



## **Relaciones, rupturas y puentes entre sindicalismo y jóvenes precarizados durante la postconvertibilidad. Un estudio a partir del caso de pasantes de la Administración Pública entre 2008 y 2012\***

**Marina Adamini\***

---

### **Resumen**

Este artículo busca problematizar la relación entre jóvenes trabajadores y organizaciones sindicales durante la postconvertibilidad, en el marco de un contexto laboral atravesado por el crecimiento del empleo y la reactivación de las acciones colectivas en los lugares de trabajo, que mantiene la precariedad laboral. Dicha problemática será abordada a través de un estudio de caso centrado en pasantes universitarios de un organismo de la Administración Pública bonaerense en la ciudad de La Plata, provincia de Buenos Aires, entre 2008 y 2012. Desde una perspectiva cualitativa, se utilizará como herramienta metodológica la realización de las entrevistas en profundidad y el análisis del discurso. Se analizarán los sentidos y prácticas de estos jóvenes en relación con las organizaciones sindicales, en el marco del proceso de lucha por ellos desarrollado frente a la precarización de su lugar de trabajo.

---

\* Artículo recibido el 30 de Enero de 2015. Aceptado el 15 julio de 2015.

\* Marina Adamini es Doctora en Ciencias Sociales (UNLP). Becaria postdoctoral en CONICET con sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL). Docente en la facultad de Periodismo y Comunicación Social (UNLP). Correo electrónico: marina\_adamini@yahoo.com.ar



### **Palabras clave**

Jóvenes - precarización laboral - sindicalismo.

### **Abstract**

This article aims to problematize the relationship between young workers and trade unions during the post-convertibility period as part of a labor context crossed by employment growth and the reactivation of collective action in the workplace, that keeps precarious work. Such issues will be addressed through a case study focusing on university interns of public administration of Buenos Aires in the city of La Plata, between 2008 and 2012. From a qualitative perspective, we will use as a methodological tool conducting in-depth interviews and discourse analysis. We will analyse the meanings and practices of this young people relating to trade unions, as part of the process they developed struggle against precariousness in their work space.

### **Keywords**

Young people - precarious work - syndicalism.

## **Introducción**

El objetivo de este artículo consiste en analizar las relaciones entre jóvenes trabajadores y organizaciones sindicales en el marco de la postconvertibilidad, a partir de un estudio de caso centrado en pasantes de la Administración Pública de la provincia de Buenos Aires entre 2008 y 2012. Dicho caso empírico constituye el objeto de estudio de la tesis doctoral en Ciencias Sociales (Adamini, 2014) donde analizamos las relaciones entre identificaciones colectivas y precarización laboral en jóvenes trabajadores. De esta manera, la temática propuesta para este artículo cuenta como insumo algunos resultados de dicha investigación, fundamentalmente en relación con la indagación del lugar del sindicalismo como referencial identitario juvenil en tiempos precarios. Pensamos esos tiempos precarios en una doble perspectiva: en primer lugar, por las características de inestabilidad de dicha etapa vital de tránsito a la adultez, y en segundo lugar, por las propias características de inestabilidad laboral de los puestos a los que acceden en su ingreso al mundo del trabajo.

Observamos así que en la actual estructura productiva, a pesar del crecimiento de los puestos de trabajo, la precarización resulta hegemónica como forma de inserción laboral juvenil. Ante dichas condiciones, el establecimiento de vínculos con las organizaciones sindicales se encuentra condicionado por la intermitencia laboral y por la ausencia de derecho a la afiliación sindical en los puestos laborales informales y no registrados a los que acceden. Al respecto, diversos autores han señalado cómo las



transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo en los últimos 40 años conducen a un distanciamiento entre los jóvenes trabajadores y las organizaciones sindicales (López Calle, 2007), y hasta el debilitamiento del trabajo como espacio de identificación y organización colectiva (Pérez Islas y Urteaga, 2001; Urresti, 2008; Berardi, 2007; Svampa, 2005; Suárez Zozaya, 2004; Reguillo Cruz, 2000).

Sin embargo, en la última década se ha producido en nuestro país una reactivación de la conflictividad laboral, dentro de la cual los jóvenes han tenido un lugar predominante participando en conflictos laborales frente a la precarización y formando parte de la renovación de las herramientas y formas de lucha. Estas circunstancias ponen en cuestión aquellos postulados académicos que señalan el alejamiento de los jóvenes respecto al trabajo como espacio de identificación y organización colectiva, y abren como interrogante el papel que juegan en ellos los sindicatos, en tanto instituciones tradicionales de organización y lucha de los trabajadores. Uno de los principales objetivos de este artículo consiste, justamente, en insertarse en dicha aporía entre un contexto atravesado por la precarización laboral como forma de inserción laboral juvenil y la participación de los jóvenes como actores políticos en el proceso de revitalización de la conflictividad laboral. Preguntándonos de forma específica respecto a las formas de organización y lucha desplegadas por los jóvenes trabajadores precarizados y sus distancias y cercanías respecto al sindicalismo en dicho proceso.

De esta manera, nuestro objetivo de investigación consiste en analizar las relaciones entre jóvenes trabajadores precarizados y organizaciones sindicales en el marco de la postconvertibilidad, en un contexto atravesado por la recuperación del empleo, la reactivación de los conflictos laborales y de los sindicatos como actores de la escena pública. Para ello, reconstruiremos, en primer lugar, el contexto de acción laboral precarizado del presente periodo histórico, enmarcado política y económicamente, observando el rol que ocupan en él los jóvenes como trabajadores; en segundo lugar, abordaremos las características del proceso de 'revitalización sindical' y dentro de él el rol de una 'nueva generación militante'; para, en tercer lugar, analizar las relaciones entre el sindicalismo revitalizado y los jóvenes trabajadores en condiciones de precariedad laboral. Partimos de la hipótesis de que, a pesar de los cambios ocurridos en el mundo laboral y en las formas de organización de los trabajadores a partir de la ofensiva precaria, el trabajo sigue siendo un espacio de organización e identificación colectiva para los jóvenes trabajadores que mantiene continuidades con las tradiciones de luchas del pasado.

Abordaremos la problemática de investigación propuesta a través del relevamiento de discusiones teóricas desarrolladas en torno a ella en estudios sociológicos del mundo del trabajo, que serán puestas en diálogo con nuestro caso de investigación empírica, centrado en pasantes de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) que trabajaron en el *call center* de un organismo público provincial entre 2008 y 2012 y realizaron acciones colectivas frente a sus condiciones laborales precarias, estableciendo



relaciones diversas con las organizaciones sindicales de su lugar de trabajo. Desde una perspectiva cualitativa, nuestro corpus está constituido por los discursos de los pasantes. De forma puntual, realizamos entrevistas en profundidad a 25 pasantes que participaron de dos conflictos laborales en demanda por las condiciones de precarización de su trabajo en 2009 y 2011. Las particularidades que asumieron sus formas de organización colectiva y las relaciones y distancias establecidas con las organizaciones sindicales en dichos conflictos serán el principal eje de análisis de sus discursos.

### **El contexto de la postconvertibilidad como marco de inserción laboral juvenil precaria**

Las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo desde la instalación del modelo neoliberal en la década de 70 y profundizado en los años 90, trajeron como legado la estructuración del mercado laboral a través de la precarización laboral como forma-empleo (Antunes, 1999). Dicha forma emerge como respuesta del capitalismo ante la crisis del modelo de acumulación fordista –caracterizado por la producción industrial, el desarrollo del mercado interno y una sociedad salarial con empleos estables, seguros y protegidos. En Argentina, esto implicó el traspaso de un modelo económico basado en la industrialización por sustitución de importaciones (vigente entre 1945 y 1973) a otro basado en la valorización financiera y la apertura de mercados (1976-2001), que tuvieron como correlato la flexibilización del mercado laboral y el incremento de las tasas de desempleo y empleo no registrado, endureciendo la ofensiva del capital sobre el trabajo.

Dicho modelo de ajuste neoliberal con intenciones de lograr la modernización productiva aplicó durante los años 90 una serie de reformas estructurales y de desregulación económica tendientes a favorecer la 'libre circulación' en todos los mercados. Estas reformas se manifestaron en el mercado laboral a través de la implementación de una serie de medidas que legalizaban diversas formas de flexibilización laboral (como contratos temporales, pasantías, contratos de locación y servicios, agencias de empleo temporal, etc.), modificando en forma sustancial la relación entre el capital y el trabajo. Con el argumento de facilitar la movilidad dentro el mercado de trabajo, el sistema de legislación laboral flexibilizaba el contrato de empleo formal y legitimaba nuevas formas de contratación temporales y desprotegidas. Se liberaba así al empleador de muchas de las cargas sociales, se individualizaban las relaciones y negociaciones contractuales y se creaban nuevas modalidades de contratación a tiempo determinado. La regulación de estas nuevas condiciones de empleo se efectivizó a partir de 1991 con la sanción de la Nueva Ley de Empleo (Ley 24.013).

Sin embargo, las recetas neoliberales, que profesaban el crecimiento del empleo a partir de la liberación de los mercados, consolidaron un proceso de desindustrialización



y especulación financiera que desalentó la oferta de trabajo. De forma secuencial y en crecimiento, a partir de la década de 90 una gran cantidad de trabajadores se vio expulsada del mercado laboral formal, mientras que otros se refugiaron en actividades laborales precarizadas o improvisaron estrategias de supervivencia en el mercado de trabajo informal. En ese contexto, los jóvenes resultaron uno de los grupos más discriminados por su elevada tasa de desempleo –que duplicaba la correspondiente a los trabajadores mayores– y por convertirlos en el blanco ideal de los puestos de trabajo precarios.

La dinámica afectó a gran parte de los jóvenes procedentes de los sectores medios y populares, que en muy pocos casos pudieron desarrollar algún tipo de vinculación con el mundo del trabajo, distanciados al mismo tiempo de las instituciones políticas y educativas (Svampa, 2005: 48).

El paradigma neoliberal se reforzaba en un marco económico internacional favorable a la liquidez de préstamos y de capitales extranjeros. Esta situación fue soporte esencial del modelo económico y político que perduró hasta finales de los años 90, cuando varió dicho contexto internacional, deteniendo el círculo de valorización financiera e impactando en el corazón del modelo productivo con enormes consecuencias políticas y sociales que explotaron en diciembre de 2001. El aumento del desempleo, el recorte del gasto público y la profunda crisis económica generaron un clima de contestación social e inestabilidad política que condujo a la retirada del poder ejecutivo, lo que propició un clima de cuestionamiento a las instituciones políticas con jornadas de asambleas y protestas populares. Dicha crisis se produjo en el marco del resquebrajamiento regional del consenso neoliberal, generando a su vez, en sus propias grietas, la apertura para la aparición de un nuevo modelo económico y político.

De esta manera, el clima de contestación popular y el agotamiento del modelo económico vigente en la década de 90 generaron el terreno para la construcción de un nuevo patrón económico y político. A partir del año 2003, luego de la devaluación de la moneda y con el ordenamiento político generado tras las elecciones que posicionaron a Néstor Kirchner como presidente, es posible identificar el desarrollo de un nuevo modelo –al que llamamos ‘modelo de la postconvertibilidad’– basado en términos económicos como la valorización productiva del trabajo (Rofman, 2010), la reactivación industrial, el fomento del mercado interno y el desarrollo de actividades extractivas primarias destinadas al mercado externo, que reposicionaron al Estado como un actor político central para su desenvolvimiento. Dicha centralidad se cristalizó no solo a través de la estatización de servicios públicos y empresas privatizadas en los 90, sino también en la reorientación de la gestión de conflictos sociales a través de políticas de transversalidad con diversos actores de organizaciones civiles y políticas y, en el campo



laboral, con la restitución de instituciones de canalización de demandas a partir de la reapertura de negociaciones y convenios colectivos de trabajo.

Si bien la profundidad de los alcances de este cambio de modelo es puesta en cuestión por algunas investigaciones en términos laborales (Azpiazu y Schorr, 2010; Giosa Zuazúa, 2005; Félix, 2008) –fundamentalmente por la persistencia de un amplio número de trabajadores no registrados– hay consenso en señalar el incremento de la tasa de empleo en la última década. Aunque, en el caso de los jóvenes, estos continúan representando en Argentina uno de los sectores más afectados por las dinámicas del desempleo y el no registro, al duplicar en sus valores las tasas de la población general. La tasa de desocupación juvenil en el año 2014 era de 15,1% frente a un 7,2% de la población general, mientras que la tasa de no registro juvenil era del 56,7% frente al 34,1% general (Fuente: EPH). En dicho marco de vulnerabilidad laboral, son los jóvenes con menores credenciales educativas y capital social empleador quienes resultan más perjudicados en la disputa por los empleos disponibles y en la calidad de los empleos a los que acceden (Pérez, 2008).

Ante estas condiciones de precariedad laboral –persistente– en el mundo del trabajo juvenil, la 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 continúan dándose, 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 estas condiciones implicaría cierta naturalización de las condiciones de trabajo precarias. En este artículo, problematizaremos dichos postulados a través del análisis de las diversas formas de organización colectiva de repudio a la precarización laboral desarrolladas por jóvenes trabajadores en la postconvertibilidad y, de forma puntual, a través del análisis del caso de jóvenes pasantes precarizados que constituyen nuestro caso de estudio.

### **Jóvenes trabajadores movilizados en tiempos de precarización laboral y revitalización sindical**

La crisis del consenso neoliberal en el inicio de la década de 2000 (Borón, 2003) generó la apertura a un nuevo modelo político-económico que reactivó el mercado laboral y generó una rearticulación de las relaciones de fuerza entre el capital y el trabajo, evidenciado en la recuperación de las tasas de empleo y en el alza de los conflictos laborales. Sin embargo, a pesar de dicha recuperación, no se ha logrado revertir aún la ofensiva de la precarización laboral sobre los trabajadores vigente desde la instauración del proyecto neoliberal (Abal Medina, 2014). La permanencia en la legitimación legal de formas laborales flexibles (como las agencias de empleo temporal y formas laborales encubiertas como pasantías, monotributo, contratos de prestación



de servicios, entre otras), la consecuente segmentación del mercado de trabajo, y la ausencia de estrategias redistributivas en las asimetrías económico-sociales, marcan algunos de sus principales límites o “fronteras de precariedad” (Svampa, 2007: 49).

En el caso de los jóvenes, marcamos en el apartado anterior de qué manera estos continúan representando –aunque en menor medida que en los años 90– uno de los sectores más afectados por las dinámicas del desempleo y el no registro. Sin embargo, a la luz de este mismo contexto, los estudios sobre sindicalismo señalan también de qué modo los jóvenes están atravesando un proceso de activismo y participación política, disputando sus condiciones de trabajo, fundamentalmente ligadas a la precarización laboral. Este activismo se da en el marco de un proceso de revitalización sindical que se desarrolla desde 2004, en un contexto, marcado por la recuperación del empleo y la restitución de instituciones laborales –regulado desde el Estado a través de la actualización de negociaciones colectivas, convenios colectivos de trabajo, salario mínimo vital y móvil–, que fortalecieron el rol de los sindicatos en la escena pública. Diferentes estudios coinciden en señalar tres indicadores de dicha recuperación sindical: el ascenso de los conflictos laborales, las negociaciones colectivas y la afiliación sindical (Wyczykier, 2011; Senén González y Haidar, 2009; Etchemendy, 2011; Palomino, 2011).

Sin embargo, el propio concepto de ‘revitalización sindical’ en la Argentina de la postconvertibilidad es objeto de debate entre los estudios académicos. Es el origen anglosajón del concepto –y su carácter definitorio de situaciones ligadas a la realidad de países centrales– el que genera dificultades a la hora de su aplicación en nuestras tierras. Como señala Senén González y Haidar (2009) el concepto de ‘revitalización’ se emplea en Gran Bretaña y Estados Unidos para referirse a las nuevas estrategias desplegadas por los sindicatos para promover su fortalecimiento en un marco de mutación del mundo laboral –frente a los cambios regresivos de los años 80 y particularmente del predominio neoliberal y la desindustrialización (Santella, 2013) – que pone en crisis el modelo de representación sindical. Se refiere particularmente a un proceso de recuperación y renovación vinculado a un “nuevo sindicalismo de movimiento social” (Moody 1997), que trasciende la afiliación del obrero tradicional de la sociedad salarial pasada incorporando nuevos miembros emergentes de la segmentación del trabajo (precarizados, informales) e impulsando estructuras horizontales al interior de la organización y en vinculación con otras organizaciones de la sociedad civil (Heery, Kelly y Waddington, 2003). Aunque también, señalan las autoras, y como parte de dicha disputa semántica, el concepto de revitalización es utilizado también para referenciar de forma general al conjunto de estrategias sindicales orientadas a recuperar su fortaleza (Frege y Kelly, 2003), que implican un reactivismo político sindical.

Al respecto de la primera definición, Atzeni y Ghiliani (2008) sostienen que en la Argentina de la postconvertibilidad no se puede hablar de ‘revitalización sindical’, sino



de recuperación sindical, porque, si bien hubo un incremento de conflictos laborales y del protagonismo del actor sindical en la escena pública, se trata de un actor tradicional con ausencia de renovación, que mantiene sus estructuras verticales en la gestión de conflictos y negociaciones en los espacios de trabajo. En relación con ello, Etchemendy y Collier (2007) señalan que el proceso de revitalización sindical en la Argentina asumió la forma de un neocorporativismo segmentado, como una modalidad de negociaciones entre las cúpulas sindicales, empresarios y el gobierno, con negociaciones fundamentalmente salariales, que se aplican solo a los trabajadores formales dejando por fuera al amplio conjunto de informales y precarizados.

Alejada de esta mirada estatista, otras autoras (Varela, 2013; Lenguita, 2011) advierten sobre las problemáticas que acarrea asumir una mirada homogénea de la institución sindical, que invisibiliza el accionar de un sindicalismo de base que desde 2004 emerge disputando sus condiciones de trabajo y las propias dirigencias sindicales. Al respecto, resulta clarificador el aporte de Senen González y Del Bono (2013) quienes dan cuenta de las heterogéneas modalidades que asume el proceso de revitalización sindical ante su clasificación bajo la forma 1) descendente, 2) ascendente y 3) periférica. La primera refiere a la producida bajo la estructura tradicional vertical del sindicato 'de arriba hacia abajo': de la cúpula a las bases, a través de negociaciones y acuerdos; la segunda, en cambio, revierte la estructura vertical tradicional sindical viéndose movilizadas por las bases, frente a sus dirigencias, como comisiones internas o cuerpos de delegados, a través de diferentes conflictos; por último, la tercera refiere 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.

Es justamente en estas últimas dimensiones ascendentes y periféricas donde los estudios de conflictividad señalan la presencia de jóvenes trabajadores precarizados como una 'nueva generación militante', quienes, con prácticas más horizontales y orientaciones ligadas –muchas de ellas– a la izquierda, disputan la orientación de los conflictos y negociaciones de las jefaturas gremiales (Lenguita, 2011). Este nuevo activismo sindical juvenil comenzó a disputar terreno con el sindicalismo tradicional al integrarse como delegados e integrantes de comisiones internas; tal es el caso del sector de servicios (empresas de *call-center*), comercio (supermercados) y transporte (subterráneo de Buenos Aires), entre otros. 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 de empleo, donde emergen las fertilidades para este nuevo sindicalismo de base. La ampliación del horizonte de posibilidades que genera el nuevo marco económico y sindical entra en contradicción con la ausencia de espacios institucionales para que los trabajadores precarizados lleven a cabo sus luchas,



conduciendo al desarrollo de nuevas prácticas sindicales por debajo y por fuera de los canales sindicales tradicionales.

La mención de la precarización como herencia de la ofensiva neoliberal que entra en tensión con la revitalización sindical exige su explicitación conceptual para comprenderla desde un sentido ampliado en conjunción con las propias complejidades del presente periodo histórico. En otros estudios académicos (Adamini, 2014, 2014a, 2012, 2011) señalamos que la precarización, si bien contempla la condición contractual –bajo la forma de empleo no registrado (Palomino, 2008)–, abarca también otras dimensiones como la dimensión subjetiva –ligada a la insatisfacción de los trabajadores respecto a sus condiciones de trabajo (Paugam, 2009)– y de las relaciones laborales – ligada a la débil aplicación de la representación colectiva– (Bérout y Bouffartigue, 2009). En este nuevo sindicalismo de base encontramos a aquellos trabajadores que se encuentran precarizados no solo en sus contratos y subjetividades, sino también en sus relaciones laborales al no sentirse representados por los sindicatos de su lugar de trabajo.

Si bien dicho fenómeno de precarización laboral (en su concepción ampliada) es un fenómeno que atraviesa y segmenta al colectivo de trabajadores, señalamos ya cómo diferentes estudios coinciden en marcar que son los jóvenes quienes se encuentran sobrerrepresentados en ella. Consideramos que dicha situación no se desprende de una característica 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). Esta circunstancia condiciona también que gran parte del nuevo sindicalismo de base cuente como activismo el desarrollo de una ‘nueva generación militante’ que disputa la precariedad.

Uno de los rasgos que caracteriza este sindicalismo de base es que está constituido por jóvenes de entre 25 y 35 años, lo que denominamos “la generación 2001” [...] los jóvenes, que de 2004 en adelante formaron parte del proceso de politización sindical en el lugar de trabajo, lo hicieron sobre el fondo de la fuerte despolitización que significó la década del 90 para la vida sindical. Sin embargo, esta generación tuvo un “bautismo político” que le dará su sello generacional: las jornadas de diciembre de 2001, con su puesta en crisis del conjunto de las instituciones del Estado, la legitimación parcial de la acción directa como herramienta de lucha y aspectos de democracia directa plasmados en el asambleísmo (Varela, 2013: 92).

La participación política juvenil en el mundo del trabajo de la última década no solo se dio a partir de la incorporación de nuevas prácticas de sindicalismo de base, sino también a través de la creación de nuevas formas de organización, como colectivos y



movimientos de trabajadores autoorganizados. Entre algunas de ellas podemos mencionar a la Coordinadora de Trabajadores Precarizados (CTP) en Buenos Aires –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, becarios, monotributistas)–; La Fragua en la ciudad de La Plata –creada en 2006, agrupa a trabajadores asalariados de La Plata, Berisso y Ensenada (fundamentalmente docentes y estatales) inscriptos en el Movimiento Popular Patria Grande–; Jóvenes Científicos Precarizados –creada en 2005, nuclea a becarios de investigación de diversas universidades y organismos científicos nacionales–; y la agrupación Telemarketers en Lucha –creada en 2009, agrupa a nivel nacional a teleoperadores de diferentes *call centers* y se inscribe en el Partido Obrero. Estas organizaciones se caracterizan por articular a jóvenes precarizados de distintos lugares laborales en un mismo colectivo y bajo formas institucionales novedosas, surgidas en el proceso de revitalización de la conflictividad laboral durante la postconvertibilidad (Battistini, 2009; Arias y Crivelli, 2010; Barattini, 2008; Bouffartigue y Busso, 2010).

Consideramos que estas nuevas formas de organización juvenil dan cuenta de un proceso de renovación en el movimiento de trabajadores en un contexto de mantención de la precarización como forma-empleo. Sin embargo, las propias demandas de lucha de los jóvenes trabajadores como precarizados marcan una continuidad en las demandas respecto a conquistas y derechos obtenidos en una sociedad salarial pasada. De esta manera, entendemos que dichas continuidades y rupturas dan cuenta de la complejidad del proceso de transformación de las organizaciones de los trabajadores que no puede pensarse en términos de una desaparición del sindicalismo como referencial de organización colectiva, pero tampoco como la mantención de una forma tradicional de organización sin erosiones. En función de estas ambivalencias, nos interesa reflexionar sobre las diversas relaciones que establecen los jóvenes trabajadores precarizados que se organizan al calor de los tiempos precarios.

### **Relaciones sindicales en un caso de pasantes precarizados de la Administración Pública bonaerense (La Plata, 2008-2012)**

Recuperando las reflexiones teóricas realizadas, en este apartado nos proponemos indagar el problema de investigación planteado a través de un caso empírico de jóvenes trabajadores precarizados. El caso está constituido por pasantes universitarios que se desempeñaban como teleoperadores del *call center* de la Agencia de Recaudación de la Provincia de Buenos Aires (ARBA) de la ciudad de La Plata durante el periodo 2008-2012 y que desarrollaron diversas acciones colectivas en repudio a la precarización de su lugar de trabajo. En dicho espacio laboral público, los pasantes



convivían con trabajadores de planta permanente,<sup>1</sup> algunos de los cuales realizaban las mismas tareas laborales que ellos (aunque con una mayor retribución salarial, estabilidad contractual y mayores protecciones laborales). De esta manera, el caso de los pasantes de ARBA nos permite analizar la vinculación de jóvenes trabajadores y organizaciones sindicales en un espacio laboral atravesado por la aplicación de las formas de contratación flexible y fragmentación laboral.

Diferentes estudios académicos señalan que la pasantía resulta una forma de precarización laboral encubierta, por tratarse de una forma contractual deslaborizada que priva a los pasantes de derechos laborales fundamentales –como aportes jubilatorios, licencias prolongadas, derecho a la afiliación sindical, indemnización por despido– (Neffa, 2005; Beccaria y López, 1997; Montes Cató, 2004, 2005; González, Langard y Levis, 2005). En otros trabajos académicos (Adamini, 2011; 2012; 2014) señalamos que en el caso de ARBA la pasantía constituía una forma de precarización laboral encubierta no solo por sus condiciones contractuales inestables y desprotegidas, sino también por la insatisfacción de los pasantes ante el incumplimiento de su carácter formativo, evidenciada por el hecho de que realizaban tareas mecánicas como operadores telefónicos –ofreciendo planes de pago y respondiendo consultas de facturación– alejadas de sus campos de estudio de las carreras de Abogacía, Contador Público, Licenciatura en Administración y en Economía de la UNLP. Por otra parte, los pasantes del *call center* de ARBA se encontraban precarizados en sus relaciones laborales por la débil aplicación de su derecho a la representación colectiva, ya que al no ser legalmente considerados como trabajadores se encontraban excluidos de la afiliación sindical.

Pero a pesar de estas condiciones contractuales subjetivas y relacionales de precarización laboral –y como forma de respuesta a ellas–, observamos que los pasantes de ARBA se organizaron colectivamente y desarrollaron acciones de protesta, en donde establecieron relaciones diversas –y por momentos contradictorias– con las organizaciones sindicales. Así, podemos identificar dos tipos de relaciones que fueron desarrolladas en los sucesivos conflictos de 2009 y 2011 por dos grupos de pasantes con características contractuales y relaciones laborales disímiles. El principal eje de diferencia entre ambos residía en el marco legal bajo el cual desarrollaban su pasantía (ver cuadro 1): el primer grupo, al que llamamos *pasantes de la antigua ley*, trabajó entre 2008 y 2009 bajo un sistema de pasantías heredado de la década de 90 (decreto N° 487/00), que establecía 6 horas de trabajo diario, una duración contractual no mayor a 4 años y el otorgamiento de una asignación estímulo obligatoria, en concepto de viáticos. Por su parte, el segundo grupo corresponde a los *pasantes de la nueva ley*,

---

<sup>1</sup> Entre los años 2008 y 2009, el *call center* estaba compuesto por 130 pasantes de la Facultad de Ciencias Económicas, que representaban el 92,8% del total del personal del *call*; mientras que entre los años 2010 y 2012, y bajo la normativa de la nueva ley de pasantías (N°26.427), trabajaban cerca de 160 pasantes, pertenecientes a la Facultad de Ciencias Económicas y Ciencias Jurídicas, que representaban el 75% del personal.



quienes trabajaron entre 2010 y 2012 regidos por la última ley de pasantías (N°26.427) –aprobada bajo el gobierno de Cristina Fernández– que implicó mejoras formales en sus condiciones de empleo, al reducir su carga horaria a 4 horas diarias y su duración contractual a un año y medio, establecer el cálculo de su asignación en función del convenio colectivo de su lugar de trabajo, otorgar obra social, licencias, ART y vacaciones, e incorporar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social como su organismo de control.

**Cuadro comparativo entre condiciones laborales de pasantes de la antigua y la nueva ley de pasantía en ARBA (2008-2012)**

	<b>Pasantes de la antigua ley 2008-2009</b>	<b>Pasantes de la nueva ley 2010-2012</b>
Definición legal	Relación formativa de carácter no laboral	Relación formativa de carácter no laboral
Asignación estímulo	Entre \$450 y \$560 (variable según evaluaciones)	\$2000 (monto fijo)
Carga horaria	6 horas diarias	4 horas diarias
Duración contractual	4 años de duración máxima	1 año y medio de duración máxima
Beneficios sociales	Vacaciones y licencias (arreglo informal)	Obra social, vacaciones, ART y licencias dispuestas por ley
Afiliación sindical	Sin derecho a la afiliación sindical	Sin derecho a la afiliación sindical
Organismo de control	Ministerio de Educación de la Nación	Ministerio de Educación de la Nación y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

La aplicación de estos dos sistemas normativos en el *call center* dividió a los pasantes no solo en condiciones de trabajo, sino también en sus demandas de lucha y formas de organización. Vemos así que los pasantes de la antigua ley trabajaron en el *call* con condiciones salariales inestables (variables en su fecha y monto de cobro) y con desprotección en sus condiciones ambientales de trabajo (por la falta de higiene y limpieza en su oficina de trabajo). En función de estas condiciones precarias realizaron acciones de protesta **de forma autoorganizada** en 2009, obteniendo la satisfacción de sus demandas por parte del Estado empleador. Mientras que los pasantes de la nueva ley, trabajaron bajo un contrato más protegido y estable, contando con mayores protecciones laborales y beneficios sociales. A pesar de ello, también iniciaron acciones colectivas de protesta en 2011, reclamando por el carácter fraudulento de su pasantía ante la escasa relación entre su tarea y su campo de estudios. A diferencia del primer grupo, los pasantes de la nueva ley realizaron acciones colectivas **acompañados en su**



**organización y logística por el sindicato ATE** (que representa una de las tres organizaciones sindicales de ARBA, las otras dos son la Asociación Empleados de Rentas e Inmobiliario del Ministerio de Economía de la Provincia de Bs. As. –AERI– y la Unión del Personal Civil de la Nación –UPCN–).

A continuación buscamos profundizar el análisis comparativo de estas dos experiencias de organización colectiva que fueron desplegadas en forma sucesiva por los pasantes de la antigua y la nueva ley. Nos proponemos reconstruir las particularidades que asumió cada grupo a la hora de construirse como colectivo de trabajadores precarizados y de qué forma su identificación colectiva repercutió en sus demandas y herramientas de lucha, analizando de forma puntual el papel asignado al sindicalismo en sus discursos y en sus prácticas políticas. Los discursos de los pasantes constituyen nuestro corpus de análisis; para ello, utilizaremos las entrevistas realizadas a 25 pasantes de ARBA<sup>2</sup> (12 de la antigua ley y 13 de la nueva ley) que participaron de los conflictos de 2009 y 2011. Estas fueron realizadas con posterioridad a los conflictos y dan cuenta de la lectura que los pasantes establecieron sobre su participación en dichas acciones colectivas.

### **Pasantes de la antigua ley: entre el autonomismo y la apropiación de herramientas sindicales**

Mencionamos anteriormente que los pasantes de la antigua ley desarrollaron en 2009 acciones colectivas de protesta, reclamando el pago de sus asignaciones estímulo atrasadas y el cumplimiento de las condiciones de higiene en su oficina de trabajo –en el marco de la epidemia mundial de Gripe A. La particularidad de estas acciones reside en que fueron desarrolladas de forma autoorganizada, sin establecer contacto con ninguna de las tres organizaciones sindicales del lugar de trabajo (ATE, AERI o UPCN). Podemos reconocer en estas jornadas de protesta, que incluyeron el paro de actividades y manifestaciones públicas y virtuales, un sesgo autonomista, evidenciado en su rechazo a las organizaciones sindicales –por su carácter burocratizado y alejado de sus intereses como trabajadores.

*“Fue todo en términos pseudosindicales, porque nadie quería meterse con los sindicatos por lo estigmatizados que están en lo que son organismos públicos. Entonces, una mayoría de la gente que estábamos ahí preferíamos mantenernos como una autoorganización, independiente de cualquier institución de trabajadores organizados.*

---

<sup>2</sup> Los criterios para la selección de los pasantes entrevistados fueron la heterogeneidad respecto a la carrera universitaria, el sexo y el periodo de realización de su pasantía en el *call center* de ARBA. Nuestro principal objetivo fue construir una muestra heterogénea que incluyera pasantes varones y mujeres, de las cuatro carreras que contaban con convenios de pasantías en el *call center* de ARBA (Economía, Abogacía, Contador, Administración) y donde estuviera equiparada la presencia de pasantes del antiguo y el nuevo marco regulatorio (2008-2009 y 2010-2012). El criterio utilizado para definir el número de entrevistas fue la saturación teórica (Glaser y Strauss, 1967), lo que implica que el proceso de recolección cesa ante la aparición de información reiterada.



*Entonces, bueno, armamos el primer paro, ya en julio, reclamando por [el pago de] mayo” (Atilio, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley, entrevista realizada en 2010).*

ATE fue el único de los tres sindicatos de ARBA que se acercó a los pasantes de la antigua ley durante el desarrollo del conflicto, a pesar de lo cual no encontró una respuesta positiva de parte de este grupo de pasantes que prefirieron mantener distancia con los sindicatos. El acercamiento de ATE se comprende en el marco de su pertenencia a la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), que sostiene una perspectiva inclusiva que incorpora y reconoce como representados a los trabajadores desocupados y precarizados (dentro de los cuales cabrían los pasantes). Diana Menéndez (2007) resalta que esta 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).

El carácter deslaboralizado (legitimado legalmente) de la figura de la pasantía intervino como un elemento de segmentación entre los pasantes y el resto de los empleados de ARBA, dificultando que los pasantes de la antigua ley se identificaran como parte del mismo colectivo y se apropiaran de sus herramientas de representación colectiva. Esto se visualiza en las narraciones sostenidas por los pasantes como ‘no trabajadores’ del organismo, lo que los ubica en una situación de otredad simbólica frente al resto de los empleados y de sus organizaciones sindicales de representación.

Ante la pregunta: Cuando empezaron con todas estas movidas en el 2009, ¿hubo algún tipo de solidaridad de parte de los otros compañeros de ARBA? *“No, es que en realidad no éramos compañeros. Es algo muy simple: si no sos de planta, temporaria o permanente, y no estás afiliado a ningún sindicato, no sos”* (Atilio, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley, entrevista realizada en 2010).

Esta otredad construida por los pasantes de la antigua ley al interior del organismo repercutió en la realización de prácticas políticas independientes por fuera de los ámbitos de acción sindical y sin el apoyo del resto de los empleados.

Un elemento que interviene a la hora de comprender el posicionamiento negativo que los pasantes tenían frente al sindicato, y de forma particular sobre ATE, son las atribuciones, también negativas, realizadas por otros actores significativos de ARBA – como los empleadores y trabajadores de planta del organismo provincial– criticando el carácter ‘conflictivo’ de ATE como sindicato. Los otros dos sindicatos (AERI y UPCN), en cambio, contaban con mayor consenso social al interior de ARBA, fundamentalmente por el empleo de estrategias no tan conflictivas basadas en la negociación con las autoridades.



*“Las gestiones de ATE por ahí no fueron constructivas, más que nada, por la forma, los métodos que tiene la organización sindical”.*

[¿Por qué no fue productivo?]

*“No fue productivo más que nada por el hecho de que para los superiores, para la gente que está en cargos jerárquicos, a los sindicatos más vale tenerlos alejados del asunto y que no se metan mucho. Y realmente, eso nos entorpeció las gestiones en cuanto a poder expresarnos nosotros como trabajadores y que no se mimetice con lo que es el gremio”* (Rosa, estudiante de Contador, pasante de la antigua ley, entrevista realizada en 2010).

En relación con el carácter constitutivo de las atribuciones identitarias, Batjtin (1982) nos advierte, a través del concepto de polifonía, sobre la presencia de ‘otras voces’ en la propia voz, cuya centralidad en el propio discurso dependerá de las relaciones de poder entre los sujetos que se las atribuyen e incorporan. Consideramos que dichas relaciones de fuerza deben enmarcarse en un ‘contexto de acción’ más amplio a la situación enunciativa que propone la perspectiva lingüística de la teoría de la enunciación (Benveniste, 1966), incluyendo en su abordaje la dimensión macro (relaciones de fuerzas en el mercado laboral), meso (el propio lugar de trabajo) y micro (la trayectoria de los propios sujetos).

El abordaje de nivel macro incluye al contexto laboral en que se insertan los pasantes como jóvenes trabajadores. Asumiendo una perspectiva histórica, ampliamos el marco de análisis del periodo de la postconvertibilidad en que estos jóvenes ingresaron al mercado laboral para indagar sus bases constitutivas. Así, encontramos en Argentina, durante la década de 90, un proceso progresivo de pérdida de centralidad y legitimidad de las organizaciones sindicales en un marco laboral regido por altas tasas de desempleo y el no registro, que repercutieron negativamente, reduciendo el número de afiliados y la fuerza política en las disputas frente al capital y el Estado.

Durante el periodo de la postconvertibilidad, en el que estos jóvenes se insertaron al mercado de trabajo, señalamos un mejoramiento de las condiciones de empleo de forma paralela a la revitalización sindical, evidenciada en el aumento del número de afiliados, conflictos laborales y negociaciones colectivas. Sin embargo, la permanencia de un importante número de trabajadores no registrados (Azpiazu y Schorr, 2010), dentro de los cuales los jóvenes se encuentran sobrerrepresentados, priva de esta herramienta de representación sindical a un importante número de trabajadores, entre los cuales se encuentran los pasantes.

Por su parte, en el nivel meso correspondiente al lugar laboral, observamos que el contexto de las relaciones de fuerza al interior de ARBA se encuentra atravesado por la centralidad de organismos sindicales como AERI y UPCN que mantienen cánones de representación basados en el ‘trabajador tradicional’ (empleado en la planta del organismo) y cuentan con mayor legitimidad social que ATE. Es decir, si bien ATE es el



único sindicato dentro de ARBA que reconoce formalmente a los pasantes como representados, cuenta con una presencia más débil que los otros dos sindicatos (Domínguez, 2013). Este posicionamiento periférico junto con el recuerdo vívido respecto a una protesta poco exitosa llevada a cabo por ATE en 2008 que terminó en despidos masivos, contribuyeron también al alejamiento sindical de los pasantes de la antigua ley. Dicho recuerdo refiere al caso de pasantes de Arquitectura que trabajaban en otra oficina de ARBA, quienes luego de reclamar junto a ATE por cobro de sueldos atrasados fueron despedidos. Esa derrota actuó como otro elemento que contribuyó en las atribuciones negativas de los pasantes de la antigua ley sobre dicho sindicato y que también funcionó como un elemento disciplinador, desalentando su organización política con otros trabajadores.

*“Había otra pasantía en ese momento que era la de Arquitectura, que estaban en la parte de catastro de ARBA; ellos creo que estuvieron 5 o 6 meses sin sueldo. Se juntaron mucho con ATE, en mi opinión, y pareciera ser que se resolvió y los echaron a todos. No cobró nadie. Dos meses después incluyeron a 2 o 3 personas de los 60 que eran pasantes de Arquitectura. Hubo mucho conflicto con eso. Nosotros estuvimos con ellos pero no fue un contacto directo, era un sí, no sé, te escucho. Una vez se metieron al call adonde trabajamos en nuestro horario, pero nunca tuvimos una buena relación. Fue como que nos tiraban algunas cosas, pero siempre era más lo nuestro, nosotros más cerrados entre nosotros, hagamos un grupo más nosotros solos unidos, era distinto. No nos quisimos juntar, no por los comentarios de los demás (porque dentro del ministerio siempre fue el comentario ATE no, ATE no), sino por una cuestión de convicción”* (Lautaro, estudiante de Administración, pasante de la antigua ley, entrevista realizada en 2010).

Finalmente, a nivel micro, centrado en la trayectoria de los sujetos, encontramos que la escasa experiencia laboral y política de los pasantes de la antigua ley propició también este distanciamiento sindical. Al respecto, diferentes estudios (Waddington, Whitston, 1997, Contrepolis, 2003) señalan que la baja tasa de sindicalización de los jóvenes se explicaría por las características de los empleos a los que estos suelen acceder, que en su mayoría son empleos transitorios y de carácter no registrado. Estas teorías se contraponen, así, a algunas perspectivas culturalistas que plantean que el debilitamiento de las relaciones sindicales con los jóvenes es un rasgo asociado a la condición del ser juvenil contemporánea, donde el trabajo habría perdido centralidad en su cotidianidad, conduciéndolos a atribuir un mayor interés a los consumos culturales como rasgo de identificación (Pérez Islas y Urteaga, 2001; Svampa, 2000; Berardi, 2007).

Coincidimos con las teorías críticas de aquellas perspectivas culturalistas que anclan las construcciones identitarias juveniles por fuera del espacio laboral y político. La



mayoría de ellas fueron desarrolladas en el marco de expansión del ciclo neoliberal, en el que los jóvenes resultaron uno de los sectores más perjudicados por el desempleo, el no registro y la inactividad por desaliento. Ampliando la mirada analítica, observamos que esta mutación del trabajo no afectó solamente a los jóvenes, sino a toda la sociedad, transformando el modo de vinculación con el trabajo bajo la precariedad laboral como forma-empleo. Consideramos, siguiendo a Antunes (1999), que esta transformación del mundo del trabajo no eliminó al trabajo y sus instituciones como referenciales identitarios, sino que estos mutaron su forma de posicionamiento. Muchos sindicatos, incluso, están atravesando formas de reacomodamiento a estas nuevas condiciones laborales, incluyendo nuevos tipos de representación, como es el caso de CTA (Gurrera, 2004), aunque manteniendo como banderas de lucha los derechos laborales obtenidos en una sociedad salarial pasada.

Vemos así, en el caso de los pasantes de la antigua ley, que a pesar del distanciamiento del sindicato como forma de organización (condicionado por factores a nivel macro, meso y micro), es posible identificar una cercanía con este en muchas de sus demandas de lucha, asociadas a la protección laboral y estabilidad salarial, que constituyen banderas tradicionales de lucha del sindicalismo de una sociedad salarial pasada. Por otro lado, las prácticas y herramientas aplicadas en el desarrollo de su conflicto en 2009 marcan también una recuperación de repertorios de acción sindical, como por ejemplo en el empleo del paro de actividades, la manifestación y el envío de petitorios. Entonces, a pesar de las rupturas y del distanciamiento que el contexto histórico y laboral de deslegitimación sindical genera –en un marco de acción precarizado–, observamos en el propio desarrollo de las acciones autoorganizadas de los pasantes una apropiación de experiencias sindicales de generaciones pasadas que actúan como dispensario de herramientas y demandas, actualizadas a la luz de sus luchas presentes.

### **Pasantes de la nueva ley: sindicato como aliado y como insumo en el reconocimiento como trabajadores**

Los pasantes de la nueva ley, a diferencia de los pasantes de la antigua ley, desarrollaron acciones colectivas articulados con ATE. Dicha vinculación asumió un carácter informal no institucionalizado, ya que al no ser reconocidos legalmente como trabajadores los pasantes no contaban con el derecho a la afiliación sindical. A pesar de ello, y en una prolongada jornada de lucha entre diciembre de 2011 y abril de 2012, reclamaron su reconocimiento como trabajadores (mediante el pase a planta permanente), contando con el acompañamiento y la organización de parte de la Junta Interna de ATE Economía y representantes de ATE Provincia de Buenos Aires. La principal demanda de los pasantes de la nueva ley nacía de la insatisfacción de observar cómo su pasantía era utilizada fraudulentamente para cubrir puestos



laborales, ya que su actividad laboral como operadores telefónicos<sup>3</sup> no tenía ninguna vinculación con sus carreras de estudio y, por otro lado, era realizada también por empleados de planta que contaban con mayores protecciones y derechos laborales.

Vemos así que el significado asociado a la precarización variaba entre el primer y el segundo grupo de pasantes. Mientras los de la antigua ley reclamaban su precariedad sobre las condiciones contractuales y ambientales de trabajo, los de la nueva ley remarcan su insatisfacción ante la ausencia de su reconocimiento como trabajadores. En cierta manera, es la satisfacción de las demandas contractuales del primer grupo la que crea un nuevo terreno de condiciones laborales sobre el cual los del segundo grupo amplían su horizonte de lucha. En dicha ampliación contaron con el apoyo y la logística de ATE.

Respecto a las herramientas de lucha aplicadas en el prolongado conflicto, observamos que los pasantes de la nueva ley –al igual que los de la antigua ley– recurrieron a repertorios sindicales tradicionales de protesta que incluyeron el paro de actividades, corte de calles y la difusión en la vía pública a través de volantes y en las redes virtuales. Sin embargo, el acompañamiento logístico de ATE otorgó a los pasantes de la nueva ley mayores recursos sindicales para sus protestas (por ejemplo viajaron a Mar del Plata –donde ARBA realizaba su campaña de verano– para hacer público su reclamo con carteles y pancartas), como también permitió sumar nuevas instancias formales de negociación (a través de la negociación con las autoridades del organismo, mediada por representantes de ATE y miembros del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires).

Por otro lado, al calor del conflicto en el que reclamaban por el carácter fraudulento de su pasantía, los pasantes reforzaron su incorporación identitaria como ‘trabajadores’. En dicha incorporación participó de forma central la voz de ATE como sindicato, que consideraba a los pasantes como trabajadores precarios y, por tanto, objeto de su representación. Muchos de estos pasantes una vez terminado el conflicto, y con la efectivización de los pases a planta en 2013, se afiliaron formalmente al sindicato.

*“Aunque no teníamos representación, ellos [ATE] tienen una postura que todos los que trabajan en el Ministerio de Economía o en cualquier Ministerio, son trabajadores. Como que tiene una definición más genérica de lo que es ser trabajador y no discrimina por ser pasante o planta temporaria” (Emilio, estudiante de Administración, pasante de la nueva ley entrevista realizada en 2012).*

---

<sup>3</sup> La tarea laboral de los pasantes consistía en responder consultas referidas a las boletas enviadas por ARBA de impuestos provinciales inmobiliarios, automotor, embarcaciones e ingresos brutos, y ofrecer planes de pago y moratorias



Vemos así que el reconocimiento de ATE hacia ellos como 'trabajadores' fue un hecho que condujo al acercamiento con los pasantes de la nueva ley. Sin embargo, vimos anteriormente que esta misma atribución fue rechazada por los pasantes de la antigua ley. ¿Qué es lo que condujo a este acercamiento de los pasantes con el sindicato? Consideramos que el cambio en las relaciones de fuerza al interior del lugar de trabajo construyó un terreno fértil para esta incorporación positiva del 'ser trabajador' anclado en la precariedad, en la que el sindicato ATE resultó un aliado. De forma puntual, observamos que la incorporación de nuevos derechos laborales, a partir de la aplicación del nuevo sistema de pasantías, resaltó la dimensión laboral en sus representaciones. Por otro lado, durante 2010 y 2011, ante el cambio del sistema legal, comenzaron a darse los primeros pases a planta de aquellos pasantes de la antigua ley que se encontraban por encima del nuevo límite legal en la duración de sus contratos. En dichos pases, intervinieron negociando representantes de las diversas organizaciones sindicales (fundamentalmente AERI y UPCN). Dichas negociaciones expresaron la fertilidad política que tenía la asociación sindical para el ingreso a la planta estable, actuando como un antecedente positivo y también como un elemento constitutivo de su formación política laboral.

Queda entonces por respondernos, ¿por qué ATE? Observamos así que al iniciarse el conflicto en diciembre de 2011, los pasantes de la nueva ley se acercaron a las tres organizaciones sindicales del organismo en busca de apoyo, basándose en la experiencia del pase a planta logrado por los de la antigua ley a través de las listas sindicales de AERI y UPCN. Fue ATE el único de los tres sindicatos que se sumó como representante y organizador en el desarrollo de sus protestas. Las otras dos organizaciones se ofrecieron, en cambio, a realizar gestiones para incorporarlos en listados de expedientes, con los cuales negociarían sus pases a planta junto a los de otros contratados.<sup>4</sup>

Retomando las especificidades señaladas sobre las herramientas de negociación y conflicto características de cada una de estas organizaciones, encontramos que mientras ATE asumió un rol activo en el apoyo y la organización de las acciones colectivas de protestas, AERI y UPCN aplicaron estrategias de negociación con los directivos del organismo, manteniendo una relación distante con las acciones colectivas de los pasantes. Estos rasgos definitorios de cada una de las organizaciones fueron aprehendidas por los pasantes a lo largo del desarrollo del conflicto, sin tener antes de este una referencia diferencial.

---

<sup>4</sup> Los pases de los pasantes a la planta temporal se concretaron a partir de 2013, lo que significó el fin del sistema de pasantías en el *call center* de ARBA. Para más información sobre el desarrollo del conflicto consultar Adamini (2014).



*“Fuimos a presentar el mismo reclamo a los tres y, simplemente, los que nos apoyaron, los únicos que nos apoyaron para emprender alguna medida de fuerza fueron los de ATE. Los otros pidieron un poco de paciencia, reserva, usaban otros métodos. Ahora lo veo, antes no. No eran tan combativos, eran más diplomáticos, no sé cómo llamarlos. Nos hacían anotar en una lista que iban a presentar los representantes del gremio ante ARBA. Como un reclamo formal, mucho más diplomático que los de ATE. Los de ATE, en cambio, además de la vía diplomática tenían las medidas de fuerza”* (Luana, estudiante de Economía, pasante de la nueva ley, entrevista realizada en 2013).

A diferencia de los pasantes de la antigua ley, los de la nueva ley establecieron una relación sólida con el sindicato durante el desarrollo de sus conflictos. Sin embargo, notamos como continuidad entre ambos grupos la persistencia de una diferenciación discursiva respecto a la ‘práctica sindical’. Sin llegar a la atribución negativa inicial otorgada por el primer grupo de pasantes, notamos en los de la nueva ley una recurrencia en su atribución negativa a hábitos y prácticas sindicales, a través de la construcción de dicotomías antagónicas excluyentes como ‘sindicato-compañeros’ y la atribución de intereses sindicales (ajenos a) los suyos como grupo.

*“ATE a la larga pretende que si pasamos todos a planta, nos afiliemos con ellos. Pero yo por lo menos siempre tuve en claro que son un sindicato y hay que verlos como tal, no como un compañero que lo voy a tener incondicionalmente al lado mío”* (Mariano, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley, entrevista realizada en 2012).

El acompañamiento sindical transitado durante los cuatro meses de protesta constituyó un espacio de formación política para los pasantes de la nueva ley que no se dio de forma central en el caso de los de la antigua ley. En este proceso formativo los pasantes incorporaron herramientas, léxico, sociabilidades y prácticas de la experiencia de lucha sindical. La mayoría de ellos no contaban con experiencia política previa, por lo que vivenciaron el conflicto como un proceso de socialización en el accionar político laboral.

*“Muchas palabras nuevas, aprender diálogos, hacer una asamblea, qué es una asamblea, participar de una asamblea. Siempre decía en enero aprendí 20 palabras nuevas, hablar de la patronal, hablar de cosas así, que jamás había dicho «la patronal» en mi vida. Y escuchar «compañeros, compañeras» todo el tiempo, las asambleas”*. (Mariano, estudiante de Contador, pasante de la nueva ley, entrevista realizada en 2013).

Pero más allá de este carácter formativo atravesado por el acompañamiento de ATE en el conflicto de los pasantes de la nueva ley, consideramos que la experimentación



colectiva de condiciones laborales precarias en un ámbito laboral atravesado por diferentes tradiciones sindicales, como es ARBA, propició el desarrollo de acciones colectivas recurriendo al repertorio de herramientas de lucha sindical en ambos grupos de pasantes. Herramientas que permanecían vitales en el imaginario colectivo y que eran visualizadas en la cotidianeidad de los empleados del organismo. Nuevamente, resaltamos, al igual que en el caso de los de la antigua ley, que en la recuperación de dicho repertorio de lucha y en la propia demanda de condiciones estables y protegidas se encuentran los puentes que ligan sus prácticas con tradiciones de lucha pasadas, a pesar de lo quiebres que generan las condiciones de precariedad en sus contratos, subjetividades y relaciones laborales.

### **Reflexiones finales**

Comenzamos este artículo proponiéndonos analizar la relación entre los jóvenes trabajadores precarizados y el sindicalismo en la postconvertibilidad, a partir del relevamiento bibliográfico sobre la temática y su puesta en diálogo con un caso empírico representado por pasantes organizados del *call center* de ARBA entre 2008 y 2012. Para ello reconstruimos, en primer lugar, el contexto laboral, político y sindical en el que este caso se insertaba. En la reconstrucción de dicho contexto hallamos una tensión entre el contexto del mundo laboral juvenil atravesado por la forma-empleo precaria, herencia del neoliberalismo instaurado desde la década de 70 y profundizado en los 90, y la participación activa de los jóvenes como actores políticos en el proceso de revitalización sindical que se viene produciendo desde el año 2004. Dicha tensión desestima a aquellos estudios que pregonaban la ruptura entre el sindicalismo y los jóvenes trabajadores en tiempos precarios.

Al respecto, nuestra hipótesis inicial sostenía que el trabajo sigue siendo un espacio de identificación y organización colectiva para los jóvenes en tiempos precarios, que encuentra conexión con tradiciones y herramientas de lucha del pasado. El abordaje de las lecturas y discusiones teóricas sobre el periodo dio cuenta de que los jóvenes están atravesando un proceso de renovación de las formas de organización como actores políticos, a partir de la incorporación de prácticas horizontales, del desarrollo de un sindicalismo de base y de la creación de nuevas formas de organización. Por otra parte, a través de nuestro caso de estudio, centrado en pasantes del *call center* de ARBA, encontramos que estos desarrollaron diferentes acciones colectivas y formas de organización en sus luchas contra la precarización, estableciendo cercanías y distancias con el sindicalismo. Estas zonas grises nos conducen, más que a refutar nuestra hipótesis, a complejizarla, observando los puentes pero también las rupturas que se dan respecto al sindicalismo como forma de organización. Observamos así que las continuidades se dan en relación con las demandas y estrategias de lucha, mientras que las rupturas emergen a partir de la renovación de las formas institucionales de organización.



Respecto a las nuevas formas de organización, aplicado a nuestro caso de estudio, observamos que en el grupo de los pasantes de la antigua ley primaron formas de lucha autoorganizadas, mientras que en el caso de los pasantes de la nueva ley primó el contacto con el sindicato de un modo informal en términos institucionales (sin afiliación formal). Sin embargo, más allá de sus diferencias, ambos grupos de pasantes desarrollaron acciones colectivas que marcan continuidad en la recuperación de repertorios de lucha (paro de actividades, corte de calles, petitorios) y demandas propias del sindicalismo (como la estabilidad salarial y la protección de condiciones ambientales de trabajo). Esta recuperación marca una conexión intergeneracional que da cuenta de la presencia de un legado de lucha en la memoria colectiva de los trabajadores, de un proceso de reapropiación, con rupturas y continuidades, al calor de los nuevos tiempos laborales, en donde no solo repercute la precarización laboral como forma-empleo, sino también los propios procesos de empoderamiento político desarrollados al calor de las jornadas de 2001 y de la recuperación de los conflictos laborales y los actores sindicales en la escena pública a partir de 2004.

Encontramos así que, a pesar de los tiempos precarios, que fragmentan a los colectivos de trabajadores, flexibilizan sus formas de contratación y dificultan su afiliación formal a los sindicatos, los jóvenes trabajadores no naturalizan dichas condiciones de precarización, sino que desarrollan diversas formas de organización para resistirlas. Consideramos así que, a pesar de las mutaciones materiales del mundo del trabajo, no ha logrado diluirse la representación simbólica de una sociedad salarial pasada con estabilidades y protecciones obtenidas a partir de la lucha sindical que perdura como imagen compartida en la memoria colectiva de los trabajadores. Una memoria que cuenta con fertilidad política en tanto actúa como dispensario de demandas y herramientas de lucha pasadas, que son resignificadas por jóvenes trabajadores en un marco en el cual el trabajo ha retomado su carácter de espacio de conflictividad y disputa con la recuperación sindical. Con esto, buscamos decir que es a la luz de las relaciones del presente –y sus contradicciones– desde donde deben pensarse y enmarcarse las recuperaciones que los jóvenes trabajadores realizan sobre el pasado, pensando sus continuidades y rupturas intergeneracionales de una forma histórica y relacional.

### **Referencias bibliográficas**

- Abal Medina, P. (2014). *Ser solo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina actual*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Adamini, M. (2011). La precarización oculta en las pasantías universitarias. Cambios y continuidades en su nueva ley. *Derecho y Ciencias Sociales*, Núm. 4, 51-63.
- Adamini, M. (2012). Pasantías universitarias en la Argentina de la postconvertibilidad: cambios laborales en el período 2003-2011. *Temas de coyuntura*, Núm.66, 67-92.



- Adamini, M. (2014). *Formaciones identitarias en lugares de trabajo precario. Un estudio sobre pasantes de la administración pública de la provincia de Buenos Aires (2008-2012)* (Tesis de Doctorado inédita). Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- Adamini, M. (2014a). El sistema de pasantías universitarias en Argentina: la pregunta por la precarización laboral en el marco de la crisis del modelo neoliberal, *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, Núm. 31, 107-130.
- Antunes, R. (1999). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Buenos Aires: Editorial Antídoto.
- Arias, C. y Crivelli, K. (2010). Ensayando prácticas de articulación colectiva: la Coordinadora de Trabajadores Precarizados de la Ciudad de Buenos Aires. *Ciências Sociais Unisinos* Núm. 46, Vol. 1, 93-104.
- Atzeni, M. y Ghigliani P. (2008). Nature and limits of trade unions mobilisations in contemporary Argentina. *Labour Again Publications*, International Institute of Social History, Amsterdam.
- Azpiazu, D. y Schorr, M. (2010). *Hecho en Argentina. Industria y Economía. 1976-2007*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Batjin, M.M. (1982). *Estética de la creación verbal*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Battistini, O. (2009). La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. *Revista Psicoperspectivas*, Núm. 8, vol. 21, 20-142.
- Barattini, M. (2008). Reconocernos como trabajadores: la experiencia de la Coordinadora de Trabajadores precarizados. *Memorias VI Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de General Sarmiento*, Buenos Aires.
- Beccaria, L. y López, N. (1997). *El debilitamiento de los mecanismos de integración social*. En Beccaria, L. y López, N., (1997). *Sin Trabajo: Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*. Buenos Aires: UNICEF.
- Benveniste, E. (1966). *Problemas de lingüística general I*. Madrid: Siglo XXI.
- Berardi, F. (2007). *Generación post-alfa. Patologías e imaginarios en el semiocapitalismo*. Buenos Aires: Tinta Limón ediciones.
- Béroud, S. y Bouffartigue, P. (Dir.) (2009). *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives*. París: La dispute.
- 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*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Bouffartigue, P y Busso, M. (2010). "Precariedad, informalidad: una perspectiva «Norte-Sur» para pensar las dinámicas del mundo del trabajo". Ponencia presentada en el VI Congreso de ALAST, México.
- Cano, E. (2004). Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad. *Revista Mientras tanto*, Núm. 93, 67-82.



- 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. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires (inédito).
- Domínguez L.V. (2013). Las condiciones de trabajo en la Agencia de Recaudación de la Provincia de Buenos Aires. *Tercer Concurso Bialeto Massé*. La Plata: Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires. Disponible en CD.
- 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.
- Etchemendy, S. y Collier, R. (2007). "Down but not out: union resurgence and segmented neocorporatism in Argentina (2003-2007)". *Politics & Society*, Vol. 35, Nº 3, Sage Publications.
- Féiz, M. (2008). Argentina: los límites macroeconómicos del neo-desarrollismo. *Revista Herramienta*, Núm. 39, 97-116.
- Frege C., Kelly, J. (2003). "Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective". *European Journal of Industrial Relations*, Núm. 1, vol. 9, 7-24.
- 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. Buenos Aires: Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas.
- Glaser, B y Struss, A. (1967). *El desarrollo de la teoría fundada*. Chicago: Illinois.
- González, P., Langard, F. y Levis, M. (2005). Sistema de pasantías y precarización laboral: El caso del mapa educativo nacional. Ponencia presentada en las VII Jornadas de Investigación del Centro de Investigaciones Geográficas y del Departamento de Geografía, La Plata.
- Gurrera, S. (2004). Ruptura y promesa movimientista. La construcción política de la Central de los Trabajadores Argentinos en la década de 1990. Tesis de Maestría en Políticas Públicas y Gerenciamiento del Desarrollo. San Martín: Universidad Nacional de San Martín (inédito).
- Heery, E.; Kelly, J. y Waddington, J.(2003). Union Revitalization in Britain. *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1) 25-42
- 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*. Buenos Aires: Paidós.



- Lenguita, P. (2011). Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino. *Nueva Sociedad*, Núm.232, 137-149.
- López Calle, P (2007). *La desmovilización general: jóvenes, sindicatos y reorganización productiva*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Montes Cató, J. (2004). *Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones*. En Battistini, O. (Comp.)(2004), *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Montes Cató, J. (2005). La configuración del poder en los espacios de trabajo: dispositivos disciplinarios y resistencia de los trabajadores. *Sociología del Trabajo*, Núm. 54, 73-100.
- Moody, K. (1997). Towards and International Social Movement Unionism. *New Left Review*, N° 1/225.
- Neffa, J. C. (2005). Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el periodo 1989-2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo. *Materiales de trabajo*, Núm. 4. Buenos Aires: Ceil-Piette CONICET.
- Palomino, H. (2011). ¿Está preparado el sindicalismo argentino para un mundo global? En Ciclo de seminarios. El modelo sindical en debate, ASET-Friedrich Ebert Stiftung, Buenos Aires.
- Palomino, H. (2008). La instalación de un nuevo régimen de empleo en la Argentina: de la precarización a la regulación. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo II Época*, Año 13, Núm. 19.
- Paugam, S. (2009). *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. París: Puf.
- Pérez, P. (2008). *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.
- Pérez Islas, J. A. y Urteaga, M. (2001). *Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo*. En Pieck, E. (2001), *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*. México: coedición UIA, IMJ, UNICEF, CINTERFOR-OIT, RET Y CONALEP.
- Reguillo Cruz, R. (2000). *Emergencia de culturas juveniles. Estrategias del desencanto*. Buenos Aires: Editorial Norma.
- Rofman, A. (2010). Los dos modelos económicos en discusión. *Revista Cuestiones de Sociología*, Núm. 5-6, 254-260.
- Santella, A. (2013). *¿Revitalización sindical en Argentina? Conflictos laborales en el sector automotriz*. En Senén González, C (2013). *La revitalización sindical en Argentina y sus heterogeneidades culturales*. - 1a ed. San Justo: Universidad Nacional de La Matanza.



- Senén González, C. y Del Bono, A. (2013). *Introducción* en Senén González, C. (2013) *La revitalización sindical en Argentina y sus heterogeneidades culturales*. - 1a ed. - San Justo: Universidad Nacional de La Matanza.
- Senén González, C. y Garro, S. (2008). Fortaleza colectiva y fragmentación sindical en el sector de telecomunicaciones en la Argentina post-devaluación. *Segunda Época, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Núm. 19, 145-171.
- Senén González, C. y Haidar, J. (2010). Los debates acerca de la 'revitalización sindical' y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Segunda Época, año 14, Núm. 22, 5- 31.
- 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*, Año 14, Núm. 22.
- Suárez Zozaya, M. H. (2004). *Jóvenes Mexicanos y Nuevo Capitalismo*. En Reguillo, R., Feixa, C., Valdez, M. Gómez Granel, C. y Pérez Islas, J.I., *Tiempos de híbridos*. México: CIIMU.
- Svampa, M. (2005). *La sociedad excluyente: la Argentina bajo el signo del neoliberalismo*. Buenos Aires: Taurus.
- Svampa, M. (2007). "Las fronteras del gobierno de Kirchner: entre la consolidación de lo viejo y las aspiraciones de lo nuevo". *Cuadernos del CENDES*, Año 24, Núm. 65, 39-61.
- Svampa, M. (2011). Argentina, una década después Del «que se vayan todos» a la exacerbación de lo nacional-popular. *Nueva Sociedad*, Núm. 235, 17-34.
- Urresti, M. (2008). *Ciberculturas juveniles*. Buenos Aires: La Crujía Ediciones.
- 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.
- Waddington, J. y Whitston, C. (1997). "Why Do People Join Unions in a Period of Membership Decline? *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 35, Núm.4, 515-546.
- Wyczykier, G. (2011). Notas para pensar la acción gremial de base y la precariedad laboral en el sector industrial argentino. *Trabajo y Sociedad*, Vol. 15, Num.17, 285-308.