

Recebido em: 18/06/2018.

Aprovado condicionalmente em: 02/11/2018.

Aprovação final em: 22/11/2018.

RESISTENCIAS SINDICALES INFORMALES FRENTE A LA PRECARIZACIÓN LABORAL JUVENIL EN ARGENTINA.

*INFORMAL UNION RESISTANCES AGAINST THE
PRECARIZATION OF YOUTH LABOR IN ARGENTINA.*

*RESISTANCES SYNDICALES INFORMELLES CONTRE
LA PRECARISATION DU TRAVAIL DES JEUNES EN ARGENTINE.*

*RESISTENCIAS SINDICAIS INFORMAIS CONTRA A
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO JUVENIL NA ARGENTINA.*

Marina Adami^{*}

RESUMEN: Los cambios acontecidos a partir de la ofensiva neoliberal en Argentina han contribuido a instaurar la precariedad laboral como la forma de ingreso al mundo del trabajo. Así, la mayoría de los jóvenes realizan sus primeras experiencias laborales en condiciones inestables y desprotegidas. Frente a esto, les resulta difícil articular formas de resistencia colectivas a partir del modelo sindical tradicional, configurado en torno a un trabajador asalariado, registrado y estable, propio de una sociedad industrial pasada. Sin embargo, en el marco de la revitalización sindical argentina de la última década, observamos como algunos jóvenes, excluidos del derecho a la afiliación sindical por su condición precarizada, crearon sus propias organizaciones colectivas, a las que denominaremos “sindicatos informales”. Este trabajo aspira a analizar cómo incide la precarización laboral en las formas de organización, repertorios de acción y demandas de jóvenes trabajadores, a partir de un abordaje cualitativo de tres sindicatos informales en la Argentina de la última década. Como conclusión, encontramos que estas agrupaciones, a pesar de las limitaciones materiales, reproducen demandas y herramientas de lucha propias del sindicalismo tradicional, demostrando su vigencia como modelo institucional.

Palabras claves: Precarización laboral; Sindicatos; Jóvenes; Organización colectiva; Argentina.

* Doctora en Ciencias Sociales; Investigadora Asistente en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), con lugar de trabajo en el Instituto de Geografía, Historia y Ciencias Sociales (IGEHCS) y Docente de posgrado en Universidad del Centro de la Provincia de Buenos Aires (UNICEN), Tandil, BA, Argentina; E-mail: marinaadami@gmail.com

ABSTRACT: *The changes that have taken place since the neo-liberal offensive in Argentina have contributed to establishing precariousness as the way to enter the world of work. Thus, most young people carry out their first work experiences in unstable and unprotected conditions. Faced with this, it is difficult for them to articulate forms of collective resistance based on the traditional union model, configured around a salaried worker, registered and stable, typical of a past industrial society. However, within the union revitalization in Argentina of the last decade, we observed how some young people, excluded from the right to trade union membership because of their precarious status, created their own collective organizations, which we will call “informal unions”. This paper aims to analyze how labor precariousness affects the forms of organization, repertoires of action and demands of young workers, based on a qualitative approach of three informal union in Argentina in the last decade. In conclusion, we find that these groups, despite the material limits, reproduce demands and tools of struggle typical of traditional trade unionism, demonstrating its validity as an institutional model.*

Keywords: *Precarious work; Trade union; Young people; Collective organization; Argentina.*

RÉSUMÉ: *Les changements survenus depuis l'offensive néolibérale en Argentine ont contribué à établir la précarité de l'emploi comme moyen d'entrer sur le marché du travail. Ainsi, la plupart des jeunes font leurs premières expériences de travail dans des conditions instables et non protégées. Face à cela, il leur est difficile d'articuler des formes de résistance collective fondées sur le modèle syndical traditionnel, structuré autour d'un travailleur salarié, enregistré et stable, typique de la société industrielle du passé. Cependant, dans le cadre de la revitalisation syndicale argentine de la dernière décennie, nous avons observé que certains jeunes, exclus du droit de s'affilier à un syndicat en raison de leur statut précaire, ont créé leurs propres organisations collectives qu'on va appeler « syndicats informelles ». Ce document a pour objectif d'analyser les effets de la précarité professionnelle sur les formes d'organisation, les répertoires d'action et les revendications des jeunes travailleurs, sur la base d'une approche qualitative de trois syndicats informelles en Argentine au cours de la dernière décennie. En conclusion, nous constatons que ces groupes, malgré les limites matérielles, reproduisent des revendications et des outils de lutte typiques du syndicalisme traditionnel, démontrant ainsi sa validité en tant que modèle institutionnel.*

Mots-clés: *Précarité professionnelle; Syndicats; Jeunes; Organisation collective; Argentine.*

RESUMO: *As mudanças ocorridas desde a ofensiva neoliberal na Argentina contribuíram para o estabelecimento da precarização no trabalho como o caminho para entrar no mundo laboral. Assim, a maioria dos jovens realiza suas primeiras experiências de trabalho em condições instáveis e desprotegidas. Contra isso, eles têm dificuldade de articular as formas de resistência coletiva do modelo sindical tradicional, situado em torno de um trabalhador assalariado, registrado e estável, típico de uma sociedade industrial passada. No entanto, no contexto da revitalização sindical da última década na Argentina, vemos como alguns jovens, excluídos do direito de sindicalização pela sua condição precária, criaram suas próprias organizações coletivas, o que chamamos “sindicatos informais”. Este artigo busca analisar como a precarização no trabalho afeta as formas de organização, os repertórios de ação e as demandas dos jovens trabalhadores, a partir de uma abordagem qualitativa de três sindicatos informais na Argentina na última década. Em conclusão, constatamos que esses grupos, apesar dos limites materiais, reproduzem demandas e ferramentas de luta típicas do sindicalismo tradicional, demonstrando sua validade como modelo institucional.*

Palavras chaves: *Precarização no trabalho; Sindicatos; Juventude; Organização coletiva; Argentina.*

INTRODUCCIÓN

Los sindicatos como organizaciones de representación de los trabajadores se consolidaron en Latinoamérica a lo largo del siglo XX, fundamentalmente partir de la instauración de Estados Nacionales populares, durante los años 40 y 50, que les otorgaron legitimidad jurídica y política. De esta manera, en el marco de la sociedad industrial, se transformaron en instituciones centrales de la escena política, generando acciones colectivas y alianzas gubernamentales estratégicas para el acceso de los trabajadores a derechos y protecciones laborales fundamentales.

En Argentina, esta articulación se dio con fuerza durante el primer peronismo (1946-1955), que fomentó la institucionalización de las organizaciones sindicales a través de la creación de su marco regulatorio, lo cual sentó las bases para la consolidación de un movimiento obrero fortalecido por su carácter vertical y centralizado. De esta manera, paralelamente a la instauración de un modelo industrial de sustitución de importaciones, se sentaban las bases de una

sociedad asalariada en donde los trabajadores accedían a derechos y protecciones laborales a partir de sus empleos.

Diferentes autores coinciden en señalar el quiebre de esa sociedad industrial y asalariada en Latinoamérica a mediados de los años 70, en el marco de la crisis mundial capitalista, con la instauración de dictaduras militares que consolidaron la ofensiva neoliberal como nueva relación de fuerza en el mundo del trabajo (Anderson, 2003; Antunes, 1999). De esta manera, a partir de la liberalización de los mercados –entre ellos el laboral-, del repliegue del Estado como mediador entre el capital y el trabajo, y del despliegue de una política de persecución sobre representantes sindicales y trabajadores, se generó un proceso de erosión del poder obtenido por los sindicatos y sobre muchas de las conquistas laborales obtenidas en la etapa de la sociedad industrial asalariada (1945-1973).

En los años 80, el retorno democrático en la región recuperó la injerencia de los actores sindicales en la escena política. Sin embargo, durante los 90 la ofensiva neoliberal tomó un nuevo impulso con la instauración de políticas de apertura de mercados, desindustrialización y flexibilización del trabajo, que provocaron un nuevo repliegue sindical y de sus conquistas laborales, en un marco de ascenso del desempleo y de la precariedad laboral (De la Garza, 2000). Estas medidas condujeron a una profunda crisis económica y política, provocando su agotamiento y una pérdida de legitimidad en el propio consenso neoliberal hacia el final de la década (Borón, 2003).

A partir de ello, la instauración de nuevos gobiernos nacional-populares en Latinoamérica durante los años 2000 marcó un nuevo rumbo político en la región. Entre sus rasgos compartidos se encuentra el fortalecimiento del Estado como regulador de las relaciones laborales, el desarrollo de políticas de protección e integración regional, el fomento de la industrialización y la emancipación económica a través del desendeudamiento externo (Thwaites Rey, 2010). Estas políticas generaron mejoras en el mercado de trabajo, incrementando el empleo, aunque tuvieron serias limitaciones para mermar la precarización laboral, la cual se mantuvo legitimada por la vigencia de legislación laboral flexible que continuaba habilitando

formas de contratación precarias (mediante la tercerización laboral, el empleo temporal y otras formas contractuales deslaboralizadas) (Féiz, 2008; Azpiazu y Schorr, 2010).

En Argentina, durante el periodo de gobierno kirchnerista (2003-2015), con fuerza a partir de 2005, se produjo un proceso de revitalización sindical en el que los sindicatos retornaron a la escena política, luego del repliegue sufrido en los años 90 (ante las altas tasas de desempleo y la desactivación productiva) (Etchemendy, y Collier, 2007; Senén González y Haidar, 2009). Entre los motivos que ampararon su resurgimiento se encuentra la recuperación del mercado de trabajo (con alto descenso del desempleo) y de las instituciones laborales de regulación por parte del Estado, a partir del retorno de las negociaciones colectivas y la actualización de Convenios Colectivos de Trabajo (CTT).

En dicho periodo, vigente entre 2005 y 2015, concentramos la mirada en este artículo, fundamentalmente por el interés que nos despiertan las contradicciones en el mundo laboral durante la restauración de un modelo de gobierno nacional-popular, en donde se produce una revitalización sindical y laboral pero se mantiene la precarización del trabajo. Nos sumergirnos en la aporía de este tiempo histórico a partir de una problemática particular: las formas de organización sindical informal que desarrollaron jóvenes trabajadores precarizados, quienes resultan uno de los sectores sociales más afectados por la degradación de las condiciones laborales.

Observamos así, en primer lugar, cómo a pesar de que muchos jóvenes accedieron a puestos de trabajo durante el periodo kirchnerista –revirtiendo la situación general de desempleo vigente durante los años 90- la mayoría lo hizo en condiciones contractuales precarias (empleos temporales, informales, contratos deslaboralizados). Y en segundo lugar observamos cómo, a pesar de la precariedad en sus condiciones laborales, muchos jóvenes trabajadores se rebelaron ante su degradación laboral, transformándose en militantes gremiales. Estos, excluidos del derecho a la afiliación sindical por su propia condición laboral precarizada, desarrollaron sus propios sindicatos informales (como agrupaciones, autoorganizaciones, colectivos, coordinadoras) para luchar por la mejora de sus condiciones de trabajo.

La particularidad de estas organizaciones informales es que, si bien asumen un carácter gremial en sus reivindicaciones y en su propia estructura de representación, no cuentan con la formalidad ni la legalidad de un sindicato. Esto es, no se encuentran inscriptas jurídicamente, ni cuentan con un sistema formal de representación o cotización. Esta falta de formalidad limita su accionar sindical al no permitirles participar como representantes en negociaciones colectivas ni tener las protecciones jurídicas necesarias para la convocatoria y el desarrollo de acciones colectivas de protesta.

Consideramos que los sindicatos informales resultan un objeto de estudio de interés como metáfora del cambio social en las estructuras gremiales. Se trata de formas de resistencia alternativas y novedosas, creadas en su mayoría por jóvenes trabajadores, que se dan en un marco del avance y consolidación de la precarización laboral que limita la organización de los trabajadores por los canales sindicales tradicionales. En función de esa relevancia, en este artículo analizamos las potencialidades y límites de organizaciones sindicales informales desarrollados por jóvenes trabajadores precarizados durante el periodo de revitalización sindical kirchnerista.

Realizamos para ello un estudio de caso instrumental centrado en tres sindicatos informales surgidos en Argentina durante el periodo 2005-2015: Jóvenes Científicos Precarizados (JCP), Agrupación de Pasantes del Call center de ARBA (APCCA) y Trabajadores Informáticos de Tandil (TIT), los cuales representan a trabajadores del sector servicios y de información, que resultan sectores emblemáticos en la sociedad post-industrial, en la aplicación de formas laborales flexibles y con gran participación de jóvenes como mano de obra. De forma puntual, abordamos cómo incide su informalidad como agrupaciones gremiales en las estrategias de organización interna, repertorios de acción y demandas, así como sus implicancias directas sobre las condiciones materiales de trabajo de sus espacios laborales. Este abordaje lo realizamos a partir de una perspectiva cualitativa centrada en el análisis de las representaciones de los sujetos, a través de la realización de entrevistas en profundidad a representantes de las organizaciones, el análisis documental de sus publi-

caciones digitales y de fuentes periodísticas con referencia a ellas.

Las preguntas teóricas que orientaron nuestro trabajo fueron: ¿Cómo repercute la precarización laboral en las formas de organización colectiva de los jóvenes trabajadores? ¿Cuáles son límites que genera en la organización sindical tradicional? ¿Qué formas de organización alternativas al sindicato surgen en el marco de la sociedad post-industrial ante el avance de la precarización del trabajo juvenil? ¿Cómo son sus formas de organización interna y sus repertorios de acción colectiva? ¿Cuáles son sus demandas en torno a la precarización laboral? ¿Cuáles son sus potencialidades y sus límites como sindicatos informales y alternativos? ¿Qué incidencia tienen sobre la transformación de las condiciones materiales en sus lugares de trabajo?

VIGENCIA Y REVITALIZACIÓN DEL MODELO SINDICAL ARGENTINO

Los sindicatos, como instituciones gremiales formales, se encuentran regidos en Argentina por un sistema normativo cuyas bases se remontan a la década del cuarenta, durante el primer gobierno peronista (1946-1952). Lo cual implica que la regulación sindical actualmente vigente se encuentra moldeada en base a una sociedad industrial pasada, con un modelo de trabajador industrial y asalariado, a tiempo completo, estable y protegido (Battistini, 2010). En sintonía con ello, el sistema sindical se caracteriza por su carácter monopólico y centralizado de representación. El Estado cumple un rol central en su regulación, siendo el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) quien otorga la personería gremial sólo aquellos sindicatos que resulten los más representativos al interior de su rama o actividad (logrando afiliar a por lo menos al 20% del colectivo que aspiran a representar).

En términos formales, el acceso a la personería gremial otorga a los sindicatos derechos exclusivos de participación en instancias de negociación colectiva y en la administración de fondos de obras sociales para sus representados. El resto de las asociaciones sindicales se encuentran simplemente inscriptas y no cuentan los derechos

de representación en las instancias de negociación colectiva, aunque sí la legitimidad para convocar y participar en protestas. “Esta distinción de estatus legal revela la capacidad estatal para incidir en la configuración de la representación gremial, interviniendo tanto en materia de encuadramientos sindicales como en el reconocimiento de la organización de trabajadores con representatividad para participar en negociaciones colectivas con representaciones de los empleadores” (Palomino y Guerrero, 2010, p. 3).

Así, observamos que un eje central que atraviesa al modelo sindical argentino es el monopolio de la representación gremial detrás de la distinción entre asociaciones sindicales con personería gremial y aquellas simplemente inscriptas. Su fundamento se basa en el hecho de que la centralidad sindical contribuye a la fortaleza en la disputa y negociación. A pesar de ello, este modelo de exclusividad en la representación ha sido objeto de cuestionamientos por distintos actores del mundo jurídico, político y sindical, e incluso en ámbitos internacionales de regulación, a cuyos principios de jurisprudencia Argentina se encuentra suscrito -como es el caso de la OIT y su advertencia sobre la necesidad de armonizar el principio de representatividad con el de la libertad sindical (Recalde, 2004).

De esta manera, a pesar del proceso de transformación que atraviesa desde los años 70 la sociedad industrial asalariada -en sus condiciones materiales y contractuales de trabajo- se mantiene vigente su sistema de regulación sindical (con algunas pequeñas modificaciones aplicadas en función de los diferentes modelos políticos) (Senén González, Trajtemberg, y Medwid, 2009). En sintonía con ello, Alfie (2010) al reconstruir la historia legal del modelo sindical argentino mostró cómo, a pesar de sus cambios, sus bases siguen siendo las de una sociedad salarial pasada con la imagen de un trabajador dependiente registrado con condiciones de empleo asalariadas, estables y protegidas (Palomino, 2000).

En cierta manera el sistema formal sindical se mantuvo inmune ante las transformaciones materiales ocurridas en el mundo del trabajo, donde la ofensiva precaria ha fragmentado al colectivo de trabajadores en diferentes formas laborales con contratos inestables

y desprotegidos, y han surgido nuevas modalidades de organización laboral, atravesadas por la globalización económica, las nuevas tecnologías y la posibilidad del teletrabajo (Castells, 1999; Bell, 1976). En este marco, surge el interrogante acerca de las posibilidades de renovar las estructuras sindicales para la incorporación de nuevos actores que desbordan el modelo de trabajo industrial de carácter estable, protegido y a tiempo completo, propio de una sociedad salarial pasada (Neffa, 2010).

Dicha problemática no resulta exclusiva de Argentina, sino que es un debate vigente a nivel mundial. En el mundo anglosajón, el debate en torno a la revitalización sindical se centró en las renovaciones aplicadas por los sindicatos para ampliar sus bases de representación que -entre otras estrategias- implicaron la creación de un nuevo sindicalismo de movimiento social, incluyendo a actores ajenos al mundo del trabajo como organizaciones sociales, políticas, etc. (Kelly, Waddington, y Heery, 2003; Moody, 1997).

En Argentina, el concepto de revitalización sindical se utilizó, en cambio, para describir la reaparición en la escena pública de los sindicatos luego de años de ausencia ante la centralidad de otras organizaciones y movimientos sociales, en el marco de alto desempleo vigente durante los años 90. De esta manera, a diferencia del mundo anglosajón, no implicó renovación alguna. Al respecto, diferentes autores resaltan que en nuestro país hubo continuidad en los actores sindicales tradicionales (Atzeni y Ghiliani, 2008; Etchemendy y Collier, 2007). La Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) si bien se propone formalmente como una central alternativa e inclusiva de trabajadores que se encuentran por fuera del modelo asalariado tradicional (como precarizados, desocupados e informales) -a partir de la afiliación directa y la vinculación con organizaciones sociales-, en los hechos funciona mayoritariamente como representante de trabajadores formales (fundamentalmente del sector estatal y educativo), sin lograr consolidar los puentes hacia una representación ampliada (Palomino, 2000; Longo y Beliera, 2012).

Buscando dar cuenta de las heterogeneidades del proceso de revitalización sindical en la Argentina de la última década, Senén

González y Del Bono (2013) la clasifican en descendente, ascendente y periférica. Llamam “descendente” a la revitalización producida bajo la estructura tradicional vertical del sindicato de arriba hacia abajo: de la cúpula a las bases, a través de negociaciones y acuerdos; revitalización “ascendente”, a la que revierte la estructura vertical tradicional sindical viéndose movilizada por las bases, frente a sus dirigencias, como comisiones internas o cuerpos de delegados, a través de diferentes conflictos; y revitalización “periférica”, a aquellas experiencias que se dan en los márgenes de la estructura sindical tradicional, a través del desarrollo de agrupaciones y colectivos de trabajadores de base, presentando como caso paradigmático los call centers, los shoppings y la prensa escrita.

En otro trabajo (Adamini, 2018) concentramos nuestra mirada en la caracterización descriptiva de estas formas de autoorganización sindical que resultan periféricas -no sólo en términos institucionales sino también cuantitativos¹- en la escena de conflictividad laboral del período kirchnerista. Resaltamos allí su carácter informal como organizaciones sindicales, ya que si bien asumen un carácter gremial en sus propósitos y demandas, no resultan formalmente sindicatos (según lo dispuesto 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 este trabajo, focalizamos nuestro análisis en comprender sus particularidades como agrupaciones gremiales, sus condiciones de emergencia y sobre todo sus formas de organización interna, demandas de lucha y repertorios de acción, en comparación con los sindicatos tradicionales, para entender sus potencialidades y sus límites en tanto formas de renovación del sindicalismo tradicional.

¹ Entre 2006 y 2014 mientras las organizaciones sindicales formales (frentes, uniones, delegados, comisiones internas, seccionales, sindicatos) protagonizaron un promedio de 1718 conflictos anuales, las organizaciones sindicales informales (trabajadores autoconvocados, asambleas, coordinadoras de trabajadores, colectivos de trabajadores, movimientos de de trabajadores y otras agrupaciones de trabajadores) sólo protagonizaron 88. Fuente: Base de conflictividad laboral del MTEySS

ORGANIZACIONES SINDICALES INFORMALES DE JÓVENES TRABAJADORES CONTRA LA OFENSIVA PRECARIA (ARGENTINA, 2005-2015)

¿De qué hablamos cuando hablamos de precarización laboral?

Resulta un consenso académico señalar que las transformaciones ocurridas en el mundo laboral a partir de la ofensiva neoliberal trajeron como legado la expansión del proceso de precarización del trabajo (Castel, 1997; Harvey, 2007; De la Garza, 2001; Neffa, 2010), lo cual afectó no sólo las condiciones laborales sino también las formas de organización de los trabajadores. Sin embargo, no existe tal acuerdo para definir las implicancias de dicho proceso. Al respecto, consideramos relevante repasar brevemente los principales aportes realizados desde las Ciencias Sociales del Trabajo en torno al concepto de precarización laboral, para aplicarlo como herramienta de análisis.

Huelga decir que esta ofensiva de la degradación laboral encontró una limitación en su avance a partir de la crisis del modelo neoliberal, en la década del 2000. Fundamentalmente a partir del gobierno de Néstor Kirchner (2003-2007), que devolvió al Estado un rol activo en la regulación de las relaciones laborales y en la reactivación del mercado de trabajo. A pesar de ello, y de sus avances en términos de registro del empleo, Argentina no logró revertir la problemática de la precarización laboral que se mantiene como la forma de empleo hegemónica, incluso en los nuevos puestos laborales creados a través de la reactivación económica (Félicz, 2008; Azpiazu y Schorr, 2010). Consideramos que esto refuerza la necesidad de continuar preguntándonos como investigadores sobre la precarización laboral.

Realizando un rastreo del concepto de precariedad laboral en términos históricos, encontramos que éste comenzó a ser utilizado por la sociología francesa en la década del 70, para definir las nuevas formas de empleo inestables y flexibles que surgían en el marco de la crisis del modelo asalariado fordista. Desde una perspectiva fundamentalmente jurídica, el concepto aludía a las diversas formas contractuales atípicas que se caracterizaban por su duración

determinada y por encontrarse eximidas de las protecciones y seguridades de la relación salarial tradicional. Se definía entonces a la precarización laboral en términos residuales, como una forma de degradación del empleo típico.

En los años 80 y 90, el concepto de precariedad laboral comenzó a ganar centralidad en los estudios sociales del trabajo latinoamericano, especialmente en el campo de la Economía y el Derecho, en un contexto regional de profundización del paradigma neoliberal y de expansión de la flexibilización laboral. En sintonía con su origen francés, era utilizado desde una perspectiva estrictamente contractual, definiendo a los empleos inestables, inseguros y desprotegidos que se alejaban de la norma laboral de la sociedad salarial (Pok, 1992; Galín, 1986). A pesar de que aún hoy sea objeto de debate si en nuestra región se dio, como en Europa, el empleo salarial fordista como norma (Cavarozzi, 1996; Garretón, 2002; Neffa, 2010).

Durante los años 90 y 2000, se produjo una renovación en los estudios sobre precarización laboral, que implicó la incorporación de nuevas dimensiones de análisis ligadas a la *subjetividad de los trabajadores* y a sus *formas de organización colectiva* (De la Garza, 2000; Antunes, 1999). Esto condujo a una ampliación del análisis jurídico contractual de la precariedad, que sólo miraba las modalidades de empleo en *términos contractuales* a partir de su inestabilidad, inseguridad y ausencia de protecciones laborales.

Al respecto, podemos identificar dos nuevas miradas sobre la precarización laboral centradas en una perspectiva sociológica del trabajo: la primera, de origen durkheimiano, analiza los efectos de la degradación del trabajo en términos de la insatisfacción del trabajador con su tarea, espacio de trabajo y relaciones sociales (autoridades, compañeros, clientes). Dentro de esta postura podemos destacar como referente la obra del francés Serge Paugam que sostiene que un trabajo es considerado precario no sólo por tratarse de un empleo inestable, desprotegido e inseguro, sino también por la ausencia de retribución material y simbólica ante los esfuerzos desplegados por el trabajador, condiciones que afectan profundamente su subjetividad (Paugam, 2009).

Dentro de esta perspectiva, en la Sociología Francesa, otros autores aluden al impacto de la degradación laboral sobre la subjetividad de los trabajadores y sus lazos sociales. Al respecto, se destaca la obra de Bourdieu (1998), quien sostiene que la precariedad laboral afecta profundamente al trabajador que la sufre, volviendo el futuro algo incierto que impide cualquier proyección –incluso más allá del campo laboral- y lo llena de miedos e incertidumbre. Y la de Castel (1997) que, por su parte, señala que la desintegración de la sociedad salarial fordista ha conducido a una desestructuración de los antiguos soportes socializadores del individuo moderno, catalogando a dicha situación como una “desafiliación”, lo que implica “la pérdida de los soportes de protección sobre los que construía una identidad social fuerte la mayor parte de los trabajadores” (Castel, 2005, p. 34).

La segunda mirada, de orientación neomarxista, inspirada por autores franceses como Cingolani (2009) y Bérout y Bouffartigue, (2009), propone analizar el despliegue de la precariedad tomando en cuenta no sólo al trabajador -en su contrato y su subjetividad- sino también en términos de su organización colectiva. Desde un enfoque centrado en la dimensión política de los lugares laborales, esta perspectiva piensa a la precariedad como la degradación de los derechos sindicales de los trabajadores, que los debilita como colectivo a través de diferentes instrumentos, como la segmentación laboral, que favorece el desarrollo de un asalariado “bridé”¹⁶ (Moulier-Boutang, 1998). “En el corazón de la precariedad profesional se aloja así su engranaje político: más allá de la inseguridad de los asalariados, actúan modalidades de sujeción y control de las clases populares” (Bérout y Bouffartigue, 2009, p. 11). En Argentina, dicha perspectiva tuvo su expansión a partir de la primera década de los 2000 en autores como Battistini (2009), Longo y Busso (2017), Longo (2014) y Diana Menéndez (2010).

Siguiendo estas nuevas perspectivas, consideramos relevante proponer un análisis ampliado de la precarización laboral que aborde la degradación de las condiciones laborales tomando en consideración no sólo su dimensión jurídica -referida al contrato de trabajo (a partir de su informalidad, no registro, inestabilidad, ausencia de

protecciones laborales)- sino también su dimensión subjetiva -referida a la insatisfacción del trabajador con su trabajo (ante la ausencia de reconocimiento simbólico y material)- y las relaciones laborales -referida a la degradación de los derechos de organización colectiva-. Esta ampliación de la mirada nos permite analizar la degradación de las condiciones laborales desde una perspectiva que visibilice problemáticas laborales heterogéneas que quedan ausentes ante una lectura exclusivamente jurídica contractual, donde sólo se considera precarizados a los trabajadores no registrados e informales.

Por otro lado, si bien la precarización laboral atraviesa diferentes estratos sociales, que incluso lleva a algunos autores a señalar que constituye la nueva forma-empleo hegemónica (Standing, 2013), existen algunos sectores sociales que se encuentran sobrerrepresentados en dicha problemática. Los jóvenes, como nuevos ingresantes al mercado laboral, representan uno de ellos, afectados no sólo por la problemática de la precarización laboral sino también por la del desempleo. Esta situación no se desprende de una particularidad etaria, sino que está condicionada por la propia estructura del mercado de trabajo y, de forma puntual, por la oferta de trabajo a la que acceden los jóvenes. Sus escasas credenciales educativas y experiencias laborales los ubican de forma prioritaria en empleos inestables y desprotegidos (Pérez, 2008).

De esta manera, las primeras experiencias laborales se dan, mayoritariamente, en condiciones de desprotección, informalidad e inestabilidad. Para algunos autores, el hecho de que la socialización laboral de los jóvenes se produzca bajo estas condiciones implica en ellos -como consecuencia- una cierta naturalización de la precarización laboral (Cano, 2004; Galvez Biesca, 2007; Kessler, 2004). En este artículo, problematizamos dichos postulados a través del análisis de las diversas formas de re-acción colectiva que los jóvenes desarrollan frente a la precarización laboral, en el marco de la revitalización sindical kirchnerista.

Al respecto, Lenguita (2011) sostiene que en este proceso de revitalización los jóvenes trabajadores asumieron un rol central inesperado, disputando la orientación de los conflictos y las negociaciones de las jefaturas gremiales, con prácticas horizontales y

orientaciones políticas ligadas a la izquierda. En relación con ello, Varela (2013) señala que es la contradicción entre la ampliación del horizonte de posibilidades -que generaba el nuevo marco económico de reactivación laboral kirchnerista- y la ausencia de espacios sindicales para que los trabajadores precarizados lleven a cabo sus luchas, lo que condujo al desarrollo de nuevas prácticas gremiales por debajo y por fuera de los canales sindicales tradicionales.

Este nuevo activismo sindical juvenil comenzó a disputar al sindicalismo tradicional, participando como delegados y miembros de comisiones internas (revitalización ascendente) y creando nuevas agrupaciones gremiales de carácter informal (revitalización periférica). Nuestro trabajo apunta justamente a reflexionar sobre estas nuevas agrupaciones, a partir del estudio de los sindicatos informales Jóvenes Científicos Precarizados (JCP) de la ciudad de Buenos Aires, la agrupación de pasantes del call center de ARBA (APCCA) de la ciudad de La Plata, y Trabajadores Informáticos de Tandil (TIT) de la ciudad de Tandil (éstas dos últimas pertenecientes a la provincia de Buenos Aires).

Estas tres agrupaciones, de diferentes lugares laborales y geográficos de la Argentina, comparten como rasgo el carácter juvenil de sus integrantes y su emergencia como agrupaciones gremiales al calor del proceso de revitalización sindical durante el periodo kirchnerista (2003-2015). Por otro lado, todas representan a jóvenes trabajadores del sector servicios y de información, que resultan sectores emblemáticos de la sociedad post-industrial y se encuentran atravesados por las nuevas formas flexibles de organización y precarización del trabajo. Sin embargo, las formas que asume la precarización varían en cada uno de los tres casos, asumiendo diferencias en términos contractuales y subjetivos, aunque todas comparten la degradación en sus derechos sindicales. Es justamente la limitación para la afiliación sindical tradicional lo que condujo a estos jóvenes a crear sus propios sindicatos informales.

La agrupación de pasantes del call center de ARBA, en lucha frente a la desprotección laboral de sus contratos y la falta de reconocimiento en sus tareas

La agrupación de pasantes del call center de ARBA (APCCA) surgió en 2011, como una autoorganización de pasantes de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) que denunciaban el carácter no educativo de su pasantía en el call center de la Agencia de Recaudación de la provincia de Buenos Aires (ARBA), ubicada en la ciudad de La Plata (provincia de Buenos Aires). Allí ellos se desempeñaban como teleoperadores, ofreciendo planes de pago a los contribuyentes y respondiendo consultas tributarias. La falta de relación entre esta tarea y sus carreras universitarias (en Ciencias jurídicas y Económicas), los condujo a denunciar el carácter fraudulento de la pasantía, exigiendo su reconocimiento como trabajadores.

El sistema de pasantías, vigente en Argentina desde 1992, tuvo sus orígenes en el marco de la aplicación del modelo de flexibilización laboral, en donde se crearon nuevas formas laborales, de carácter temporal y deslaboralizado, que buscaban aportar a la socialización laboral de los nuevos trabajadores y los desocupados, favoreciendo su movilidad dentro del mercado de trabajo. Diferentes estudios han señalado cómo, desde su creación, el escaso costo legal y salarial de las pasantías condujo a que se tornaran formas contractuales atractivas para reducir de costos laborales (Neffa, 2005; Montes Cató, 2002; Beccaria y López, 1996). Por ese motivo, se aplicaron diferentes transformaciones regulatorias que apuntaron a fortalecer el contenido educativo de las mismas, encareciendo su costo legal y salarial. A pesar de ello, y como demuestra el caso de ARBA (regido por la última normativa, Ley N° 26.427, sancionada en 2008), las pasantías siguen utilizándose de forma fraudulenta para reducir costos laborales, alejándose de sus propósitos formativos (Adamini, 2014).

Observamos así que, en el caso de APCCA, su posicionamiento como trabajadores precarizados se da no sólo en términos jurídicos -por contar con un contrato deslaboralizado, inestable y desprotegido- sino también subjetivos, ligado a la ausencia de satis-

facción en sus tareas laborales. Para los pasantes, el hecho de realizar tareas mecánicas y ajenas a su formación universitaria implicaba una ausencia de reconocimiento, lo que en términos de Paugam (2009) se define como una precarización de su trabajo. “Basta de pasantías. Pase a planta para todos los trabajadores del 0800 ARBA”, “Trabajo en negro en el 0800 ARBA La Plata”, “Soy trabajador, no pasante” y “Basta de precarización laboral en el 0800 ARBA”, eran las principales proclamas en sus carteles en las manifestaciones públicas realizadas durante el conflicto.

Frente a esta problemática laboral, los pasantes agrupados en APCCA desarrollaron diferentes estrategias gremiales. En primer lugar, se autoorganizaron como colectivo en donde se reconocieron, primero, como trabajadores y, luego, como precarizados. El detonante para la concreción de esta autoorganización fue la finalización de los primeros contratos de pasantías en 2011, que implicaron el despido de cientos de pasantes. En este proceso de organización colectiva, si bien su carácter laboral no registrado impedía su afiliación sindical, recibieron el apoyo de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) que como parte de CTA aspira a representar a los trabajadores precarios, informales y desocupados, además de los asalariados tradicionales.

El apoyo de este sindicato permitió a los pasantes recibir asesoramiento en términos de militancia gremial acerca de recursos de acción colectiva y formas de organización interna. Huelga decir que la mayoría de los pasantes del call center de ARBA eran jóvenes trabajadores sin experiencia laboral ni sindical, y por tanto desconocían los mecanismos de lucha gremial. El principal recurso de acción de la APCCA fue la realización de un prolongado paro de actividades, que duró casi tres meses, tras el despido de la primera camada de pasantes en diciembre de 2011. Durante esta prolongada jornada de lucha, el asesoramiento de ATE fue importante no sólo en términos de logística para la realización de asambleas y movilizaciones sino también en el proceso de negociación con las autoridades, con su mediación como representantes gremiales junto con pasantes delegados.

Pero a pesar de este vínculo con el sindicato, APCCA se mantuvo siempre como una agrupación independiente a ATE. A tra-

vés de sus gacetillas virtuales (publicadas desde su Facebook como autoorganización) y en sus discursos personales (obtenidos a partir de entrevistas en profundidad) encontramos que se posicionaban como “trabajadores del call center de ARBA” e identificaban ATE como su aliado, pero nunca se definieron como parte del mismo. En esa distancia emerge un sesgo “autonomista” como organización, fundamentalmente frente a un sindicalismo considerado tradicional.

Esto nos habla de la contradicción de las relaciones de fuerza presentes en el contexto en el cual estos jóvenes ingresan al mundo laboral, atravesado por la revitalización sindical pero también por la permanencia del descrédito a las burocracias sindicales (Varela, 2015).

“ATE a la larga pretende que si pasamos todos a planta, nos afiliemos. Pero yo, por lo menos, siempre tuve en claro que son un sindicato y hay que verlo como tal, no como un compañero que lo voy a tener incondicionalmente al lado mío.” (Entrevista realizada a miembro de APCCA, 2012)

“Nos bancaron bastante. Nunca nos dijeron si les dan los pases ustedes se tienen que afiliar, nunca nos dijeron nada. Pero es obvio que ellos también tienen sus intereses, como que <<de acá algunos afiliados más agarramos>>. Pero nunca nos vinieron a decir che si pasan, te afiliás.” (Entrevista realizada a miembro de APCCA, 2012).

Pero a pesar de este distanciamiento discursivo frente al sindicato, observamos que en la práctica del conflicto las principales herramientas de lucha desplegadas por los pasantes remitieron a un repertorio sindical tradicional: paro de actividades, manifestaciones públicas y negociación con empleadores. Las mismas fueron utilizadas, en primer lugar, por el rol central que asumió ATE como orientador del desarrollo de la protesta; y en segundo lugar, por su efectividad pragmática al momento de encontrar reacción por parte de los empleadores. Dicha efectividad resultaba mayor a la de las herramientas de lucha novedosas incorporadas por los pasantes, como el uso del “activismo artístico” (mediante la intervención de

imágenes en la vía pública, carteles, uso de disfraces y música en sus movilizaciones) y la “militancia virtual” (como estrategia de difusión y organización interna mediante redes sociales, mails y medios electrónicos), las cuales contribuyeron a dar visibilidad pública al conflicto, pero no generaron reacción en sus empleadores.

Como resolución del conflicto, y a través de la mediación de ATE con las autoridades provinciales, levantaron el paro tras lograr el compromiso de un pase progresivo de todos los pasantes a la planta estable del organismo a partir del año siguiente, obteniendo así su reconocimiento como trabajadores y finalizando con los contratos de pasantías en ARBA. Esto se efectivizó entre 2013 y 2014. En la actualidad el call center se encuentra funcionando en su totalidad con empleados en relación de dependencia, gran parte de ellos son ex pasantes y algunos continuaron su actividad gremial, ahora afiliados formalmente a ATE.

Jóvenes científicos precarizados, en lucha contra la deslaboralización de sus contratos

Jóvenes Científicos Precarizados (JCP) es una agrupación de becarios de investigación de diferentes organismos científicos y tecnológicos de la Argentina. Surgió en el año 2005 ante un reclamo puntual de aumento salarial, en un clima nacional de reactivación sindical en el que comenzaban a darse los primeros conflictos salariales posteriores a la devaluación cambiaria, alentados por la reactivación de las negociaciones colectivas desde el gobierno de Néstor Kirchner. En este marco, un conjunto de becarios de la ciudad de Buenos Aires se reunieron para elaborar una estrategia conjunta para reclamar una mejora en sus asignaciones salariales, que finalmente obtuvieron.

Pero más allá de la satisfacción obtenida ante este primer reclamo, el propio proceso de encuentro y diálogo los condujo a visibilizar otras problemáticas laborales compartidas, ligadas fundamentalmente al carácter deslaboralizado de sus contratos como becarios. De forma similar a los pasantes, estos no contaban con una relación laboral de dependencia, lo cual se traducía en contratos desprote-

gidos ante la ausencia de aportes jubilatorios, licencias, asignaciones familiares, aguinaldo, entre otros. A partir de estos encuentros, en donde primero se reconocieron como trabajadores y luego como precarizados, decidieron conformar la agrupación JCP. A partir de ello, identificaron como bandera de lucha el reconocimiento de sus derechos laborales, simbolizado en el lema “investigar es trabajar”. Esto implicaba, el reclamo por el reconocimiento del carácter laboral –además de formativo- de sus contratos, lo cual les permitiría acceder a beneficios y protecciones laborales.

Si bien aún JCP no ha logrado la satisfacción de esa (gran) demanda, la organización colectiva logró que a partir de su lucha los becarios accedieran a algunos derechos laborales puntuales como obra social, licencias por maternidad y bonos de fin de año (ante la ausencia de aguinaldo). En los últimos años, durante el actual gobierno de Mauricio Macri (2015-continúa) -que implicó una restauración de políticas de ajuste neoliberal (García Delgado y Gradín, 2017)- JCP participó activamente del reclamo por el ingreso a la planta estable del organismo científico nacional de becarios que fueron excluidos por cuestiones presupuestarias, en un marco estatal de recorte de la inversión pública en ciencia.

A la hora de abordar la concepción de precarización laboral sostenida por JCP, vemos que ésta se ampara en una dimensión estrictamente jurídico-contractual. Es la ausencia de protección y estabilidad en sus contratos de trabajo lo que es señalado por ellos como su principal problemática laboral. A diferencia de los pasantes de la APCCA, estos no se sienten precarizados en su trabajo, sino que por el contrario encuentran gran satisfacción y reconocimiento en el desarrollo de sus tareas como investigadores. La particularidad compartida entre los pasantes y becarios reside en su zona gris entre lo laboral y lo formativo, lo cual favorece su carácter desprotegido como trabajadores.

Frente a esta situación, JCP elaboró diferentes estrategias de lucha a lo largo de su historia organizacional: en una primera etapa (2005-2009), a la cual consideramos de carácter “autonomista”, la agrupación recurrió a la realización de movilizaciones en la vía pública en la ciudad de Buenos Aires, que tuvieron una gran visibilidad

por la utilización de recursos artísticos como carteles, disfraces e instrumentos musicales. Una performance recordada por los integrantes de esta primera etapa fue el “limonadazo”, realizado en 2008 en un acto protocolar por el aniversario del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en la facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

“Cuando fue el aniversario 50 de CONICET hicimos una limonada, con la idea de (mostrar) que a los becarios nos estaban exprimiendo. El sistema nos exprimía. Entonces se organizó toda una movida cuando fue en la facultad de Derecho los 50 años de CONICET y hubo un gran festejo. Nosotros estábamos ahí con guardapolvos en la puerta, exprimiendo limones y sirviendo limonadas a todos los que entraban y repartiendo volantes diciendo <<En representación de que a los becarios el sistema nos exprime>>” (Entrevista realizada a miembro de JCP, 2014)

Svampa (2005) habla al respecto de un nuevo “activismo cultural” que se desarrolla en vertientes autonomistas de acción colectiva juvenil, herederas del proceso de autoorganización vivenciado en Argentina durante la crisis del 2001.

Por otro lado, otro recurso utilizado por la agrupación, que se mantuvo a lo largo de su historia -y resulta un elemento compartido por los sindicatos informales juveniles- es la “militancia virtual”, donde mediante publicaciones en redes sociales, medios electrónicos y cadenas de mails, buscan dar visibilidad a sus demandas, obtener apoyo y convocar a sus acciones colectivas.

La segunda etapa de JCP (2010-actualidad) la definimos de carácter sindical “institucionalista”, por su proceso de acercamiento con sindicatos del sector y la participación en instancias de negociación formal con sus empleadores (mediante la designación de delegados rotativos). En términos gremiales, si bien JCP mantuvo su carácter informal como autoorganización, comenzó un proceso de alianza estratégica con el sindicato ATE –al igual que APCCA-. A

partir de este vínculo, JCP y ATE comenzaron a compartir espacios de negociación (como la mesa de los becarios), espacios de discusión (asambleas en los lugares de trabajo) y jornadas de lucha (movilizaciones y paros), e incluso ATE-CONICET incorporó a becarios como delegados sindicales. Estas actividades sindicales -de carácter más institucionalista que las de la primera etapa- otorgaron a JCP una mayor visibilidad y legitimidad como representante gremial ante el colectivo de becarios y ante las autoridades empleadoras, a pesar de mantenerse como una agrupación sindical informal.

Trabajadores Informáticos de Tandil, en lucha contra la segmentación de las relaciones laborales

Trabajadores Informáticos de Tandil (TIT) es una agrupación de jóvenes trabajadores de diferentes empresas del sector de Software y Servicios Informáticos (SSI) de la ciudad de Tandil (Provincia de Buenos Aires). Surgió en 2012, como un espacio de discusión sobre problemáticas compartidas en torno a las condiciones laborales del sector informático. Si bien en términos organizacionales la agrupación contó con altibajos, desde 2014 se encuentra en activo y creciente funcionamiento, aglutinando a trabajadores de diferentes empresas informáticas de la ciudad. La particularidad de esta organización (a diferencia de APCCA y JCP) es que se mantuvo como organización sindical informal hasta 2018, cuando se transformó en la filial regional del gremio informático Asociación Gremial de Computación (AGC).

Focalizando la mirada en TIT como organización sindical informal, en su etapa entre 2012-2018, observamos que uno de sus principales repertorios de acción era el desarrollo de espacios de encuentro y charlas para los trabajadores informáticos referidas no sólo a condiciones laborales sino también a otros aspectos de interés de los trabajadores del sector como son las capacitaciones, nuevas tecnologías, software libre, emprendedurismo tecnológico, entre otros, muchas veces articuladas con la universidad local (Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires -UNICEN-). Por otro lado, desarrolló un gran activismo en la militancia virtual, realizando difusión de sus

actividades y problemáticas laborales a partir de compartir información (como notas periodísticas y artículos científicos) en sus redes sociales.

A diferencia de las otras dos organizaciones, TIT no participó de ningún conflicto laboral abierto ni tampoco de movilizaciones por reclamos puntuales sobre empresas del sector. Su hito de acción gremial colectiva se dio al integrarse a la Mesa Intersindical de Tandil (MIT), en 2016, con la cual participaron en asambleas, movilizaciones y petitorios, junto a sindicatos locales de otros sectores, reclamando por la degradación de las condiciones laborales y el crecimiento del desempleo a partir de la asunción de Mauricio Macri como presidente. La ausencia de su participación en conflictos laborales abiertos en los lugares laborales se explica por diferentes factores que exceden a esta organización y se amparan en las condiciones estructurales e institucionales del sector de software y servicios informáticos, las cuales que fueron identificadas por diferentes estudios (Rabosto y Zukerfeld, 2017; Ferpozzi y Zukerfeld, 2012; Montes Cató, 2010).

Un elemento central es que si bien el sector de SSI cuenta con cuatro sindicatos nacionales inscritos jurídicamente (Asociación Gremial de Computación, Unión de Trabajadores Sociedades de autores y Afines, Unión Informática y Sindicato Único de Trabajadores Informáticos de la República Argentina), ninguno de ellos es reconocido formalmente (con personería gremial) por el MTEySS para representar colectivamente a los trabajadores del sector. Esta desregularización en términos gremiales se complementa y explica la ausencia de un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) que regule las condiciones laborales y salariales del sector y normativice espacios de discusión gremial sobre las mismas. Por otro lado, la ausencia de legitimidad legal de los sindicatos favorece políticas antisindicales y discrecionales por parte de las empresas, que desalientan la organización de sus trabajadores (Montes Cató, 2011).

Además, diferentes autores coinciden en señalar el distanciamiento subjetivo que algunos trabajadores informáticos plantean frente a los sindicatos, operando en ello una distancia no sólo generacional -por su condición juvenil mayoritaria- sino también política -ante la ausencia de experiencia militante en muchos de

ellos- (Zukerfeld y Rabosto, 2017). Frente a esto, la reacción de los sindicatos del sector es construir prácticas de comunicación y actividades focalizadas en la identidad del trabajador informático, las cuales asumen un carácter poco combativo, con foco en la formación y la capacitación en el uso de tecnologías, el contacto virtual y la apelación al humor como estrategia para expresar las problemáticas y demandas del sector (Del Fueyo, 2017).

Otro elemento, no menos importante, que incide en la ausencia de conflictos sindicales abiertos en el sector de SSI, es su situación favorable en términos comerciales y laborales. Se trata de uno de los sectores que más crecimiento tuvo en Argentina durante la última década y cuyos efectos se ven reflejados en el importante crecimiento de su productividad y exportaciones (Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas Presidencia de la Nación, 2016). Este fenómeno propició la generación de múltiples empresas, que brindan servicios informáticos para clientes internacionales, y también la radicación de filiales de empresas multinacionales, cuyo crecimiento se refleja en una continua creación de empleo y demanda de trabajadores. En el caso de Tandil, la zona de radicación de TIT, este vertiginoso crecimiento del sector se observa a partir del número de empresas (50) que se instalaron en el Polo Informático desde su creación en 2003, muchas de ellas formadas por emprendedores locales y otras por filiales de empresas nacionales e internacionales, atraídas por la calidad de los recursos humanos ofrecidos por la UNICEN y los beneficios impositivos otorgados por la política nacional de desarrollo del sector -fortalecida por la alianza entre el municipio de Tandil, la universidad local y la Cámara de Empresas del Polo Informático de Tandil (CEPIT)-.

Como cuarto elemento, observamos que esta situación laboral de pleno empleo en el sector favorece la rotación de la fuerza de trabajo, lo cual termina siendo una estrategia individual por parte de los trabajadores informáticos para mejorar las condiciones laborales, que evita o disuelve potenciales conflictos colectivos. Muchas veces esta rotación implica una salida free lance, en donde los trabajadores informáticos terminan trabajando de forma independiente y directa para algún cliente (internacional, en gran medida), lo que implica una mayor flexibilidad

laboral y mejores ingresos. Consideramos relevante resaltar que esta alta rotación laboral se da no sólo por la amplia oferta laboral del sector de SSI, sino también como una forma de respuesta ante la insatisfacción de sus condiciones laborales –fundamentalmente salariales- y la ausencia de un CCT que regule y normativice las mismas.

De esta manera, la principal problemática que identifica TIT para los trabajadores del sector es la heterogeneidad de condiciones laborales y salariales, amparadas por la ausencia de normativas que regulen al sector, que habilita la discrecionalidad de las empresas a la hora de fijar salarios. Como ejemplo de esta problemática es posible encontrar a trabajadores de una misma empresa realizando similares tareas con salarios diferentes. Una práctica recurrente en el sector es la negociación de los salarios a nivel individual, en donde entran en juego no sólo la capacidad de negociación del trabajador sino también la estrategia empresarial en función a la necesidad que tiene de ese empleado.

“No es que hay una ley o normativa que diga cuánto tiene que ganar un trabajador que desempeña determinadas tareas. Incluso hay empresas que hacia adentro negocian esas cosas de manera individual, con cada trabajador. Te sentás con el gerente y hablás, le decís necesito un aumento y él te dice que te lo da o no. O dan aumentos todos los años, pero a cada uno le dan de acuerdo a la <<productividad>>, entonces te podés encontrar con que te dan un 10% de aumento mientras que a tu compañero le dan un 7 o un 40%. Y eso genera diferencias hacia adentro.” (Entrevista realizada a miembro de TIT, 2016)

Estos trabajadores, a diferencia de los pasantes de APCCA y de los becarios de JCP, cuentan en su mayoría con empleos en relación de dependencia, de carácter estable y protegido, y realizan tareas laborales que les otorgan satisfacción como profesionales, pero comparten su condición precarizada en sus relaciones laborales a partir de la segmentación laboral y la ausencia de un sindicato reconocido del sector. Esta situación termina repercutiendo en la degradación de algunos aspectos de su empleo (como sus salarios) y de su trabajo (ausencia

de reconocimiento), provocando un proceso de alta rotación (¿voluntaria?) en los trabajadores informáticos. Frente a ello, TIT reclama un CCT para el sector de SSI que establezca pisos y regule condiciones de trabajo y de salario, replicando el proceso de negociación y regulación colectiva tradicional del sindicalismo de la sociedad salarial.

La reciente transformación de la agrupación de sindicato informal a filial regional del sindicato AGC se explica, en ese sentido, como una herramienta concreta para lograr la satisfacción de la regulación colectiva de las condiciones laborales de los trabajadores informáticos, e implicó para ellos un proceso de formalización a través de su afiliación y la participación en instancias gremiales federales, a pesar de lo cual mantienen un amplio margen de autonomía en la representación de los trabajadores informáticos de Tandil y en el desarrollo de articulaciones con la MIT y la UNICEN.

“Una vez que tenés la personería empezás a hablar <<en representación de>>. Al menos a nosotros a nivel local nos pasa eso, vamos con TIT y todo, pero llega un punto en que necesitamos una herramienta, una estructura (...) Entrar y golpear una puerta en una empresa no se puede. Uno le puede poner el pecho, pero sería mucho mejor decir somos la delegación de AGC (...) somos TIT pero también legalmente tenemos un respaldo. Son cosas que uno empieza a necesitar para representar, y también las afiliaciones son herramientas.” (Entrevista realizada a miembro de TIT, 2018)

REFLEXIONES FINALES

Empezamos este artículo proponiéndonos comprender las nuevas formas de organización de los jóvenes trabajadores que emergen ante la crisis de la sociedad industrial y de sus estructuras institucionales de tipo gremial. Elegimos para ello el caso de tres sindicatos informales de jóvenes trabajadores en sectores emblemáticos de la sociedad post-industrial, como el sector de call center (APCCA), de conocimiento (JCP) e informático (TIT). Este análisis lo realizamos en el marco de la revitalización sindical durante la

Argentina kirchnerista, el cual resulta un periodo histórico de interesante abordaje por las contradicciones que asume en términos laborales: se trata de un momento en el cual se reactiva el empleo y el sindicalismo pero se mantiene la precarización laboral.

Nos concentramos en observar las formas de reacción colectiva desarrolladas por los jóvenes trabajadores frente a la precarización laboral, estableciendo una mirada comparativa respecto a las formas tradicionales de organización de la sociedad industrial. Para ello pusimos en juego nuestra concepción ampliada de la precarización laboral, como instrumento teórico para analizar la degradación de sus condiciones laborales. Buscamos mostrar que la precarización implica algo más que un empleo en negro, ya que también afecta la subjetividad del trabajador y sus relaciones laborales. A partir del análisis comparativo de la lucha contra la degradación laboral por parte de estas tres organizaciones gremiales juveniles, observamos que la precariedad a veces se daba en términos de empleo, otras en términos de trabajo, pero que todas compartían la degradación en sus derechos sindicales, que limitaba su afiliación formal a un sindicato, frente a lo cual se organizaron informalmente.

Sin embargo, a pesar de la novedad en el carácter autoorganizado de sus agrupaciones, observamos que el sindicalismo tradicional mantiene en ellas su centralidad como insumo de demandas y repertorios de lucha. Así, las demandas de lucha de estos jóvenes precarizados reflejaban como horizonte el empleo asalariado, estable y protegido regulado por un CCT, que cristaliza el modelo laboral de una sociedad salarial pasada. Esto contradice las teorías sociales que advertían la naturalización de la precariedad laboral en los jóvenes que atravesaban su socialización laboral primaria en condiciones inestables y desprotegidas. Por otro lado, en términos de herramientas gremiales de lucha, a pesar de la incorporación de nuevos repertorios de acción (ligados al activismo artístico y a la militancia virtual), las tres organizaciones en estudio realizaron alianzas con sindicatos formales (ATE y AGC) y recurrieron a sus repertorios de acción, fundamentalmente en momentos de conflictos, a partir del uso del paro de actividades y negociaciones con empleadores.

Consideramos que la perdurabilidad del sindicalismo tradicional en Argentina, a pesar de la ofensiva precaria, se explica por su hegemonía en términos formales, hegemónicos y simbólicos. En primer lugar, en términos formales, vimos como la estructura normativa amparada por el MTEySS define al sindicato con personería gremial como la única organización habilitada legalmente para la elaboración de CCT, la participación en negociaciones colectivas y la convocatoria a medidas de fuerza (ésta última compartida también por los sindicatos simplemente inscriptos). En segundo lugar, en términos políticos el sindicalismo tradicional sigue manteniendo su hegemonía como actor político, lo cual se reflejó y reforzó durante el kirchnerismo al calor del proceso de revitalización sindical apoyado por el Estado. En tercer lugar, en términos simbólicos, el sindicalismo mantiene también su vigencia en la memoria colectiva y es transmitido intergeneracionalmente a partir de la socialización familiar y laboral, que en nuestro país asume la forma de la matriz político-ideológica del peronismo.

Aunque, huelga decir que, a pesar de la alianza estratégica de los jóvenes precarizados con los sindicatos tradicionales y de la apropiación de sus demandas y repertorios de acción, estos mantuvieron un halo de autonomía y diferenciación frente a ellos. Operaba en este distanciamiento no sólo la transformación de las condiciones contractuales y materiales del trabajo -que dificultan la afiliación formal de ellos en sindicatos tradicionales- sino también la experiencia generacional de estos jóvenes atravesada por la crisis del 2001 que dio descrédito a las instituciones políticas tradicionales -dentro de las cuales se insertan las burocracias sindicales- y fomentó un proceso de autoorganización desde las bases, con la incorporación de nuevos recursos de lucha.

En conclusión, observamos que a pesar de la ofensiva neoliberal que transforma, segmenta y desprotege las condiciones materiales y contractuales de trabajo, el sindicalismo tradicional mantiene su vigencia en Argentina. Esto coloca un límite a la potencialidad renovadora de los sindicatos informales, que en su propia informalidad pierden efectividad para negociar con empleadores, convocar a pro-

testas e instalar sus demandas. Sin embargo, consideramos que hay que evitar una lectura dicotómica de ambas formas de organización. Preferimos asumir una mirada procesual, entendiendo a los sindicatos informales como metáforas del cambio social que se asientan en una herencia sindical resignificada a la luz de un presente laboral precarizado y en expansión.

REFERENCIAS

- ABELES, M., CIMOLI, M. y LAVARELLO, P. (Eds.). *Manufactura y cambio estructural: aportes para pensar la política industrial en la Argentina*. Libros de la CEPAL, n.º 149. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017.
- ADAMINI, M. En los márgenes de la revitalización sindical: acciones y organizaciones de jóvenes trabajadores presurizados durante el periodo kirchnerista. In: DICÓSIMO, D. y SIMONASSI, S. *Trabajadores y sindicatos en Latinoamérica*. San Martín: Imago-Mundi, 2018.
- _____. Formaciones identitarias en lugares de trabajo precario. Un estudio sobre pasantes de la administración pública de la provincia de Buenos Aires (2008- 2012). 2014. *Tesis* (Doctorado en Ciencias Sociales). Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Argentina.
- ALFIE, A. C. La crisis del modelo normativo sindical basado en los derechos exclusivos otorgados al sindicato con personería gremial. In: *El modelo sindical en crisis. Serie documentos en debate*. Buenos Aires: CEFS, 2010.
- ANDERSON, P. Neoliberalismo: un balance provisorio. In: SADER, E. y GENTILI, P. (Comp.). *La trama del neoliberalismo*. Mercado, crisis y exclusión social. Buenos Aires: CLACSO, 2003.
- ANTUNES, R. *¿Adiós al trabajo?* Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Buenos Aires: Editorial Antídoto, 1999.
- ATZENI, M. y GHIGLIANI P. Nature and limits of trade unions mobilisations in contemporary Argentina. *Labour Again*, 2008.
- AZPIAZU, D. y SCHORR, M. *Hecho en Argentina. Industria y Economía, 1976-2007*, Buenos Aires: Siglo XXI Editores, 2010.
- BATTISTINI, O. Tiempos de cambio para viejas estructuras. In: ALFIE A. C. y BATTISTINI, O. *El modelo sindical en crisis. Serie documentos en debate*. Buenos Aires: CEFS, 2010.

- BATTISTINI, O. La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. *Psicoperspectivas*, Vol. 8, nº. 2, pp. 120-142, 2009.
- BECCARIA, L. y LÓPEZ, N. Notas sobre el comportamiento del mercado de trabajo urbano. In: BECCARIA, L. y LÓPEZ, N. (Comp.). *Sin trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*. Buenos Aires: Unicef/Losada, 1996.
- BELL, D. *El advenimiento de la sociedad post industrial*. Madrid: Alianza editorial, 1976.
- BEROUD, S. y BOUFFARTIGUE, P. *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?* París: La dispute, 2009.
- BORÓN, A. El pos-neoliberalismo: un proyecto en construcción. In: SADER, E. y GENTILI, P. (Comp.). *La trama del neoliberalismo. Mercado, crisis y exclusión social*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2003.
- BOURDIEU, P. *Contrafuegos*. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal. Barcelona: Editorial Anagrama, 1998.
- CANO, E. Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad. *Revista Mientras tanto*, nº. 93, pp.67-82, 2004.
- CASTEL R. *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós, 1997.
- CASTELLS, M. *La ciudad informacional. Tecnología de la información. Reestructuración económicas y el proceso urbano regional*. Madrid: Alianza Editorial, 1999.
- CAVAROZZI, M. *El capitalismo político tardío y su crisis en América Latina*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones, 1996.
- CINGOLANI, P. Ce qu'il y a de nouveau dans le travail précaire. Ouvrir la réflexion savante sur le questionnement politique. In: BOUFFARTIGUE, P. y BEROUD, S. *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?* París: La dispute, 2009.
- DE LA GARZA, E. (Comp.). *Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO, 2000.
- _____. *La Formación socioeconómica neoliberal*. Debates teóricos acerca de la reestructuración productiva y evidencia empírica para América Latina. México: Universidad Autónoma Metropolitana, 2001.
- DEL FUEYO, J. I. Las prácticas sociales sindicales en la industria Informática Argentina. Ponencia presentada en el *13º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, 2017.

- DIANA MENENDEZ, N. La múltiple dimensión de la precariedad laboral: el caso de la Administración Pública en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*. Universidad de Costa Rica, n.º 4, pp. 128-129, 2010.
- GARCÍA DELGADO, D. y GRADIN, A. Neoliberalismo tardío: Entre la hegemonía y la inviabilidad. El cambio de ciclo en la Argentina. In: GARCÍA DELGADO, D. y GRADÍN, A. (Comp.). *Documento de trabajo n.º 5. El neoliberalismo tardío: teoría y praxis*. Buenos Aires: Flacso Argentina, 2017.
- ETCHEMENDY, S. y COLLIER, R. B. Golpeados pero de pie: Resurgimiento sindical y Neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *Politics And Society*, Vol. 35, n.º 3, pp. 363-401, 2007.
- FÉLIZ, M. Argentina: los límites macroeconómicos del neodesarrollismo. *Revista Herramienta*, n.º 39, pp. 97-116, 2008.
- FERPOZZI, H. y ZUKERFELD, M. ¿Puede el sindicalismo adaptarse al trabajo informacional? Un análisis de la relación entre los trabajadores informáticos y el mundo gremial. In: DUGHERA, L.; YANSEN, G.; ZUKERFELD, M., (Eds.). *Gente con códigos. La heterogeneidad de los procesos productivos de software*. Buenos Aires: Universidad Maimónides, 2012.
- GALÍN, P. Asalariados precarización y condiciones de trabajo. *Nueva Sociedad*, n.º 85, pp. 30-38, 1986.
- GÁLVEZ BIESCA, S. La generación de la ‘cultura de la precariedad’. Una aproximación desde la historia del movimiento obrero. *Sociedad y utopía. Revista de ciencias sociales*, n.º 29, pp. 333-366, 2007.
- GARRETÓN, M. A. La transformación de la acción colectiva en América Latina. *Revista de la CEPAL*, n.º 76, pp.7-24, 2002.
- HARVEY, D. El neoliberalismo como destrucción creativa. *Apuntes del CENES*, Vol. 27, n.º 45, pp.10-34, 2008
- KELLY, J., WADDINGTON, J., y HEERY, E. Union Revitalization in Britain. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 9, n.º 1, pp. 25-42, 2003.
- KESSLER, G. *Sociología del delito amateur*. Buenos Aires: Paidós, 2004.
- LENGUITA, P. Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino. *Nueva Sociedad*, n.º 232, pp. 137-149, 2011.
- LONGO, J. ¿Renovación de las tradiciones sindicales en ámbitos laborales precarizados? Un análisis de las organizaciones sindicales en empresas supermercadistas durante la posconvertibilidad. 2014. *Tesis* (Doctorado en Ciencias Sociales).Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales.
- LONGO, J., y BELIERA, A. Sindicalismo y conflicto laboral. Debates para el análisis del Sindicato de Empleados de Comercio y Asociación de Trabajadores del Estado. Ponencia presentada en *VIIª Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata*, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, UNLP, La Plata, 2012.

- LONGO, J. y BUSSO, M. Precariedades: Sus heterogeneidades e implicancias en el empleo de los jóvenes en Argentina. *Estudios del Trabajo*, n.º. 53, 2017.
- MINISTERIO DE HACIENDA Y FINANZAS PÚBLICAS PRESIDENCIA DE LA NACIÓN. *Informes de Cadena de Valor Software y servicios informáticos*. Año 1, n.º. 12, Buenos Aires, 2016.
- MONTES CATÓ, J. S. El trabajo en la sociedad de la información: desafíos para el movimiento obrero. *Kairos: Revista de temas sociales*, n.º. 27, pp. 84-99, 2011.
- _____. Condiciones de explotación y fuerza de trabajo en la industria del software. In: MONTES CATÓ, J. S. (Coord.). *El Trabajo en el capitalismo informacional*. Los trabajadores de la industria del software. Buenos Aires: Poder y trabajo editores, 2010.
- _____. Sindicalismo y organizaciones de pasantes. Estrategia de disciplinamiento empresarial y resistencia de los trabajadores precarizados. In: FERNÁNDEZ, A. (Comp.). *Sindicatos, crisis y después*. Una reflexión sobre las nuevas y viejas estrategias sindicales argentinas. Buenos Aires: Ed. Biebel, 2002.
- MOODY, K. Towards and International Social Movement Unionism. *New Left Review*, Vol. 225, n.º. 1, pp. 52-72, 1997.
- MOULIER-BOUTANG, Y. *De l'esclavage au salariat*. Economie historique du salariat bridé. París: PUF-Actuel Marx, 1998.
- NEFFA, J. Aportes para comprender la lógica de generación del empleo precario. In: DEL BONO, A. y QUARANTA, G. (Eds.). *Convivir con la incertidumbre. Aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en la Argentina*. Buenos Aires: Ciccus, 2010.
- _____. *Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el periodo 1989-2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, Programa de Tecnología, Investigaciones Económicas sobre Trabajo y Empleo, CONICET, 2005.
- _____. (Comp.). La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/ empleos precarios y los no registrados. *Empleo, desempleo & políticas de empleo*, n.º. 1, 2010.
- PALOMINO, H. Los sindicatos en la Argentina contemporánea. *Nueva Sociedad*, n.º. 169, pp. 121-134, 2000.
- PALOMINO, H. y GURRERA, M. Caracterización de las nuevas inscripciones y personerías gremiales en la Argentina (2003-2008). Ponencia presentada en *VIº Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo*, México, 2010.
- PAUGAM, S. *Le salarié de la precarité*. Les nouvelles formes de l'integration professionnelle. París: Puf, 2009.

- PÉREZ, P. *La inserción ocupacional de los jóvenes en un contexto de desempleo masivo. El caso argentino entre 1995 y 2003*. Buenos Aires: Miño y Dávila editores/ CEIL-PIETTE del CONICET, 2008.
- POK, C. 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, 1992.
- RABOSTO, A. y ZUKERFELD, M. Precarity, precariousness and software workers Wages, unions and subjectivity in the Argentinian Software and Information Services sector. *Journal Work Organization, Labour and Globalisation. Special Issue 2016/2*, 2017.
- RECALDE, M. *El sistema sindical argentino y la libertad sindical. Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Eduvim, UNSAM, 2004.
- SENÉN GONZÁLEZ, C., y DEL BONO, A. Introducción. In: SENÉN GONZÁLEZ, C., y DEL BONO, A. (Comp.). *La revitalización sindical en Argentina y sus heterogeneidades culturales*. San Justo: Universidad Nacional de La Matanza, 2013.
- SENÉN GONZÁLEZ, C., TRAJTEMBERG, D., y MEDWID, B. La negociación colectiva en la Argentina 1991-2007. In: SENÉN GONZÁLEZ, C. y SCHETTINI, P, *Trabajo y relaciones laborales en Argentina: sector formal e informal* (pp. 117-139). Buenos Aires: Prometeo Libros, 2009.
- SENÉN GONZÁLEZ, C. y HAIDAR, J. Los debates acerca de la “revitalización sindical” y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, n° 22, pp. 5-31, 2009.
- STAKE, R. Case Study. In: DENZIN, N.K. y LINCOLN, Y.S. (Eds.). *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage, 1994.
- STANDING, G. *El Precariado. Una Nueva Clase Social*. Barcelona: Pasado y Presente, 2013.
- SVAMPA, M. *La sociedad excluyente: la Argentina bajo el signo del neoliberalismo*. Buenos Aires: Taurus, 2005.
- THWAITES REY, M. Después de la globalización neoliberal. ¿Qué Estado en América Latina. *Cuadernos del Pensamiento Crítico Latinoamericano*, n° 32. Buenos Aires: CLACSO, 2010.
- VARELA, P. 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*, n° 2, pp.77-100, 2013.
- . *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014*. Buenos Aires: Imago Mundi, 2015.