a sus posicionamientos subjetivos a través de los cuales se construyen como un “nosotros” mediante la aprehensión de determinados “referenciales identitarios” (Battistini, 2007) y la exclusión de otros. Pensamos a los “referenciales identitarios” como signos, desplegados en el tiempo y el espacio, a partir de cuya selección los sujetos se posicionan subjetivamente en “actos de identificación”. Esos referenciales pueden ser personas, grupos, organizaciones, ideologías, momentos históricos, instituciones, roles, objetos y valores, a través de los cuales el sujeto se identifica y son procesados representacionalmente en sus discursos. La concepción simbólica de los referenciales nos lleva a pensarlos en tanto signos atravesados por una doble dimensión: *significante* y *significado*. El *significante* es la imagen representativa del signo (su concepto), mientras que el *significado* remite a los diferentes sentidos atribuidos a esa imagen, que pueden variar a través del tiempo y de los sujetos.

En esta ponencia, buscamos responder, de forma específica los diferentes *significados* asociados al *significante* precarización, en organizaciones sindicales informales de jóvenes trabajadores precarizados de la ciudad de Buenos Aires durante la década kirchnerista. Pretendemos abordar dichas diferencias entre los dos colectivos señalados como objeto de estudio y también al interior de ellos.

Principios conceptuales en torno a la precariedad

Si bien resulta un consenso académico señalar a la precarización laboral como la nueva forma empleo, que comenzó a expandirse a partir de las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo en los años 70 -con la instauración del paradigma neoliberal-, no existe el mismo consenso respecto a qué características asume dicho proceso. A través de la lectura de la bibliografía sobre la temática, podemos encontrar tres posturas principales para referirse a la precarización laboral: una primera postura de tipo *jurídica normativa*, surgida en los años 70 en Europa y expandida en nuestra región en los 90 (Neffa, 2010; Pok, 1992), la define la erosión del empleo salarial típico que estuvo vigente como forma-empleo durante los 30 gloriosos años posteriores a la posguerra. Galín da cuenta de este posicionamiento conceptual comparativo señalando que “el empleo en sus formas típicas o normales 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. El trabajo precario se caracteriza por su alejamiento de alguna de estas características básicas” (Galín, 1986: 33).

La segunda postura, emerge en los años 90, con la consolidación de la forma empleo precaria, y se preocupa por observar no sólo las condiciones contractuales sino también las *repercusiones subjetivas* de las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo, considerando que la precarización no sólo implica la erosión de estabildades y protecciones en los contratos de los trabajadores, sino también la dificultad de los trabajadores de proyectar a futuro (Sennet, 2000), construir identidades sólidas a partir del trabajo (Bauman, 2005; Dubar, 2002), y obtener un reconocimiento simbólico por sus tareas (Paugam, 2000). Esta postura se enmarca en una perspectiva durkheimiana del trabajo, que lo concibe –en forma individual-como una forma de integración social (económica, política y cultural), que aparece en crisis ante la ofensiva neoliberal de flexibilización del trabajo.

La tercera postura, emerge en Francia en los 2000, enmarcada en estudios neo-marxistas del trabajo (Cingolani, 2009; Bérout y Bouffartigue, 2009), y considera que la precariedad laboral no irrumpe en la década del 70, con la crisis de la sociedad salarial fordista, sino que es una condición histórica vinculada a las formas de organización del trabajo capitalista. Esta perspectiva se focaliza en la dimensión política que atraviesa a la precariedad, incorporando al análisis de la desprotección del empleo y la insatisfacción del trabajador el abordaje de las relaciones de fuerza de los trabajadores frente al capital. Se propone como una postura de abordaje colectiva que incluye a los dos anteriores -preocupadas por la precarización de los contratos y de las subjetividades de los trabajadores- enmarcando

su mirada en las *relaciones laborales*. En ese sentido no se piensa a la precariedad como un estado que corresponde a un contrato o trabajador determinado, sino que se la concibe de forma relacional, como un proceso que atraviesa al colectivo de trabajadores (Appay, 2005) afectando sus relaciones de fuerza frente al capital.

En consonancia con esta perspectiva neomarxista, consideramos la precarización laboral como un proceso que se desarrolla históricamente, desde el origen del capitalismo, asumiendo diferentes formas según el nivel de fuerza de los trabajadores (Cingolani, 2009) desprotegiendo y fragmentando contratos, insatisfacciones y relaciones laborales de los trabajadores. Sostenemos que dicho proceso adopta diferentes formas según el estado de las relaciones de fuerzas y cuyo desenvolvimiento depende de la forma de Estado, régimen de acumulación y condiciones históricas de cada país.

Pero más allá de los debates académicos en torno a los límites y fronteras del concepto, la precarización laboral resulta también una categoría de la práctica, utilizada por el sentido común en conversaciones cotidianas, en medios periodísticos y en acciones militantes (Busso y Bouffartige, 2010). En esta ponencia nos concentraremos en mirar los sentidos atribuidos a la precarización laboral en prácticas militantes, buscando identificar cuáles son las banderas simbólicas que bajo dicho concepto se articulan. Nos concentraremos para ello en observar organizaciones sindicales informales de jóvenes trabajadores que se posicionan como precarizados. Como mencionamos en la introducción, consideramos que el referencial precarización laboral, como categoría militante, engloba una pluralidad de significados asociados a la pluralidad de condiciones laborales en las que se encuentra fragmentado el mundo laboral hoy.

2. El Contexto de acción kirchnerista: ambivalencias de un proceso de revitalización laboral y sindical con condiciones laborales precarias.

Nuestros casos de estudio se enmarcan en un periodo particular: la década comprendida entre 2005 y 2015, en el marco de los gobiernos de Néstor Kirchner (2003-2007) y Cristina Fernández (2007-2015). Dicho periodo estuvo marcado por la recomposición de la estabilidad política y económica, luego de la fuerte crisis vivida a finales del 2001. La crisis del consenso neoliberal desatada a finales de la década de los 90 (Borón, 2003) marcó en nuestro país la apertura a un nuevo modelo político-económico cristalizado durante los gobiernos kirchneristas por la centralidad del Estado, la recomposición del sector industrial y el fomento del mercado interno que, en un contexto internacional favorable por la rentabilidad de las exportaciones del sector primario y la extensión de la actividad extractiva, fomentó un

proceso de crecimiento económico. Dichos rasgos iniciales provocaron transformaciones positivas en el mundo del trabajo, que se evidenciaron en la creación de nuevos puestos de trabajo y el descenso del desempleo¹.

Sin embargo, diferentes autores (Aspiazu y Schorr, 2010; Giosa Zuazúa, 2005; Félix 2009) resaltan su continuidad en la problemática de la precarización del trabajo, como herencia del modelo neoliberal. La misma se evidencia no sólo en la mantención de altas tasas de empleo en negro e informal, sino también en la legitimación legal que perdura de formas laborales flexibles (como las agencias de empleo temporal y formas laborales de dependencia encubiertas como pasantías, monotributo, contratos de prestación de servicios, entre otras), que generan una profunda segmentación de condiciones laborales, salariales y en los propios derechos y herramientas de lucha de los trabajadores. Los jóvenes, como nuevos ingresantes al mercado laboral, representan uno de los sectores más afectados, duplicando en sus valores las tasas generales de empleo no registrado y desempleo². Ante estas condiciones precarias en el mundo del trabajo juvenil, su inserción laboral se torna ‘un largo proceso’ (Jacinto, 2000), en el que se alternan períodos de desocupación con empleos precarios, pasantías, becas y periodos de estudio, distanciándose de una posible estabilización laboral. De esta manera, las primeras experiencias laborales se dan, mayoritariamente, en condiciones de desprotección, informalidad e inestabilidad.

Para algunos autores (Kessler, 2004; Cano, 2004; Galvez Biesca, 2007), el hecho de que la socialización laboral de los jóvenes se produzca bajo condiciones precarias implicaría cierta naturalización de las condiciones de trabajo precarias. En este ponencia, problematizaremos dichos postulados a través del análisis de las diversas re-acciones colectivas que los jóvenes desarrollan frente a la precarización laboral de sus trabajos, durante el periodo kirchnerista. Reacciones que se dan en un marco laboral atravesado por el proceso de recuperación del empleo y de restitución de instituciones laborales –regulado desde el Estado a través de la actualización de negociaciones y convenios colectivos de trabajo–, que fomentaron un proceso de revitalización del actor sindical (Wyczykier, 2011; Senén González y Haidar, 2009; Etchemendy, 2011; Palomino, 2011).

¹ Observamos así como en 1995 el desempleo era del 18% mientras que en el 2005 era del 8,9% (fuente EPH).

² Utilizando como insumos el no registro en la seguridad social como variable proxy de de la precarización, observamos como los jóvenes duplican a las tasas generales: en 2005 la tasa de no registro juvenil era del 66,6 % mientras la tasa general era del 39,8 %; en 2015 la tasa de no registro juvenil es del 58% mientras que la general era de 33,1% (fuente EPH). Dicha problemática no es exclusiva de Argentina, sino que es un fenómeno recurrente a nivel regional y mundial (OIT, 2015).

En relación con ello, Varela (2013) señala que es la contradicción de un marco de recomposición de las tasas de empleo y una política gubernamental de legitimación de los sindicatos como actores políticos que mantiene a la precarización como forma empleo, donde emergen las fertilidades para el desarrollo de un nuevo sindicalismo de base juvenil. La ampliación del horizonte de posibilidades que genera el nuevo marco económico, laboral y sindical entra en contradicción con la ausencia de espacios institucionales para que los jóvenes trabajadores precarizados lleven a cabo sus luchas, conduciendo al desarrollo de nuevas prácticas sindicales informales *por debajo* y *por fuera* de los canales tradicionales. Nos referimos con ello a aquellas organizaciones de base conformadas por jóvenes que, desprovistos del sindicato como herramienta de lucha, desarrollan formas alternativas de organización gremial como agrupaciones, movimientos, coordinadoras, frentes, asociaciones de trabajadores precarizados. Llamamos a dichas organizaciones como “sindicales informales” por tratarse de organizaciones que, a pesar de su carácter gremial, no asumen formalmente la forma sindicato (dispuesta por la ley de asociaciones sindicales N° 23.551). Esto implica que no se encuentran inscriptas jurídicamente ni cuentan con un régimen formal de representación, estatutos ni cotización de sus afiliados.

En esta ponencia nos concentraremos en analizar dos organizaciones sindicales informales surgidas en la ciudad de Buenos Aires, durante el contexto de emergencia del proceso de revitalización laboral y sindical: la Coordinadora de Trabajadores Precarizados (CTP) -que desarrolló sus actividades entre 2006 y 2008 como una unión de jóvenes trabajadores, compuesta en su mayoría por estudiantes universitarios que contaban con empleos inestables y desprotegidos (como pasantes, encuestadores, costureros, mensajeros, deliverys, empleados contratados, becarios, telemarketers) y Jóvenes Científicos Precarizados (JCP) –creada en 2005, nuclea a becarios de investigación de diversas universidades y organismos científicos nacionales–. El análisis de los diferentes significados atribuidos al referencial “precarización” será nuestro principal problema de estudio.

3. Precarización como categoría militante de disputa: el caso de JCP y CTP

De cómo la precariedad se torna referencial identitario colectivo

Tanto la Coordinadora de Trabajadores Precarizados (CTP) como Jóvenes Científicos Precarizados (JCP) anuncian en el propio nombre de sus agrupaciones la “precarización laboral” como eje central de articulación y organización colectiva. Frente a ello, nuestro primer interrogante consiste en conocer cómo llegaron estos jóvenes trabajadores a organizarse a partir de la precarización de sus condiciones de trabajo y por qué lo hicieron a

partir de organizaciones sindicales informales. Reside detrás de ello un interrogante clásico en los estudios de acción colectiva: ¿Qué es lo que genera ese puente de la insatisfacción compartida a la acción colectiva? Y en este caso: ¿qué es lo que genera ese puente de la precarización de su trabajo a constituirse como organización de trabajadores precarizados?

Mencionamos en el apartado anterior algunas pistas contextuales: la emergencia de ambas organizaciones se da en el marco de un periodo del mundo laboral atravesado por la recuperación de las tasas de empleo y de revitalización del actor sindical, que es acompañado por el retorno de un Estado que reconoce a los sindicatos como sujetos de negociación y promueve su institucionalización. Ambos son signos positivos de un mejor posicionamiento de los trabajadores en las relaciones de fuerza frente al capital, que generan un clima fértil para su empoderamiento y nutren un clima reivindicativo de derechos y conquistas laborales. Pero este proceso favorable entra en contradicción con las condiciones laborales precarias en las que los jóvenes se encuentran sobrerrepresentados, que además de exponerlos a situaciones laborales desprotegidas e inestables, los privaba del acceso a la representación sindical como herramienta para sus reivindicaciones. Frente a ello, motivados por dicho clima de revitalización laboral y sindical, desarrollaron sus propias organizaciones sindicales informales como forma de canalizar sus demandas de mejorar sus condiciones de trabajo.

En nuestras organizaciones en estudio la falta de acceso al sindicato como organización formal de representación se encontraba motivada por dos tipos de condiciones laborales: en el caso de JCP, el propio carácter deslaboralizado de la relación contractual de los jóvenes científicos con sus organismos de trabajo (la cual es considerada de carácter exclusivamente formativa) priva a estos de la condición de registro y por tanto, de derechos laborales propios de cualquier empleo formal como el derecho a la afiliación sindical. A pesar de ello, veremos que en los hechos esta organización despliega vínculos informales con el sindicato estatal ATE. En el caso de CTP, que nuclea a trabajadores del sector servicios del ámbito privado y público, la falta de acceso a la representación de sindicato se encontraba atravesada por dos motivos que variaban según las diferentes condiciones contractuales de sus integrantes: la mayoría de ellos se encontraban privados del acceso a la afiliación por su condición de trabajadores no registrados (pasantes, contratados, becarios); mientras que, en el caso específico de los telemarketers la falta de acceso a la representación sindical no se daba por una condición *formal* (ya que contaban con empleos registrados y con derecho a la

afiliación sindical) sino por la falta de representación *real* de parte del sindicato (Sindicato de Empleados de Comercio)³.

De esta manera, la emergencia de estas organizaciones sindicales informales de jóvenes trabajadores precarizados no se encuentra ligada exclusivamente a la condición de no registro, sino también a la insatisfacción de los trabajadores por no encontrarse representados por el sindicato formal. Esta primera diferenciación nos advierte acerca de la convivencia de diferentes condiciones contractuales al interior de los colectivos. En consonancia con la definición de precarización mencionada en un apartado anterior, consideramos a la misma como un proceso ofensivo que se despliega sobre los trabajadores abarcando no sólo la desprotección de sus contratos de trabajo en forma individual, sino también en forma colectiva al provocar diversas insatisfacciones en los trabajadores y dificultar la aplicación de su representación colectiva, fragmentándolos.

Profundizando en las razones particulares de surgimiento de ambas organizaciones, encontramos que más allá del contexto laboral de revitalización y crecimiento del empleo que entraba en contradicción con sus condiciones precarias, hubo elementos particulares definitorios para su surgimiento como agrupaciones concretas. En el caso de CTP, su origen se dio en 2006, en el marco de una jornada de reflexión sobre la precarización laboral organizada en la facultad de Filosofía y Letras de la UBA, con la participación de estudiantes y trabajadores precarios de diferentes espacios laborales. Mientras que en el caso de JCP, su nacimiento se dio en 2005, a partir de la organización de una reunión entre becarios de diferentes institutos, buscando organizarse para reclamar una actualización salarial. Dicha reunión se dio en un contexto en el cual comenzaban a desarrollarse los primeros conflictos laborales y negociaciones laborales por incrementos de salarios, en un marco de desactualización post-devaluatorio.

“...veníamos de una situación donde hubo muchos reclamos salariales, un momento de bastante agitación. Recuerdo que había estado el movimiento de los metrodelegados, creo que había empezado por esa época, o lo del Garrahan, era una situación donde había bastante efervescencia. Todos habíamos pasado por el 2001, como que nuestra militancia política venía como a partir de ahí.” (Integrante de JCP)

³ Si bien los trabajadores de call centers se encuentran encuadrados en el convenio colectivo del Sindicato de Empleados de Comercio (que encuadra un conjunto ampliado de actividades económicas sin reconocer las particularidades de las tareas de los telemarketers), resulta una reivindicación histórica su reencuadramiento en el convenio del sindicato FOETRA, que pertenece a las telecomunicaciones, así como el reconocimiento de las particularidades de sus tareas como operadores telefónicos.

Respecto a las herramientas de lucha utilizadas por ambas organizaciones, observamos que a pesar de su carácter sindical informal, éstas recurren en sus conflictos a un repertorio de acciones tradicionales del sindicalismo como el paro, la movilización y la negociación. Aunque, como particularidad compartida, las mismas son combinadas con nuevas herramientas de lucha como las performances en las vía pública (recurriendo a disfraces, maquetas y actuaciones colectivas), el uso de escraches (a actores identificados como responsables de la precarización) en el medio de las movilizaciones, y la utilización de las redes sociales para difundir demandas, sus propias jornadas de lucha y hasta realizar reclamos. Dan cuenta de ello, las caravanas contra la precarización de CTP realizadas en la ciudad de Buenos Aires el 31 de abril de 2007 y 2008 (que se instaló como el día del trabajador precario, un día antes del 1 de mayo -día internacional del trabajador-) en donde se marchaba hacia focos de precarización (como ministerios, call centers, universidades), disfrazados con caretas de “playmobil” (que simbolizaba el carácter descartable y homogéneo de su condición precaria).

En el caso de JCP, una performance recordada por sus integrantes fue el llamado “limonadazo”, realizado en 2008 en un acto protocolar por el aniversario del CONICET en la facultad de Derecho de la UBA.

“Cuando fue el aniversario 50 de CONICET hicimos una limonada, con la idea de que a los becarios -que nos reconocíamos con el color amarillo- nos estaban exprimiendo. El sistema nos exprimía, entonces se organizó toda una movida cuando fue ahí en la facultad de Derecho. Por los 50 años de CONICET hubo un gran festejo y nosotros estábamos ahí con guardapolvos en la puerta, exprimiendo limones y sirviendo limonadas a todos los que entraban y repartiendo volantes. Entonces la gente decía <<Uy que bueno nos están dando limonada>> y le dabas el volante diciendo <<En representación de que a los becarios el sistema nos exprime>>” (Integrante de JCP)

Incorporando el concepto de “activísimo artístico” de Pérez Balbi (2014), observamos cómo estos trabajadores realizaban una performance teatral simbolizando situaciones de precarización y maltrato laboral. Svampa (2005) habla al respecto de un nuevo “activismo cultural” que se desarrolla en vertientes autonomistas de acción colectiva. Al preguntar a los referentes de CTP y JCP el origen de dichas performance, la referencia compartida aparece localizada en los movimientos autonomistas de precarizados españoles, desarrollados por fuera de las estructuras partidarias y sindicales tradicionales.

“¿TENÍAN ALGÚN MODELO QUE TOMABAN DE ALGUNA ORGANIZACIÓN?

No lo sé, yo calculo que sí, porque un integrante se fue a vivir a España y ahí el movimiento de precarizados fue fuerte. Además toda esta gente que se les ocurrió hacer

la coordinadora habrían leído mucho en la facultad sobre el movimiento de precarizados en Europa y después derivó en esto.” (Integrante de CTP).

“Mucho de lo que tomamos fue de la lucha de los españoles, que estaban ahí en plena pelea por lo mismo, por el reconocimiento de trabajadores. Eran jóvenes científicos de allá. Ellos se llamaban "Precarios", esa era su organización. Se llamaban los precarios, usaban unas remeras naranjas, hacían unas grandes movilizaciones todos vestidos de naranja. Hicieron mucha movilización y consiguieron que los contraten.” (Integrante de JCP)

Dicho repertorio de acción colectiva autonomista implica una renovación en las tradicionales herramientas de lucha de los trabajadores que marca la presencia de una “nueva generación militante”, que muchos autores ligan con el ethos asambleario del 2001 (Svampa, 2011; Abal Medina, 2014). Dicha matriz se evidencia no sólo en su activísimo cultural sino también en las formas de organización interna de estas agrupaciones, que adoptan una forma horizontal, asamblearia, y antiburocrática, y en términos políticos de carácter independiente (respetando las diferentes identidades políticas de sus integrantes sin adscribirse en forma colectiva a una tradición particular). Svampa (2010) identifica dichos rasgos como parte de un ethos autonomista, que afirma como imperativo la desburocratización y democratización de las organizaciones, nutrido de una gran desconfianza respecto de las estructuras como partidos y sindicatos. Dicho distanciamiento se evidencia sobre todo en la Coordinadora de Trabajadores Precarizados.

“A partir de una serie de acuerdos decidimos que el modo de organización de la Coordinadora debía ser horizontal, asambleario y de base, con un plenario mensual en el que se discuten y deciden las políticas a implementar y las actividades a desarrollar. A su vez, se establecen funciones rotativas que se renuevan todos los meses, como las de los voceros y la comisión de enlace, que se encarga de recibir e interiorizar a quienes se acercan. Elegimos esta forma de organización para vencer los obstáculos que encontramos en nuestros espacios de trabajo para organizarnos y para enfrentar la exclusión a la que nos someten los sindicatos burocratizados, donde deciden unos pocos a espaldas de los trabajadores”. (Boletín de CTP, 2007)

La agrupación JCP, por el contrario cuenta con buen vínculo con el sindicato ATE, que se consolidó fundamentalmente en la segunda etapa de la organización (posterior a 2009). Dicha vinculación se ancla en la propia concepción ampliada que ATE –como parte de la CTA- tiene de sus representados, entre los que incluye no sólo trabajadores formales (como los sindicatos tradicionales) sino también a trabajadores informales, precarizados, desocupados. Diana Menéndez (2007) resalta que ésta es una de las políticas innovadoras de ATE como sindicato, que produce la paradoja de que “sus delegados y afiliados con contratos, en rigor, no están amparados por las normativas del derecho laboral individual, ni colectivo” (Diana Menéndez, 2007:193). Es a partir de su atribución identitaria sobre los becarios como

trabajadores precarizados, que ATE se mantiene cerca de ellos participando de espacios de negociación (como la mesa de los becarios), espacios de discusión (asambleas en los lugares de trabajo) y jornadas de lucha (movilizaciones y paro de actividades). Incluso ATE CONICET cuenta con delegados sindicales que son becarios. Aunque a pesar de dicho buen vínculo con ATE, JCP se sigue manteniendo hasta el día de hoy como una organización sindical informal y autónoma.

En el caso de CTP, un factor que dificultó la organización tradicional en términos sindicales formales, además de la condición de no registro de muchos trabajadores, era la convivencia dentro de la agrupación de trabajadores de diferentes lugares de trabajo, además de participantes externos al mundo del trabajo como los estudiantes. De esta manera convivían dentro la central trabajadora de diferentes oficios como encuestadores, pasantes, mensajeros, telemarketers, costureros, mensajeros, niñeras y docentes junto con estudiantes universitarios. El sindicalismo en Argentina, por el contrario, se caracteriza por adoptar mayoritariamente una estructura vertical homogeneizadora, agrupando trabajadores por rama de actividad, con grandes bases de representados; lo cual responde a su principio de unicidad sindical, donde es aquella organización con mayor representatividad quien asume la personería gremial.

Al respecto, Arias y Crivelli (2010) identifican como motivos de la finalización de CTP en 2008 además de la propia condición de inestabilidad y rotación laboral de los trabajadores -que repercute en la inestabilidad de la militancia-, la doble identidad como estudiantes-trabajadores de sus integrantes, que resultaba problemática al interior del grupo por los diferentes intereses y urgencias de quienes se posicionaban en cada uno de estos polos identitarios. De esta manera el espacio organizacional era significado de diversas maneras por aquellos estudiantes que encontraban allí un espacio político para luchar contra la precarización y aquellos trabajadores que encontraban en la organización una herramienta gremial para la transformación de sus condiciones laborales concretas; muchas veces ante la ausencia de pragmatismo de las medidas de lucha asumidas, estos trabajadores retornaban a las organizaciones de primer grado, ligadas a su propio lugar de trabajo (Barattini, 2009).

Por el contrario, JCP continúa vigente desde 2005, influyendo positivamente en la continuidad de la organización la mayor homogeneidad de intereses y el carácter temporal pero prolongado (entre 2 y 5 años) de los contratos de sus integrantes. Sin embargo, sufre también la intermitencia de sus miembros condicionada por la propia inestabilidad laboral, que se da una vez que estos finalizan con sus becas.

Precariedad (es) en disputa

A lo largo de esta ponencia venimos sosteniendo que si bien la precarización laboral constituye un referencial colectivo compartido por JCP y CTP, existen disputas referidas al *significado* de dicho referencial. Al respecto, fuimos sugiriendo algunas diferencias que serán abordadas de forma comparativa y en profundidad a lo largo de este apartado. Como principio organizador proponemos ordenar el análisis de los diferentes sentidos atribuidos a la precarización, utilizando como variable de comparación interna las distintas visiones dentro una misma organización; y como variable de comparación externa las diferencias que brotan entre ambas organizaciones.

Mencionamos anteriormente que la CTP, como coordinadora, se encuentra integrada por trabajadores precarizados de diferentes lugares laborales y oficios, cada uno con condiciones laborales, insatisfacciones y formas de representación colectiva particulares, que se articulan bajo el gran significante de la precarización. Pero, ¿qué significa ser precario para cada uno de estos grupos que componen la coordinadora? Y ¿cómo se articulan esos diferentes significados en la atribución simbólica que como colectivo articulado le dan a la precarización?

De forma general, reconocemos dos tipos de trabajadores precarizados al interior de la coordinadora: en primer lugar, una amplia mayoría de *trabajadores en negro* (pasantes del Ministerio de Salud de GCBA, profesores ad honorem de la UBA, personal contratado de INTA, cadetes y mensajeros, periodistas free lance) cuya relación laboral no es reconocida y por tanto se encuentran privados de protecciones, y derechos laborales fundamentales (obra social, aportes jubilatorios, licencias, vacaciones, aguinaldo, derecho a la afiliación sindical) además de sufrir inestabilidad laboral (por finalizaciones de contratos y despidos) e ingresos salariales insuficientes. En segundo lugar, la coordinadora está formada –aunque en menor medida, pero con gran centralidad en la organización del espacio- por *trabajadores formales* (telemarketers) que cuentan con contratos registrados, pero que sin embargo se encuentran *insatisfechos* por las malas condiciones ambientales de trabajo (por falta de descansos y jornada laboral reducida enmarcado en la insalubridad de su tarea), inestabilidad laboral (por despidos), bajos ingresos y falta de representación real del sindicato.

De esta manera, observamos como dentro de una misma organización conviven diferentes significados en torno al referencial precarización, que implica diferentes niveles de demandas y estrategias de lucha. Vemos así como los *trabajadores formales* de call center cuentan cubiertas muchas de las demandas que los *trabajadores en negro* de la coordinadora mantienen aún como reclamos (como el acceso el acceso a un puesto laboral registrado y a sus beneficios sociales), y es sobre dicho piso que incorporan nuevas demandas (como el

cumplimiento de condiciones ambientales de trabajo y la representación sindical) y establecen otros canales de negociación con sus empleadores –amparados en su condición de registro-. Esto implica que, más que la diferenciación de oficios, es la fragmentación en las condiciones laborales, en las insatisfacciones y en las herramientas de lucha para dar disputa, lo que los diferencia.

El objetivo de la coordinadora era justamente articular diferentes demandas para generar un colectivo fortalecido en el reclamo contra la precarización, focalizando su articulación en la condición de insatisfacción compartida ante la inestabilidad laboral -que se daba más allá del carácter formal o desprotegido de los contratos-. “Vidas precarias” denunciaba la CTP como símbolo compartido, aduciendo con eso a la falta de control que como trabajadores tienen del proceso de trabajo y sus repercusiones sobre su tiempo de vida.

“Ni manejamos los tiempos, ni manejamos nuestros salarios, ni sacamos provecho de las reglas del juego. El miedo a la inestabilidad, la incertidumbre de no saber ni cuándo ni cuánto vamos a cobrar hace que aumente la presión a decir que sí a cualquier oferta laboral, a cualquier rotación o a cualquier incremento de la intensidad del trabajo. La precariedad no es sólo el trabajo en negro.” (Integrante de CTP)

Sin embargo, más allá de la sensación de inconformismo compartida ante la inestabilidad y falta de control sobre tu trabajo, la diversidad de sentidos y formas que ellas asumen en cada lugar de trabajo provocaban una dispersión en las demandas y estrategias específicas que cada grupo movilizaba para su transformación. Observamos así, a modo de ejemplo, que los contratados de INTA reclamaban bajo el *significante* de “precarizados” su pase a planta permanente, contando con el acompañamiento de ATE; los encuestadores contratados, por su parte, reclaman por su condición de no registrados, exigiendo la incorporación de derechos y protecciones laborales de forma autónoma (sin vinculación sindical); mientras que los telermarketers exigían su reencuadramiento sindical en función a su tarea en la rama telefónica, reclamando una jornada laboral con mayores descansos, aumento salarial y reducción de la jornada de trabajo por su insalubridad.

Las caravanas contra la precarización, las reuniones mensuales y los boletines de difusión de CTP eran los únicos espacios donde los diferentes grupos se posicionaban como parte del colectivo mayor, como coordinadora de trabajadores precarizados, superando sus fragmentaciones grupales. Esto implica que, en los hechos, cada grupo de la coordinadora actuaba de forma fragmentada en su propio espacio laboral, desplegando sus propias herramientas de lucha y negociación, a la luz de sus demandas específicas. La coordinadora resultaba un espacio en el cual los grupos encontraban un lugar de escucha, insumo de ideas y apoyo (en términos de difusión y de participación en movilizaciones y acciones) pero -en los

hechos- las disputas se daban parcializadas como organizaciones de base por lugar de trabajo. Incluso a la hora de analizar la finalización de la coordinadora, dicha diferenciación de niveles de luchas –como colectivo en el lugar de trabajo y como coordinadora como espacio de encuentro de colectivos- es señalado como uno de los factores que influyeron en su repliegue.

“Terminamos porque ya está, porque tenemos crisis en todos los lugares de trabajo pero no logramos organizarnos entonces no tiene sentido construir algo mayor (...) La coordinadora quizás no pudo seguir construyendo porque era más grande el medio que el fin en sí, porque en última instancia el fin de la precariedad es tan amplio y tan general que importa cómo construir algo, qué es lo que querés lograr. Es mi lectura. Es lo que más me quedó, el militante que se pone a pensar paremos la máquina porque las cosas no dan, que el que sigue, sigue, sigue como un caballo porque tiene su fin a llegar, su utopía, que la va a lograr en algún momento y no importa en que límites se llegue”
(Integrante de CTP)

Como mencionamos anteriormente, JCP resulta una agrupación más homogénea: todos sus integrantes comparten su “oficio” como becarios de investigación. Sin embargo, estos desempeñan sus tareas en diferentes lugares de trabajo científico. Vemos así que al interior de JCP conviven becarios de investigación de CONICET, Agencia, universidades y (en su primera etapa: 2005-2009) de fundaciones como YPF. Dicha heterogeneidad en torno al espacio de trabajo incide en la diferenciación de sus condiciones de contratación y de sus condiciones materiales de trabajo, aunque en un grado mucho menor a CTP. La homogeneidad en el oficio de sus participantes, de sus tareas y sus cotidianidades como estudiantes (de posgrado)-trabajadores deriva en una mayor fertilidad para la articulación de demandas generales sobre la precarización laboral. Por otro lado, el predominio cuantitativo que los becarios de CONICET tienen al interior de JCP favorece dicha homogeneización, tomando la situación de dicho organismo como modelo a la hora de realizar reclamos.

“Es como que CONICET era el organismo madre al cual se le reclamaba, si conseguimos cosas de CONICET eso va a repercutir en los demás lugares. Por otro lado los becarios de UBA se han reunido por su cuenta y han peleado reivindicaciones propias de ellos. Nunca hubo por parte de los becarios UBA mucha onda de integrarse en JCP. Si bien algunos becarios UBA participaron de JCP, ellos muchas veces se han reunido y han reclamado por su cuenta. No así la agencia, la Agencia si reclamaban cosas reclamaban por JCP. Lista de mails hay de UBA, de CONICET, de Agencia, de YPF teníamos pero éramos poquitos. Participar en JCP me permitió organizar reuniones entre los becarios YPF, hemos tenido asambleas entre nosotros.” (Integrante de JCP)

Pero, a pesar de que CONICET era asumido como modelo ante los reclamos, por su centralidad y por el “efecto derrame” que se esperaba que sus conquistas ocasionaran en el resto de los organismos, emergían también demandas concretas por las particularidades de los lugares de trabajo de los becarios que quedaban por fuera de ese efecto. Por ejemplo, los

becarios de YPF, si bien contaban con un estipendio mayor al de los becarios de CONICET, no contaban con obra social -que fue una conquista alcanzada para CONICET en gran parte por el reclamo de JCP en su segunda etapa y sus gestiones ante las autoridades del organismo. Por su parte, los becarios de Agencia reclamaron en varias ocasiones la equiparación de sus estipendios con los de CONICET. Y finalmente, diferenciados por su “oficio” más que por su pertenencia institucional, los becarios de Ciencias Sociales de los diferentes organismos reclamaban por no contar con espacios físicos de trabajo -oficinas y escritorios-, a diferencia de los becarios de Ciencias Exactas y Naturales -quienes desarrollan sus investigaciones en laboratorios con equipamientos y herramientas específicas de sus tareas-.

Vemos así que a pesar de que JCP es una organización más homogénea que CTP, en su interior se da también la convivencia de grupos de trabajadores con situaciones laborales y demandas específicas. Esto implica que si bien la organización se encuentra articulada bajo la demanda de reconocimiento de derechos laborales para todos los becarios de investigación, dicha demanda asume formas aún más específicas en los espacios laborales concretos: como actualización salarial, protección en condiciones y medio ambiente de trabajo y acceso a obra social, entre otras.

Otra particularidad de JCP consiste en que, al tratarse de una organización que perdura en el tiempo (se encuentra vigente desde 2005), ha transitado variaciones en los significados atribuidos al referencial precarización según los diferentes contextos atravesados. Dicha variación diacrónica de sentidos no se dio en el caso de CTP, cuya experiencia organizacional duró un breve periodo de dos años (2006-2008), sin dar lugar a grandes cambios contextuales que propulsaran variaciones en los significados atribuidos a la precarización como colectivo. En el caso de JCP identificamos dos etapas: la primera “iniciática” entre 2005-2009 y la segunda “de consolidación” entre 2010 y 2015. Estos diferentes contextos de acción derivaron también en diferentes sentidos atribuidos a la precarización de parte de JCP como organización.

Vemos así como en el origen de la agrupación la precarización estaba asociada a los bajos salarios, sobre la cual luego fueron incorporadas nuevas demandas ligadas a la inclusión de derechos laborales para los becarios y a la democratización del sistema científico, que se volvieron banderas que perduran en JCP. Sin embargo, para lograr difundirlas tuvieron que quebrar un sentido común que naturalizaba la situación “no laboral” del becario como estudiante, para lo cual desarrollaron talleres de concientización en los lugares de trabajo. Dicha disputa de sentidos se dio también con los propios directivos de sus organismos contrates, con quienes desarrollaron espacios de negociación y lograron obtener hacia el final

de la primera etapa de JCP la conquista de algunos derechos laborales como obra social y licencia por maternidad. La obtención de estas conquistas laborales generó un terreno fértil para que los integrantes de JCP de la segunda etapa incorporaran nuevas demandas y por tanto nuevos sentidos en torno a la precarización laboral: como la falta de reconocimiento pleno como trabajadores, de actualizaciones salariales periódicas y de aguinaldo.

De esta manera, vemos como la precarización laboral resulta un referencial identitario de lucha colectiva que implica detrás de ella una multiplicidad de significados para quienes la llevan. La perspectiva ampliada de la precarización laboral, esbozada en términos teóricos al principio de esta ponencia, se cristaliza en esta fragmentación de sentidos. Observamos así como la precarización resulta algo más que la *desprotección contractual* que lega el no registro ante la ausencia de derechos laborales fundamentales. Implica también *insatisfacciones* que exceden la condición contractual y se cristalizan en condiciones materiales de trabajo y en la propia vida del trabajador por fuera del espacio laboral. Y fundamentalmente, conlleva la *fragmentación de dichas desprotecciones, insatisfacciones y demandas*, acompañadas por la dispersión de *herramientas de representación colectivas* (formales y/o reales) que debilitan al colectivo de trabajadores como unidad. En ese sentido, consideramos que la fragmentación laboral resulta una herramienta fundamental del capital para la consolidación de sus relaciones de poder sobre el trabajo.

Sin embargo, la precarización laboral como relación de poder implica también resistencias. La emergencia de organizaciones sindicales informales de jóvenes trabajadores precarios como JCP y CTP, son una forma de respuesta y articulación ante la ofensiva de los tiempos precarios actuales. A pesar de su carácter heterogéneo, informal, incipiente y marginal (en términos cuantitativos frente a la hegemonía de los sindicatos tradicionales), estas organizaciones son estrategias de resistencia en su intento de unidad. Constituyen por tanto y también una forma de respuesta crítica a aquellas teorías para-posmodernas que indicaban como metáfora de quiebre de tiempos y vínculos generacionales, que la precarización laboral conducía inevitablemente a la naturalización de sus condiciones de trabajo por parte de los jóvenes trabajadores.

A modo de conclusión

Comenzamos esta ponencia proponiéndonos analizar los diversos sentidos atribuidos al referencial precarización laboral en las identificaciones colectivas de jóvenes trabajadores organizados sindical e informalmente. Utilizamos para ello, el caso instrumental de la Coordinadora de Trabajadores Precarizados y la agrupación Jóvenes Científicos Precarizados, ambas surgidas en el periodo kirchnerista, caracterizado por la recomposición laboral y la

revitalización sindical que sin embargo, mantenía la precarización laboral como rasgo de continuidad con el modelo de los años 90. Como conclusión general, encontramos que los diversos sentidos atribuidos al referencial precarización entre y al interior de las diferentes agrupaciones son producto de la propia ofensiva precaria, que avanza fragmentando las condiciones contractuales, materiales y subjetivas de trabajo de los trabajadores -y por tanto sus demandas de lucha- debilitando la unidad de las resistencias colectivas.

Esta conclusión se vincula con nuestro punto de partida teórico, en donde adoptamos una perspectiva ampliada de la precarización laboral. Esto implicó descartar aquellas definiciones hegemónicas centradas en miradas jurídico-contractuales, que abordan el fenómeno de la precarización laboral analizando las condiciones de desprotección, inestabilidad e inseguridad de los trabajadores en forma individual. En nuestro caso, enmarcados en una perspectiva neomarxista, definimos a la precarización como un proceso ofensivo que se despliega sobre los trabajadores en forma colectiva, desprotegiendo contratos y provocando insatisfacciones en forma fragmentada, que dificultan su organización colectiva y debilitan su posicionamiento en las relaciones de fuerza frente al capital.

De esta manera, en el desarrollo de la ponencia, comprendimos que nuestro punto de origen, centrado en la búsqueda de los diversos sentidos en torno a la precarización, resultaba superficial al ser cercenado a su dimensión simbólica, ya que constituía en sí mismo parte del proceso ofensivo de fragmentación que ésta genera. Una fragmentación que en primer lugar aparece visible en condiciones de contratación, pero que se cristaliza luego en diversas insatisfacciones y demandas, debilitando la organización colectiva y la unidad de los trabajadores. Reforzamos así la idea de articulación entre significaciones, condiciones materiales y acciones colectivas, ya que la dimensión simbólica de representaciones heterogéneas sobre la precarización se encuentra vinculada dialécticamente a las condiciones materiales de trabajo que, en su diversidad, conduce a los trabajadores a posicionarse identitariamente en torno a diferentes significados sobre la precarización, y actuar, en consecuencia, de forma fragmentada para la transformación de dichas condiciones.

De forma concreta, en cada una de las dos organizaciones sindicales informales en estudio observamos que a pesar de compartir la misma bandera de lucha contra la precarización y el mismo posicionamiento como colectivo de trabajadores precarizados, anidan en su interior una pluralidad de sentidos que dan cuenta de diversas condiciones materiales de trabajo. Vimos así como si bien CTP articulaba como coordinadora de trabajadores de diferentes oficios en la demanda compartida sobre la inestabilidad laboral, la diversidad de condiciones laborales en cada grupo de trabajadores implicaba una significación

diferente sobre la misma, que se cristalizaba luego en el desarrollo de diversas acciones concretas en los lugares de trabajo de forma independiente. JCP por su parte si bien contaba con una mayor homogeneidad al interior de sus participantes (que compartían el oficio como becarios de investigación) y articulaba sobre la demanda del reconocimiento de derechos laborales, encontraba también fragmentaciones a su interior derivados de diferentes condiciones laborales en los diferentes lugares físicos e institucionales de trabajo. E incluso, variaciones entre las demandas de las diversas etapas de la organización.

Pero, como señalamos recientemente, dicha diversidad de sentidos resulta más que la dimensión simbólica del proceso de la precarización, ya que los diversos sentidos en torno al “identificarse como precarios” repercutían en la diversidad de demandas y de luchas que fragmentaba y debilitaba al colectivo de trabajadores que ambas organizaciones aspiraban a constituir. No se trataba tan sólo de que JCP y CTP no pudiera desarrollar demandas conjuntas por la diversidad de sentidos y (como signo de) condiciones de trabajo particulares. Se trataba de que, incluso al interior de cada una de estas organizaciones, se daban fragmentaciones por la diversidad de condiciones y urgencias, que llevaba a que en los hechos las disputas se lleven a cabo (también) de forma fragmentada en los lugares de trabajo.

El final de CTP en parte se encuentra atravesado, además de por la inestabilidad laboral y el carácter rotativo de sus participantes, por las dificultades de lograr articular las diversas demandas y urgencias, traspasando el plano organizacional y plasmando en acciones colectivas concretas como coordinadora en los lugares de trabajo. En cierta manera, más que la diversidad de oficios que contaban a su interior era la diversidad de condiciones laborales que cada uno de ellos implicaba lo que dificultaba dicha traspelación. En el caso de JCP, fue la hegemonía de los becarios de un organismo (CONICET) más que la homogeneidad del oficio lo que favorece su continuidad como organización, facilitando la articulación de demandas en torno a condiciones de trabajo similares. Por otra parte, si bien cuentan con rotación laboral, la misma resulta más estable que en CTP permitiendo una mayor permanencia de sus integrantes.

En cierta manera, esto conduciría a pensar que a mayor unidad de condiciones laborales se da una mayor fortaleza y perdurabilidad del espacio de organización de sus trabajadores. Las condiciones de fragmentación en condiciones contractuales, en insatisfacciones y en herramientas de lucha, características de los nuevos tiempos laborales, entran en contradicción con el modelo sindical argentino que se caracteriza por su carácter vertical y de unidad de los trabajadores. Un modelo que creció y se fortaleció amparado en una sociedad salarial caracterizada por mayores homogeneidades en las condiciones de

contratación que implicaban también mayor unidad en las demandas y herramientas de lucha. Sin caer en la mirada histórico dicotómica comparativa, consideramos relevante señalar que dicho modelo de sociedad salarial entró en crisis a partir de la ofensiva neoliberal que se despliega desde los años 70 promoviendo la flexibilización del mundo del trabajo. Al respecto consideramos que si las condiciones de trabajo cambiaron, resulta inevitable pensar que dicho proceso implica también un cambio sobre las condiciones de lucha y organización de los trabajadores.

Pero también, la emergencia de estas organizaciones sindicales informales de mano de jóvenes trabajadores precarizados -que se ven dificultados de ser o sentirse representados por un sindicato- dan cuenta de los grises en los encuentros de los tiempos más que de sus dicotomías históricas. Ya que estas organizaciones, a pesar de su carácter sindical informal, implican una aprehensión de repertorios tradicionales de acción de los sindicatos (como el paro, la movilización y la negociación) y de sus demandas de luchas (en el repudio a la precarización del trabajo). Por otra parte, implican un intento de unidad en un contexto donde la norma laboral implica la fragmentación y dispersión. Sin negar por esto el carácter marginal de estas experiencias, sus fragmentaciones y finales, y fundamentalmente la renovación que implican en la incorporación de prácticas ligadas al autonomismo, lo que buscamos destacar es, en primer lugar, las resistencias que la precarización como ofensiva del capital recibe de parte de los jóvenes trabajadores; y, en segundo lugar, la continuidad que esas resistencias tienen con las tradiciones de luchas de una sociedad salarial pasada. Una sociedad salarial que si bien en términos materiales resulta desdibujada ante la propagación de la precarización laboral, en término simbólicos continúa vigente como memoria colectiva, activando herramientas y demandas en la lucha para la transformación de las condiciones de trabajo en un contexto donde la ofensiva del capital se cristaliza fragmentándolos.

Referencias bibliográficas

- Abal Medina, P. (2014), *Ser sólo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina actual*, Editorial Biblos, Buenos Aires.
- Arias, C. y Crivelli, K. (2010), “Ensayando prácticas de articulación colectiva: la Coordinadora de Trabajadores Precarizados de la Ciudad de Buenos Aires” en *Ciências Sociais Unisinos*, Vol. 46, Núm.1, 93-104.
- Azpiazu, D. y Schorr, M. (2010). *Hecho en Argentina. Industria y Economía. 1976-2007*, Siglo XXI Editores, Buenos Aires.
- Barattini, M. (2009) El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización?, *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, Volumen 8, Nº 24, 2009, p. 17-37

- Battistini, O. (2007), "Historia, actualidad y proyecto en las construcciones identitarias de dos grupos de trabajadores jóvenes", ponencia presentada en el V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Montevideo.
- Bauman, Z. (2005), *Identidad*, Losada, Buenos Aires.
- Bérout, S. y Bouffartigue, P. (Dir.) (2009), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?*, La dispute, París.
- Borón, A. (2003). El pos-neoliberalismo: un proyecto en construcción. En Sader, E. y Gentili, P. (Comp.) (2003). *La trama del neoliberalismo. Mercado, crisis y exclusión social*, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires.
- Bouffartigue, Paul y Mariana Busso (2010) "Précarité, informalité : une perspective Nord-Sud pour penser les dynamiques des mondes du travail". *Revue Les mondes du travail*, N° 9-10, Association « Les mondes du travail », Francia ISSN 1778-0306
- Cano, E. (2004). Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad. *Revista Mientras tanto*, Núm. 93, 67-82.
- Cingolani P. (2009), "Ce qu'il y a de nouveau dans le travail précaire. Ouvrir la réflexion savante sur le questionnement politique" en Beroud S. y Bouffartigue P. (Dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?*, La Dispute, Francia
- Diana Menéndez, N. (2007), "La representación sindical en el Estado: los casos de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)", Tesis de Maestría en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Mimeo.
- Dubar, C. (2002), *Las crisis de la identidades: La interpretación de una mutación*, Ediciones Bellaterra, Barcelona.
- Etchemendy, S. (2011), "El sindicalismo argentino: la complejidad de un actor clave" en Ciclo de Seminarios. El modelo sindical en debate, Fundación Friedrich Ebert Stiftung/Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo, 4-9.
- Félic, M. (2009). "¿No hay alternativa frente al ajuste? Crisis, competitividad y opciones populares en Argentina." *Herramienta*, N° 42.
- Galín, P. (1986), "Asalariados precarización y condiciones de trabajo" en *Nueva Sociedad* Núm. 85, 30-38.
- Galvez Biesca, S. (2007). La generación de la «cultura de la precariedad» una aproximación desde la historia del movimiento obrero. *Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales*, Núm. 29, 333-366.
- Giosa Zuazúa, N. (2005). De la marginalidad y la informalidad, como excedente de fuerza de trabajo, al empleo precario y al desempleo como norma de crecimiento. Los debates en América Latina y sus tendencias. Los debates en Argentina. Documento de trabajo, Núm. 47, Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas, Buenos Aires.
- Hall, S. (2003), "Introducción: ¿Quién necesita la 'identidad'?" en Hall, S. y du Gay, P. (eds.), *Cuestiones de Identidad*, Amorrortu Editores, Buenos Aires.
- Jacinto, C. (2000). Jóvenes vulnerables y políticas públicas de educación y empleo. *Revista de estudios de juventud*, Núm.1, 103-121.
- Kessler, G. (2004). *Sociología del delito amateur*, Paidós, Buenos Aires.
- Neffa, J.C. (2010), "Aportes para comprender la lógica de generación del empleo precario" en Del Bono y Quaranta (Comp.), *Convivir con la incertidumbre. Aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en la Argentina*, Ciccus, Buenos Aires.
- Palomino, H. (2008), "La instalación de un nuevo régimen de empleo en la Argentina: de la precarización a la regulación" en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo II Época*, Año 13, Núm. 19. Palomino, 2011
- Paugam, S. (2009), *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Puf, París

Pérez Balbi, M. (2014), Sobre los puntos suspensivos. Una breve discusión terminológica sobre prácticas de activismo artístico, ponencia presentada en las VIII Jornadas de Sociología de la UNLP, La Plata.

Pok, C. (1992), "Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo", Documento de trabajo, Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal, COM-CIE, OEA-INEI

Senén González, C. y Haidar, J. (2009);" Los debates acerca de la "revitalización sindical" y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina", Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 2ª Época, Nº 22, 2º Semestre 2009, 5-31.

Sennett, R. (2000), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.

Svampa, M. (2005), *La sociedad excluyente: la Argentina bajo el signo del neoliberalismo*, Taurus, Buenos Aires.

Svampa, M. (2010), "Civilización o Barbarie: de "dispositivo de legitimación" a "gran relato", Presentación en el Centro Haroldo Conti, Secretaría de Derechos Humanos

Svampa, M. (2011). "Argentina, una década después Del «que se vayan todos» a la exacerbación de lo nacional-popular", Nueva Sociedad, N. 235, 17-34.

Varela, P. (2013). Los sindicatos en la Argentina kirchnerista. Entre la herencia de los 90 y la emergencia de un nuevo sindicalismo de base. Revista ARCHIVOS de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda, 77 – 100.

Wyczykier, G. (2011), "Notas para pensar la acción gremial de base y la precariedad laboral en el sector industrial argentino" en Trabajo y Sociedad, Vol. 15, Núm. 17, 285-308.