




Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales
Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais



MARZO
2015

PLA

POLÍTICAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN - CLACSO



Organizar la juventud.
Experiencias juveniles de
organización gremial*

◆ SANDRA ILEANA
WOLANSKI

Licenciada en Cs. Antropológicas (UBA). Doctoranda de la Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Docente auxiliar, Carrera de Cs. Antropológicas, FfYL, UBA.

E-mail:
sandra.wolanski@gmail.com

◆ Presentación

Esta investigación analiza experiencias juveniles de organización gremial: se centra en el proceso de conformación de un espacio de Juventud en el marco de FOETRA, el sindicato de las telecomunicaciones del Área Metropolitana de Buenos Aires. A través de un abordaje etnográfico, problematiza las formas y sentidos de la organización gremial de trabajadores/as jóvenes, sus formas de acción,

*Este documento fue producido en el marco del concurso "Juventudes y movimientos juveniles en América Latina y el Caribe".

◆ PALABRAS CLAVE

▪ Juventud

▪ Sindicatos

▪ Organización

▪ Trabajadores

▪ Telecomunicaciones

organización y demanda y las tramas de relaciones en que las llevan adelante. Se incorpora además una aproximación comparativa, reconstruyendo otro proceso de organización en el campo de las telecomunicaciones llevado adelante por trabajadores/as “jóvenes”: la Comisión de Reclamos constituida en la empresa de servicios de *call center* Action Line. Al contrario que la primera experiencia, ésta se caracteriza por la confrontación entre los jóvenes y la organización sindical correspondiente, el sindicato de los empleados de comercio. Se abordan así experiencias de organización llevadas adelante por trabajadores/as cuyas trayectorias laborales comenzaron una vez consolidadas las transformaciones producidas en los espacios de trabajo durante las décadas de ‘80/’90. Su ingreso se produjo en espacios de trabajo donde los trabajadores/as más “antiguos” habían padecido reestructuraciones y despidos en las empresas telefónicas; fueron contratados a través de formas contratación precarias o en empresas tercerizadas; tuvieron contacto con organizaciones gremiales golpeadas por esos procesos, divididas por las distintas estrategias adoptadas frente a los cambios. Es importante señalar, además, que, especialmente a partir de 2011, los y las jóvenes se constituyeron en uno de los sujetos interpelados por las distintas organizaciones del espectro político, proceso que incluyó la creación de Juventudes tanto en las distintas centrales sindicales como en muchos gremios y federaciones. Por ende, los interrogantes que guían este trabajo se desprenden del conjunto



de esos procesos: ¿Cuáles son las formas de organización y movilización de trabajadores/as jóvenes? ¿Cómo se posicionan respecto de sindicatos, agrupaciones y centrales sindicales, así como de las distintas tradiciones políticas y de movilización? ¿Qué sentidos cobra la juventud en esos procesos de movilización? ¿Qué políticas articulan los sindicatos hacia los trabajadores/as jóvenes? ¿Es posible identificar transformaciones en estas políticas y formas de relación?

➤ Análisis político

El análisis realizado visibiliza los modos disímiles de movilización y organización de trabajadores/as jóvenes que supusieron la Comisión de Reclamos de Action Line y la Juventud al Frente en FOETRA. En el nivel de análisis político, se destacan tres ejes:

1. Tercerización. Las experiencias laborales de los trabajadores/as difieren significativamente: la tercerización de las tareas y la inexistencia de representación sindical en los espacios de trabajo habilitan en el caso de los call center formas de acoso y persecución de la actividad gremial que en el caso de FOETRA resultan significativamente limitadas. Analizar las experiencias de jóvenes trabajadores/as hoy supone indagar en las pro-



fundas divisiones instauradas por las estrategias de tercerización y subcontratación empresaria.

2. Representación sindical. El relato de la experiencia en la empresa de call center describe una suma de estrategias implementadas por la empresa para deshabilitar las formas de organización gremial; así como otras utilizadas por el Sindicato de Empleados de Comercio para controlarlas. Las políticas de las organizaciones sindicales influyen tanto en las condiciones de trabajo como en los modos de organización de los trabajadores/as jóvenes. Así, la Comisión de Reclamos fue una experiencia de organización *contra el sindicato*, y el activismo en ese espacio supuso, para los y las jóvenes, la asunción de importantes riesgos y opciones personales difíciles. En cambio, la Juventud al Frente, que se constituye como una organización *dentro del sindicato* y como parte de políticas de participación y apertura de una agrupación gremial, es significada como un lugar de afectividad y supuso para los y las jóvenes la posibilidad de encontrar un grupo de pertenencia, de pares y de *crecimiento* desde donde *militar*.
3. Juventud. El estímulo para la organización como jóvenes y/o Juventudes permea hoy las actividades políticas y gremiales, en tanto la juventud se ha tornado en los últimos años un valor y un capital político especialmente promovido. Sin embargo, este hecho por sí mismo no alcanza

para explicar los procesos de conformación ni los sentidos que adquieren las específicas Juventudes. El estudio etnográfico de la conformación de la Juventud al Frente mostró que ésta se insertó en una serie de disputas y relaciones (con las empresas, entre las agrupaciones, entre las centrales sindicales, y entre las generaciones “nuevas” y dirigentes); supuso el despliegue de justificaciones para su existencia, y se insertó, y significó, al interior de trayectorias de vida, trabajo y militancia de los y las jóvenes. La comparación con el proceso llevado adelante por los operadores/as de Action Line muestra que la juventud es un diacrítico que, aunque disponible, sólo se torna un diacrítico de movilización cuando, precisamente, refiere a algunas de las principales relaciones en las que están insertos los y las jóvenes. El proceso vivido en Action Line los llevó a organizarse como *trabajadores de call center*, o *trabajadores precarizados*, en tanto estas autodefiniciones referían a las principales disputas encaradas.

* Propuestas

Las sugerencias y líneas de acción que se desprenden de esta investigación se orientan en función de los ejes precedentes:

1. Restricción de la tercerización precarizante. La investigación realizada permite sostener la urgencia de medidas de restricción de la tercerización precarizante, en tanto muestra las profundas divisiones establecidas entre trabajadores/as jóvenes según su acceso a empleos, según los convenios de trabajo y la presencia de representación sindical en los lugares de trabajo. Resalta en la investigación la diferencia existente entre espacios de trabajo de atención telefónica en que las condiciones están reguladas, y existe protección gremial ante apremios por parte de las empresas, y fundamentalmente ante el despido discrecional.

♦ Una iniciativa de plazo medio sería el mapeo de las redes de tercerización y subcontratación en las que operan las empresas en el país, a través de los organismos estatales apropiados. Esto permitirá tener un control y diagnóstico de las características de la subcontratación: diferenciando aquella relacionada a la organización de la producción y la que supone simplemente un ahorro de costos laborales por medio de la diferenciación salarial y de condiciones de trabajo entre los trabajadores/as de empresas “madres” y subsidiarias. Esto permitirá además a los sindicatos que presentan disputas por el encuadramiento convencional de los trabaja-



dores/as de las empresas tercerizadas (como FOETRA Buenos Aires) contar con el aval de datos producidos estatalmente.

- ◆ La regulación de las formas de tercerización de los trabajadores/as es una iniciativa de largo plazo necesaria para asegurar la equidad y las condiciones de trabajo. En el caso de los call center, la (todavía pendiente) efectiva implementación de la Ley del Teleoperador supone un paso en la dirección de esta regulación, disminuyendo los beneficios del fraude laboral al imponer condiciones de trabajo mínimas al conjunto de los operadores/as de *call center*.

2. Políticas sindicales y formación de activistas. La investigación señala los efectos positivos de las políticas de participación y democracia de agrupaciones gremiales y sindicatos en la experiencia de los y las jóvenes trabajadores/as; al contrario, resalta el impacto de prácticas extendidas entre las organizaciones gremiales (ausencia de representación en el lugar de trabajo, aceptación de condiciones de trabajo “de primera” y “de segunda” entre trabajadores/as, etc.).

- ◆ Para las organizaciones sindicales, se visibilizan los efectos positivos de la creación de espacios de



Juventud o políticas de participación y formación dirigidas a los y las jóvenes. Estos resultan en espacios de afectividad, grupos de pertenencia y espacios que permiten la articulación de trayectorias de activismo que permitan – aunque sin negar las tensiones que este proceso entraña – la renovación generacional en las organizaciones.

♦ En términos de políticas públicas, se destaca en el caso de FOETRA el estímulo a estas iniciativas mediante acciones de formación sindical sostenidas con el apoyo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. La implementación de un Programa de Formación Sindical proveyó el estímulo para el acercamiento de jóvenes a los espacios de la organización sindical, formando nuevos delegados y fortaleciendo los vínculos a través de los distintos espacios de trabajo y generaciones.



PLA

Secretario Ejecutivo | **Pablo Gentili**

Directora Académica | **Fernanda Saforcada**

Editor | **Carlos Fidel**

Coordinadora del Área de Promoción de la Investigación | **Natalia Gianatelli**

Coordinador Editorial | **Lucas Sablich**

Coordinador de Arte | **Marcelo Giardino**

www.clacso.org