

SIGNIFICADOS SOBRE LOS JÓVENES EN LAS TRAMAS DE PODER DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES: UN ANÁLISIS COMPARATIVO EN TRES ESPACIOS DE TRABAJO (2003-2015)

Meanings on young people in the power networks of trade union organizations: a comparative analysis in three workspaces (2003-2015)

ANABEL BELIERA

Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo/Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de La Plata, Argentina
anabeliera@gmail.com

JULIETA LONGO

Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo/Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de La Plata, Argentina
longojulietta@gmail.com

RESUMEN

En el periodo de la post-convertibilidad, y especialmente durante los gobiernos kirchneristas (2003-2015), se incorporaron nuevos contingentes de trabajadores al mercado laboral en un contexto de crecimiento económico y de creación de puestos de empleo. Muchos de ellos eran jóvenes, y su incorporación al mercado de trabajo no solo implicó modificaciones de los procesos laborales sino también de la dinámica de las organizaciones sindicales. En este artículo argumentamos que los sentidos que se construyen en relación con los jóvenes dentro de las organizaciones sindicales varían en función de las disputas de poder que mantienen con otros grupos dentro de los espacios de trabajo. Sin embargo, los significados construidos en torno a los jóvenes no solo nos hablan de los conflictos por modificar las lógicas de construcción sindical, sino que también del establecimiento de líneas de continuidad respecto de los viejos militantes para fortalecer las tradiciones ya presentes en estas organizaciones. Llegamos a estas conclusiones a partir de un análisis comparativo de los resultados elaborados en dos investigaciones doctorales, basadas en una perspectiva metodológica cualitativa, en las que analizamos diversas prácticas de participación sindical en supermercados y en un hospital público.

Palabras clave: Juventud, Sindicalismo, Supermercados, Hospitales, Espacios de Trabajo

ABSTRACT

In the post-convertibility period, and especially during the kirchnerist governments (2003-2015), new groups of workers were incorporated into the labor market in a context signed by economic growth and increase of jobs. Many of them were young people, and their incorporation into the labor market meant not only changes in the labor processes but also in the union organizations dynamics. In this article we argue that the meanings that are built about young people within union organizations change according to the power disputes with other groups in the workplace. However, these meanings not only refer to the conflicts about changes on union political construction logics. They also refer to certain continuity lines between young and adults to strengthen an already established tradition in these organizations. These conclusions are based on a comparative analysis from the results of two PhD doctoral researches, where we analyze different union participation experiences in supermarkets and

in a public hospital, with a qualitative methodological perspective.

Keywords: Youth, Unionism, Supermarkets, Hospitals, Work Areas

INTRODUCCIÓN

Una de las discusiones que atravesó los estudios sindicales en Argentina durante la posconvertibilidad, fue la de la existencia de continuidades y rupturas en las formas de participación de los trabajadores. Especialmente durante los gobiernos kirchneristas (2003-2015), se discutió acerca de los significados que tenía la participación de nuevos trabajadores en las organizaciones sindicales, quienes se habían incorporado al mercado de trabajo en un contexto de crecimiento económico, y muchos de los cuales eran jóvenes y no tenían experiencias de participación sindical ni política previa (Abal Medina y Diana Menéndez, 2011; Varela, 2015; Galimberti, 2016).

La pregunta acerca de las implicancias de la participación política de los jóvenes no es nueva, sino que estuvo presente desde los primeros estudios que se abocaron a analizar sus singularidades como grupo etario y social. Las miradas sobre este grupo y su participación han sido a veces optimistas y otras pesimistas, en estrecha conexión con el contexto social en que se realizaron dichos análisis. Tal como señala Criado (1998) las investigaciones de la década de 1920, pioneras en el estudio de los jóvenes y las generaciones (Mannheim, 1993; Ortega y Gasset, 2002), se adentraron en la problemática en el convulsivo contexto de la Primera Guerra Mundial. Este proceso fue vivenciado por los jóvenes intelectuales y activistas políticos como una profunda inflexión en sus experiencias, produciendo una ruptura y diferenciación con los adultos. Según Criado la guerra fue interpretada como “un ‘error’ cometido por los ‘viejos’ donde se había sacrificado a los ‘jóvenes’” (Criado, 1998, 07). Pero no fue solo en la década del 20 cuando los jóvenes fueron vistos con una mirada optimista, sino que también ocurrió cuatro décadas más tarde, en el contexto del auge de la participación de los jóvenes en la escena pública a partir de los años 60 (Hobsbawm, 2000). Estas interpretaciones optimistas a nivel internacional se modificaron en la década del 80, cuando las distintas derrotas políticas y simbólicas menguaron la participación de los jóvenes (Urresti, 2000). En la década del 90, los estudios académicos que se interesaron por los jóvenes lo hicieron pensándolos como actores desmovilizados y despolitizados, e incluso los señalaron como “responsables” de diversas problemáticas sociales como la violencia en las ciudades, la delincuencia o las drogas. De esta manera, tal como señala Chaves (2010), a lo largo del tiempo, hubo quienes consideraron a los jóvenes despolitizados o conservadores, quienes con admiración los vieron como héroes políticos y quienes los observaron con rechazo como delincuentes, peligrosos y amorales. Es decir, el proceso de visibilización de los jóvenes en la literatura

académica no derivó en un consenso acerca de su rol, sino que, en distintos contextos históricos, diversas características de lo juvenil fueron señaladas tanto como motivadoras o desmotivadoras de la participación política.

Consideramos que una manera de aportar a este debate es suspender la mirada condenatoria o romantizadora que analiza la participación juvenil en términos binarios: compromiso o despolitización, heroísmo o apatía. Proponemos no homogeneizar a la juventud de cada momento histórico, sino analizar cómo se construyen diversos sentidos nativos respecto de los jóvenes dentro de las propias organizaciones políticas.

En la bibliografía hay consenso en afirmar que la categoría juventud no refiere a una cuestión meramente biológica asociada a la edad, sino que se encuentra forjada social y culturalmente, por lo cual distintos autores recomiendan hablar de juventudes -en plural- en lugar de referir a la juventud como una categoría en apariencia única e invariable (Bourdieu, 1990; Margulis y Urresti, 1996; Saraví, 2009; Vommaro, 2013). Recuperando estos aportes, entendemos que en las organizaciones sindicales los significados con los que se asocia a los jóvenes se comprenden si reponemos las tramas de poder en las cuales se inscriben y se construyen las miradas sobre los jóvenes, las cuales implican relaciones políticas con otros grupos dentro de los espacios de trabajo. Por este motivo, en el artículo argumentamos a favor de una perspectiva relacional de lo juvenil, que entienda la participación sindical de este grupo en el marco de las relaciones que conforma en sus redes de interdependencia con otros grupos.

Concretamente analizaremos tres casos de estudio evaluando los significados con los que los delegados y activistas vinculan a los jóvenes en distintos espacios laborales. Realizaremos un análisis comparativo de los resultados elaborados en nuestras investigaciones doctorales, en las que analizamos diversas prácticas de participación sindical desde una perspectiva metodológica cualitativa. En la primera investigación se analizaron las experiencias de los trabajadores de empresas de supermercados. Si bien el trabajo de campo se desarrolló en tres sucursales, en este artículo nos concentramos en el análisis de dos de las experiencias (un supermercado ubicado en la Ciudad de Buenos Aires y un hipermercado de la ciudad de La Plata) donde los delegados construyen sentidos opuestos acerca de los jóvenes. A lo largo del trabajo de campo, que se desarrolló en el periodo 2007-2014, se realizaron 39 entrevistas en profundidad con trabajadores, delegados y dirigentes sindicales y, de forma complementaria, se relevaron documentos sindicales, judiciales y periodísticos (Longo, 2014). En la segunda investigación, se analiza la experiencia sindical de los trabajadores

del Hospital Provincial Neuquén en el periodo 2005-2016, procurando estudiar las diversas maneras de experimentar lo sindical en cuatro organizaciones gremiales que allí interactuaban (Beliera, 2017). Durante el trabajo de campo, realizado entre 2010 y 2016, se realizaron observaciones sistemáticas y participantes en el espacio hospitalario que fueron registradas en notas, así como 97 entrevistas semi-estructuradas en profundidad a militantes sindicales.

La comparación entre los casos de estudio tiene como objetivo dar cuenta de las diversas maneras en que se significa a los jóvenes. En este sentido, no buscamos realizar un análisis de la condición juvenil en las

2. LOS JÓVENES Y LAS TENSIONES CON LOS ADULTOS

En Argentina, como en otros países, las cadenas de supermercados constituyen un ejemplo paradigmático de espacios de trabajos juveniles. Existen diversos estudios donde se analizan las condiciones de trabajo, la temporalidad que tiene para los trabajadores su empleo (Guiamet, 2017; Longo, 2016) y los modos de politización (Abal Medina, 2014), entre otros elementos centrales para comprender las singularidades del empleo juvenil en estas grandes empresas.

En este apartado, sin embargo, no nos interesa analizar los elementos que caracterizan al sector sino detenernos en algunas diferencias que pudimos detectar en su interior. Concretamente en dos de los casos donde se realizaron las entrevistas, los jóvenes eran significados por los delegados sindicales de formas diversas e incluso, podríamos arriesgarnos a decir antagónicas. Tanto en el supermercado ubicado en la Ciudad de Buenos Aires (de la empresa Disco) como en el hipermercado de la ciudad de La Plata (de la empresa Carrefour), los jóvenes tenían trayectorias laborales y educativas similares.¹ El elemento central para comprender los significados antagónicos sobre la juventud que se habían construido en cada caso es que ambas sucursales se encontraban en dos Regionales diferentes del Sindicato de Empleados de Comercio (SEC), con características disímiles. En el SEC La Plata la lista que dirigía el sindicato era una lista afín a la conducción de la Federación de Empleados de Comercio

¹ La mayoría de los trabajadores, aun siendo muy jóvenes, vivieron largas trayectorias laborales signadas por el desempleo y la precariedad. Sus experiencias laborales comenzaron desde muy chicos y combinaron trabajos en bares, restaurants y deliveries, la realización de distintas changas y el trabajo doméstico. Trabajos realizados generalmente en pequeñas empresas y comercios, o en casas particulares, sin ningún tipo de derecho ni estabilidad laboral. Los entrevistados ingresaron al mercado laboral por necesidad; ya sea porque tienen familia a cargo (hijos, y algunas veces padres) o para mantenerse y poder continuar estudios terciarios o universitarios. Para más precisiones ver Longo, 2014.

organizaciones sindicales, sino más bien, recuperando la propuesta de Wolansky (2013a), analizar a la juventud como “lenguaje de la contienda”.

En el artículo sostenemos que los diversos significados otorgados por activistas y delegados se comprenden al recomponer las relaciones de poder que se establecen en el interior de las organizaciones sindicales y de los espacios de trabajo. A partir de la investigación empírica local y situada, veremos cómo se pone en juego la participación sindical de los nuevos contingentes de trabajadores incorporados al mercado laboral en el periodo de la post-convertibilidad entendiéndose en vínculo y relación con los trabajadores adultos.

y Servicios Afines (FAECyS)² y no existían al momento de la realización de las entrevistas disputas internas en el sindicato. En el SEC de Capital Federal, por el contrario, se había abierto una disputa intra-sindical que había resultado en la formación de una lista opositora a la tradicional Lista Azul de Armando Cavalieri.

Estas diferencias tenían su correlato en los espacios de trabajo: mientras en la sucursal de La Plata los delegados se presentaban como una continuación (no sin tensiones) de la organización sindical de los años 90, en la sucursal de Capital Federal se había producido una renovación de los delegados y dos jóvenes trabajadores habían resultado electos desplazando a un “viejo delegado”.

En las siguientes páginas presentaremos y analizaremos ambos casos con el fin de pensar cómo estas diferencias sindicales y políticas se traducen en distintas maneras de significar a los jóvenes y, por lo tanto, cómo la construcción de significados en torno a la juventud está íntimamente relacionada con las disputas de poder al interior de las organizaciones sindicales.

En el año 2010 el supermercado Disco era noticia en los diarios de Buenos Aires: los trabajadores estaban tomando una sucursal en el barrio de Palermo y, entre otras demandas, denunciaban la precariedad de sus condiciones de trabajo (Diario Crónica, 1 de septiembre 2010).

La realización de paros y tomas en los grandes supermercados es inhabitual, pero entre el año 2008 y el 2011 en el contexto de un conflicto intrasindical en el Sindicato de Empleados de Comercio de Capital Federal, en esta sucursal se desarrollaron quince conflictos en vinculación con otras sucursales de la empresa. Los conflictos se habían iniciado luego de que en las elecciones en el lugar de trabajo ganaran como delegados dos trabajadores jóvenes (que aquí llamaremos Darío y Lucas), que si bien no tenían experiencias sindicales ni políticas previas se definían como opositores a la conducción del sindicato, y que

² La FAECyS, conducida desde la década del 80 por Armando Cavalieri es una de las organizaciones gremiales que más se plegaron a las reformas neoliberales durante los años 90, y por ello fue analizada como un ejemplo paradigmático del “sindicalismo de servicios” (Martucceli y Svampa, 1997).

luego, en el transcurso del conflicto, se vincularían con partidos de izquierda.

En los conflictos confluyeron diversas demandas: se cuestionaban distintos mecanismos a través de los cuales se precarizaba el empleo, se exigía la equiparación salarial de trabajadores que realizan las mismas tareas, se denunciaba la utilización fraudulenta de empresas tercerizadas y el maltrato de supervisores hacia los trabajadores.

Uno de los principales elementos que para los delegados explicaba el surgimiento de una organización sindical opositora en la sucursal se relacionaba precisamente con la existencia de trabajadores jóvenes. Planteaban una diferencia generacional en las formas de enfrentarse a la empresa y organizarse en el espacio de trabajo: mientras definían a los jóvenes como quienes “no se callaban”, “iban al frente” y “desafiaban la autoridad de la empresa”, señalaban que los trabajadores con mayor antigüedad se mantenían más alejados del conflicto: “creo que la juventud es un sector que no se calla, que sale adelante, ¿entendés? ante cualquier cosa” (Darío, delegado. Marzo 2011);

Hoy en día, cuando son jóvenes van al frente, se van a chocar contra la pared pero se mandan (...) hay muchas veces que es tanto el avance de los chicos que... “No, vamos a bajar un cambio”. Si fuera por los pibes estarían prendiendo fuego la sucursal. Hay veces que estamos en pasividad total, y hay veces que estamos en locura extrema (Lucas, delegado. Junio 2011)

Es importante señalar que esta diferencia generacional no era narrada como un elemento positivo de la organización, sino como un obstáculo para establecer nexos con los adultos. Tal como señala Lucas: “lo que sigue costando mucho es el tema de los compañeros antiguos, que cuesta, son los más jodidos. Obviamente llegás a levantar a uno de ellos, y tenés de los mejores referentes de la sucursal” (Lucas, delegado. Junio 2011)

En los discursos de los delegados, estas diferencias generacionales en la implicación con las acciones colectivas y la organización sindical se debía a diferentes elementos. El primero, se relaciona con la calidad de los puestos de trabajo. Los trabajadores de mayor antigüedad se encontraban contratados en puestos fijos y a la mañana (cuando los ritmos de trabajo eran más tranquilos); por lo tanto, de acuerdo con los delegados, los adultos estaban más “fidelizados” por la empresa que los jóvenes, quienes trabajan con horarios más flexibles y con contratos más inestables.

Pero encontraban también diferencias en las oportunidades que los trabajadores tenían en el mercado laboral fuera del supermercado. Si bien los jóvenes tenían trabajos más inestables y en peores horarios en el supermercado, tenían más posibilidades de encontrar otro trabajo, en caso de perder el actual. Esta posibilidad, en el discurso de los delegados se traducía en mayor libertad en oposición al “miedo” que dominaba entre quienes tenían más antigüedad:

¡Los grandes! Ahí sí está el miedo a perder el laburo. Que no los van a contratar más, o muchas veces viene la gente grande... una vez vino un tipo y me dijo «y... ya no se puede cambiar nada. ¿Cuánto hace? ¡Décadas!... ¡qué va a poder cambiar!» un escepticismo total. La gente grande viene por ese lado, la juventud no. (Rocío, activista. Enero 2013)

Frente al escepticismo, los jóvenes eran señalados como los trabajadores que “se plantan” frente a la empresa y desafían la autoridad. En la siguiente anécdota que nos contó uno de los delegados, se resalta esa actitud de los jóvenes en el espacio de trabajo:

...nos decía ella [una trabajadora subcontratada] que si quedaba [es decir, si la efectivizaban] todo bien [con los delegados], pero que igual la idea de ella no era trabajar en Disco sino que quería seguir estudiando. Por lo cual cuando le dijeron de ir a San Isidro, ella les dijo que no. Una importante oportunidad de trabajo a lo que ella le dijo “Escuchame, ¡yo sigo estudiando!” (Darío, delegado. Marzo 2011)

Un elemento interesante que aparece en este caso, es que la actitud confrontativa que los delegados y activistas reconocen en los jóvenes no estaba ligada directamente a la organización sindical. Por ejemplo, en este caso la trabajadora subcontratada, tal como cuenta el delegado, decidió no hacer nada por su efectivización ya que ella no quería trabajar demasiado tiempo allí. Lo que aquí se reivindica de la juventud es la oposición al disciplinamiento y a los límites que se imponen a los trabajadores desde la empresa. La frase “Escuchame, ¡yo sigo estudiando!”, que recrea con orgullo el delegado, expresa en este sentido la posibilidad y libertad de elegir.

Pero, ¿qué significa “ser joven” para los delegados?, ¿solo está relacionado con la mayor libertad?, ¿tiene que ver con no depender del trabajo?, ¿se vincula con que el trabajo es algo secundario en sus vidas, en las que priorizan por ejemplo el estudio?

Rocío, quien al momento de realizar la entrevista tenía veintisiete años y era la responsable de su hijo pequeño, señala que los jóvenes no tienen más libertad por depender menos de su trabajo o por tener menos cargas familiares que los adultos. Tampoco encuentra una diferencia en la posibilidad de conseguir empleo más rápido. Señala, por el contrario, que la libertad deriva de la similitud que tienen todos los empleos “para jóvenes”: “[los jóvenes] tienen que estar pululando como golondrinas por laburos descartables, y pienso que es más por eso. Como no tienen ni tiempo para vivir... si me quieren echar, que me echen” (Rocío. Enero 2013).

La libertad aparece en este caso como el resultado del cansancio y de la bronca frente a la inestabilidad y precarización laboral, más que como la ausencia de responsabilidad.

Darío, por su parte, se oponía a considerar que las particularidades de los jóvenes se relacionan con su vinculación más débil con el trabajo (que podría surgir por ejemplo al identificarse antes como estudiantes que

como trabajadores). Para él las diferencias se vinculan con haber vivido experiencias diversas y por lo tanto tener también expectativas distintas en el trabajo:

...yo no sé si se liga tanto al tema de no estar atados [al trabajo] por ser estudiantes. Me parece que, en sí, desde el solo hecho de la juventud, me parece que es de otra manera de pensar. (...) Ahora los pibes, los jóvenes que entran, piensan yo no me voy a morir acá... que se yo. Nunca falta que alguno tenga fallidos como yo quiero ascender, yo quiero ser supervisor, esas cosas pasan, pero... son excepciones (Darío, delegado. Marzo 2011)

Esta forma de explicar las diferencias entre los jóvenes y adultos se desplaza de las características de los puestos de trabajo para dar cuenta de la existencia de un cambio en las experiencias vitales y por lo tanto una ruptura generacional en las formas de entender el trabajo y también la organización.

En síntesis, los delegados y activistas de este caso de estudio reivindican distintos elementos de la juventud para legitimar un cambio en la organización colectiva que es conducido, precisamente, por dos jóvenes delegados.

2.B. LOS JÓVENES, “LOS QUE NO TIENEN RESPONSABILIDADES”

El trabajo de campo del segundo caso de estudio se desarrolló en un hipermercado Carrefour ubicado en las afueras de la ciudad de La Plata. Se trata del segundo hipermercado más importante del grupo en el país, donde trabajan poco más de cuatrocientos trabajadores, la mayoría de ellos jóvenes. Al momento de hacer las entrevistas los trabajadores no recordaban la existencia de grandes conflictos en la sucursal, debido a que en general allí los conflictos encontraban solución a través de mecanismos informales de diálogo entre trabajadores, supervisores y, a veces, delegados sindicales.

Los tres delegados presentes en la sucursal (Marisa, Laura, Manuel) eran afines a la lista oficialista del Sindicato de Comercio de La Plata. Si bien habían comenzado su gestión en momentos distintos, todos tenían más de treinta y cinco años, y pensaban su labor sindical en continuidad con la de los anteriores delegados.

Luego de haber realizado algunas entrevistas en el hipermercado, comenzamos a identificar una serie de tensiones en la organización sindical. En particular era visible la existencia de cierta deslegitimación del rol de los delegados de la sucursal, principalmente por parte de los trabajadores jóvenes. Cuando realizamos las entrevistas a los delegados, estas tensiones aparecieron exactamente invertidas: los delegados cuestionaban el modo en que algunos jóvenes se relacionaban con la organización sindical.

Detengámonos entonces, en primer lugar, en las formas en que los delegados describían a los “nuevos” trabajadores: “[Los que rotan] son más la gente nueva, que no se banca el trabajo, que se va, que renuncia. La gente que empezó a trabajar... o sea ‘la vieja’ sigue

estando, hace veinte años están” (Marisa, delegada. Febrero 2013); “Hoy faltan, no vienen, llegan tarde... y bueno a eso obviamente hay que pararlo porque es un trabajo” (Laura, delegada. Febrero 2013)

Las delegadas describían a los nuevos empleados como personas sin compromiso y sin responsabilidad con el trabajo. Manuel encontraba una explicación a esta actitud a partir de una relación generacional de los jóvenes con sus padres. En palabras de Manuel: “...a los chicos se les viene la imagen, no de los padres trabajando, sino de los padres afanando, que era más fácil... eso es lo que pasa hoy en día... entonces no tienen códigos” (Manuel, delegado. Febrero 2013).

Tácitamente los delegados se apropiaban del discurso muy difundido mediáticamente que señalaba que los jóvenes habían perdido “la cultura de trabajo”, debido a que sus familias habían vivido experiencias de desocupación durante los años neoliberales. Consideraban que la transmisión intergeneracional de estas experiencias redundaba para ellos negativamente.

De acuerdo al sentido que le asignaban los delegados, la “cultura del trabajo” implicaba códigos, delimitaba responsabilidades y establecía formas legítimas de “progresar” en el empleo a partir del esfuerzo conjunto entre la empresa y los trabajadores. Esa concepción se insertaba en una cosmovisión que establece al “esfuerzo” como el deber ser de los empleados, y la colaboración entre la empresa, el sindicato y los trabajadores como la forma de progresar y mejorar las condiciones laborales. De acuerdo a los sentidos que le asignan los “viejos delegados”, los “nuevos trabajadores” se presentan como una amenaza al sostenimiento del modo de respuesta sindical, ya que no reconocen la “cultura del trabajo” defendida por los delegados ni las formas de actuación que éstos proponen.

Ahora bien, distanciándonos de los discursos de los delegados, vemos que dichas condiciones aparecían degradadas en las empresas supermercadistas, donde no existían posibilidades de carrera, los sueldos eran bajos y las condiciones de trabajo eran precarias. Es allí donde surgen las posiciones que caracterizamos como ambivalentes de los trabajadores (Longo, 2016). En estos espacios laborales la “cultura de trabajo” transmitida por las generaciones anteriores era puesta en cuestión cuando no se correspondía con el empleo actual, con sus condiciones de trabajo, con sus posibilidades de progresar, en definitiva, con la forma que asumía su actividad laboral. En este sentido, los distanciamientos, resistencias y críticas a la situación de trabajo movilizadas por los “nuevos trabajadores” significaban el cuestionamiento de la “cultura del esfuerzo” que sostenían los delegados.

Si miramos con mayor detenimiento las críticas que los delegados hacen de los reclamos de los nuevos trabajadores, podemos observar que los jóvenes no estaban exigiendo trabajar menos, sino “mejor”. Pero los delegados mantenían una actitud más conciliadora con la empresa y cuestionaban las demandas de los jóvenes, argumentando que los nuevos trabajadores no habían tenido la experiencia de trabajar en el supermercado

durante los años 90, y que por lo tanto no valoraban los beneficios que tienen en la actualidad:

Carrefour no es lo que hoy es sino fuera por ellos [se refiere a Hugo y Raúl los delegados anteriores entre los años 2003 y 2008]. Es más cuando hables con Marisa te va a decir todo... porque cuando ella empezó a trabajar era peor que cuando yo entré. Y esas cosas cambiaron un montón. (...) Hoy por hoy nosotros estamos re tranquilos. O sea, no es que son represores, ni hay directores que nos escupen... (Laura, delegada. Febrero 2013)

Cuando mi hijo nace en el año 2000, no tenía los beneficios que tienen hoy los bebés que nacen [se refiere a los planes para embarazadas y mamás que ofrece el sindicato]. Y eso, hoy por hoy yo lo veo y para mí es re importante. Y lo valoro porque lo vi crecer al sindicato. Y que ellas hoy disfruten eso... En el día a día tenés que... bueno, por ahí hacerle entender, o bueno, que la gente joven que entra a trabajar sepa esas cosas, y las valore (...) Pero a veces es bueno "refrescarles la memoria" de lo que hemos pasado, en otros años, como la economía del país (Marisa, delegada. Febrero 2013)

En este punto los delegados señalaban que los cuestionamientos de los nuevos trabajadores al trabajo y al rol del sindicato en el espacio laboral se deben a que ellos no "sabían" lo que era trabajar en el hipermercado en los 90, y por lo tanto no comprendían sus "esfuerzos" como delegados para conseguir el lugar que hoy ocupaba la organización sindical en la empresa.

El relato de cómo se trabajaba antes se construye como una visión del pasado donde confluyen las pésimas condiciones de trabajo, el despotismo empresarial y la inexistencia de un lugar para la organización sindical. Estos eran los cambios que reivindicaban los delegados como los logros de su gestión: el respeto de los horarios, la menor duración de la subcontratación de trabajadores, el mejoramiento de la relación con los supervisores y jefes, y la conquista de un lugar físico para los delegados en el hipermercado.

Ahora bien, la transmisión de los logros del pasado de la organización sindical al mismo tiempo limitaba los posibles logros futuros. En otras palabras, si la transmisión de las memorias y experiencias es fundamental para cualquier organización sindical y política (Bensaïd, 2013); lo particular en este caso, es que la transmisión de experiencias de los delegados a los trabajadores, buscaba además de recordar los logros de los delegados, pero también revivir el disciplinamiento que antes existía en la empresa. En este caso en particular, el pasado se convertía en una amenaza latente para el presente, incluso para aquellos trabajadores que no habían vivenciado el disciplinamiento neoliberal. La conclusión de los delegados era entonces que había que "refrescarles la memoria" a los nuevos trabajadores, revivir discursivamente ese pasado, de manera que aceptaran y valoraran las actuales condiciones laborales. El funcionamiento de dichos mecanismos puede graficarse a partir de la siguiente conversación entre los

delegados:

Marisa: ...está bueno que sepan [los nuevos trabajadores, cómo era trabajar antes], para "refrescarles la memoria", como siempre les digo. Hay que decirle a nuestros compañeros lo que era la empresa antes y lo que es ahora...

Laura: Claro, porque si no es como que no te lo reconocen. Es como que te dicen "ahora, ahora... ahora es esto"

Marisa: Ahí es donde se marcan las generaciones.

Manuel: ¡Una época!

Marisa: Ahí es donde nos damos cuenta que la gente joven, de ahora, que entra a trabajar nada que ver con nosotros...

(Marisa, Laura y Manuel, delegados. Febrero 2013)

Es en este punto donde, dicen los delegados, se marca una época distinta, y podemos agregar nosotros se produce un desencuentro entre generaciones. La pérdida de legitimidad de los delegados, se establece entonces como resultado de una distancia generacional. Surge entonces una controversia entre los delegados y cierto sector de trabajadores en torno al reconocimiento de su labor gremial en el espacio de trabajo, que expresa una disputa en torno a la forma de definir las expectativas que unos y otros depositan en el lugar de trabajo.

Tal como vimos en estos dos casos de estudio en empresas de supermercado, los jóvenes eran significados de formas opuestas incluso en un mismo contexto económico y social. En los dos casos, los delegados construyen dos sentidos acerca de las especificidades de los jóvenes, enfatizando que conlleva una manera singular de experimentar la temporalidad y que implica rupturas con las formas de significar las experiencias en relación a las generaciones pasadas.

Más allá de que la juventud no es una categoría que refiera exclusivamente a lo etario, no debe pasarse por alto la existencia de una base material vinculada con la edad (Margulis y Urresti, 1996). En la juventud hay un modo particular de experimentar la temporalidad, que no se debe a cuestiones estrictamente biológicas sino a "los estatutos, funciones y roles sociales que la sociedad le habilita a una categoría de sujetos durante un determinado tiempo de su vida" (Catalano, 2008, 02). En este sentido, Chaves (2010) afirma que existe un procesamiento sociocultural de las edades para señalar

la existencia de diversas expectativas y la construcción de estereotipos para cada momento de la vida.

Ahora bien, estos estereotipos son dinámicos, y se resignifican en el marco de determinadas relaciones de poder. Así, mientras en el segundo caso de estudio se señala que los jóvenes son quienes tienen menos responsabilidades familiares y carecen de perspectivas de carrera en sus empleos actuales, en el primer caso, se señalaba que su singularidad residía en la precariedad de sus puestos de trabajo y se ponía en cuestión la idea de que los jóvenes tuvieran menos responsabilidades que los adultos.

La singularidad de la participación de los jóvenes en ambos casos no solo se relaciona con los modos que experimentan la temporalidad, sino también con la manera en que sus experiencias cambian a lo largo del tiempo y permiten un nuevo acceso a la cultura acumulada (Mannheim, 1993). En términos más simples, tal como nos advierten los estudios sobre generaciones, los jóvenes son un actor fundamental para pensar el cambio y dinamismo de una sociedad. En la teoría de Karl Mannheim, el principal referente en estos estudios, las diferencias entre las generaciones permiten entender el cambio en una sociedad, pues las nuevas generaciones impulsan la dinámica histórica.

Nuevamente, si bien este elemento es recuperado en los dos casos, la forma en que se lo recupera habilita usos disímiles. En el primer caso de estudio, la identificación de una nueva generación se utiliza para afirmar la existencia de una ruptura generacional en los modos de participación política con respecto a los años 90. La juventud aparece como un grupo con más compromiso con las demandas generales que con las expectativas personales, y con mayores posibilidades de cuestionar y modificar las prácticas tradicionales y conservadoras de la organización sindical. Los jóvenes son quienes “no tienen miedo” y desafían la autoridad. En este sentido, los delegados recuperan elementos que fueron planteados por investigaciones que analizaron los procesos de revitalización sindical en los espacios de trabajo y que denominaron “sindicalismo de base” (Lenguita, 2011; Varela, 2015). Estos estudios señalaron que la nueva generación que ingresó en las fábricas, socializada en un clima de crecimiento económico y marcada por la experiencia de la crisis del año 2001, trajo consigo nuevas formas de participación política. En los imaginarios de esta nueva generación, señalan estos estudios, las asambleas y la apelación a la acción directa se combinan con la crítica a las prácticas tradicionales de los sindicatos y el apoliticismo heredado de los 90.

Por el contrario, en el segundo caso, se plantea la existencia de una ruptura generacional pero no en las formas de participación sino en las maneras de vincularse con el trabajo. A diferencia del primer caso, donde las rupturas generacionales eran interpretadas como la posibilidad de renovar las prácticas sindicales, aquí los delegados vinculaban la existencia de una ruptura generacional con una “pérdida de compromiso” y de la “cultura de trabajo”.

Ahora bien, en el discurso de los delegados

estas singularidades de los jóvenes (temporales y generacionales) explican (y legitiman o deslegitiman) sus modos de participación, y en este sentido sus interpretaciones están cargadas de contenido político. Como sucede con la mayoría de los conceptos sociológicos, la palabra juventud no es solo un concepto analítico sino que también es una palabra que las personas usan en su vida cotidiana. En este caso, la demarcación que los delegados hacen de “los jóvenes” desacredita o alienta a determinados grupos de trabajadores que ponen en tensión las estructuras de poder consolidadas dentro de las organizaciones sindicales.

3. LOS JÓVENES COMO CONTINUIDAD DE LA MILITANCIA

El Hospital Provincial de Neuquén, ubicado en la ciudad capital de esta provincia, es central tanto en lo referido a la atención sanitaria como en el conflicto sindical provincial. Se trata del hospital de máxima complejidad del sistema de salud pública neuquino por lo que dispone de la totalidad de las especialidades médicas; y es un hospital-escuela en donde terminan su especialización numerosos residentes de la carrera de medicina. En lo relativo al conflicto sindical, se trata del hospital que más trabajadores emplea (1.610 empleados en el año 2017); por su ubicación en el centro de la ciudad capital, se tornó epicentro de actos, concentraciones, movilizaciones y asambleas de trabajadores de salud de toda la provincia, y es el único hospital que cuenta con comisiones internas de diversos sindicatos en el lugar de trabajo.

Dentro del Hospital convivían diferentes organizaciones sindicales: el Sindicato de Profesionales de la Salud Pública Neuquina, el Sindicato de Enfermería de Neuquén, y dos listas que competían por la conducción de la Junta Interna de la Asociación de Trabajadores del Estado (la lista Morada Verde y la lista Violeta Negra). Si bien todas ellas estaban compuestas por personas de diversas edades, los jóvenes trabajadores ocuparon un lugar privilegiado en la agrupación Violeta Negra.

La creación de la ATE en la provincia de Neuquén se había dado en el año 1988, cuando a nivel nacional se decidió la estrategia política de establecer nexos con las organizaciones provinciales. Dentro de este gremio a nivel local, los trabajadores de la salud pública tuvieron una gran importancia por la cantidad de afiliados que representaban y porque protagonizaron diversos conflictos de gran envergadura.³ La agrupación Violeta Negra que competía por la conducción de la Junta Interna de ATE dentro del Hospital Provincial Neuquén fue creada en el año 2005, al calor de una gran huelga que protagonizaron los trabajadores y que vivieron como una “derrota sindical”. Los integrantes

³ Para una descripción y análisis de la historia gremial de los trabajadores de salud pública dentro de ATE en la provincia de Neuquén, ver Beliera (2018).

de la Violeta Negra responsabilizaron de dicha derrota a la organización que conducía la Junta Interna en ese momento (la agrupación Verde Morada), y se propusieron organizar una lista opositora que disputara dicha dirección. Desde sus comienzos, esta agrupación naciente estuvo impulsada por militantes del Partido de los Trabajadores Socialistas (PTS).⁴

Los primeros integrantes de la agrupación tenían más de 40 años de edad y trabajaban en el hospital al realizarse aquella huelga; pero en los diez años siguientes un gran número de jóvenes trabajadores se incorporó al trabajo hospitalario y a la agrupación. En la trama de relaciones que conformaban los adultos y los jóvenes, la transmisión de la experiencia que tenían los “referentes” a los nuevos militantes era una tarea constante. Los dirigentes explicaban a los trabajadores cercanos ciertas destrezas políticas para gestionar los conflictos gremiales y para incorporar el programa político de la agrupación. Aquí nos detendremos en un aspecto central de este proceso: la transmisión intergeneracional de la experiencia histórica vivida en el año 2005 por los militantes más antiguos de la agrupación hacia los jóvenes que habían ingresado de manera reciente.

La huelga del 2005 fue central en la constitución histórica de la Violeta Negra, pues en ese momento decidieron crear una agrupación opositora a las listas que conducían el gremio. La misma se volvió una referencia significativa para sus militantes: afirmaban que de allí “habían sacado lecciones” para el futuro y “aprendido” cómo se “manejaba” la conducción del sindicato.

En el año 2015, cuando se cumplieron 10 años de aquella icónica huelga, la agrupación Violeta Negra organizó una charla para reflexionar sobre aquel conflicto gremial. La misma fue realizada en una de las aulas de docencia del hospital prevista para realizar conferencias y hubo aproximadamente 20 personas: algunos militantes que habían participado de aquella huelga -trabajadores con más de 10 años de antigüedad en el HPN y en general mayores de 40 años-, y trabajadores más jóvenes que querían conocer más sobre aquel conflicto. Este evento funcionó como un momento de transmisión intergeneracional de dicha experiencia.

Mariana, una de las fundadoras de la agrupación que había participado de la huelga, presentó la actividad. Comentó que la intención de ese encuentro era analizar aquella huelga porque “siempre quedan cuestiones inconclusas a lo largo de los conflictos”, pero enfatizó que buscaban que sea “mirada para atrás pero que nos sirva para avanzar”. Luego tomó la palabra Manuela -una de las fundadoras de la agrupación Violeta Negra y militante del PTS- y comentó de manera detallada algunos elementos que consideraba significativos de la huelga, basándose en el archivo de los periódicos de aquel conflicto que había realizado la comisión de prensa. Resaltó que:

Al calor de esa huelga empezamos a discutir con algunos el poder quedar organizados. Por ahí nosotros lo que charlábamos era poder rescatar eso de ahí y pensar, sobre todo porque ha habido un recambio generacional en el hospital... desde el 2005 hasta ahora ha entrado mucha gente nueva, de todos los sectores del hospital. Pero de aquellos 10 años hasta ahora hay cosas que persisten. (Manuela, trabajadora social, sector de servicios sociales. Noviembre 2015)

Comenzó entonces a enumerar las situaciones que consideraba que persistían como demandas de la huelga del 2005 hasta el presente: la precarización laboral, la desactualización salarial debido a la inflación, la duplicación de las jornadas laborales, la falta de recursos humanos que hacía que “los planteles nunca estén completos”, la tercerización de servicios y los problemas edilicios. Manuela afirmaba que “la estrategia del gobierno siempre fue ningunear: ir pasando mesas técnicas” donde les decían «vengan a una mesa mañana para que discutamos cuándo nos vemos el próximo día». Ella consideraba que lo mismo les sucedía en la actualidad. En aquel momento, las autoridades del hospital y de la subsecretaría de salud habían afirmado que “estaban analizando todas las posibilidades” pero ella consideraba que en realidad “eran más o menos las mismas que nos dijo [el director del hospital] en esta última huelga”.

Enfatizó que era importante analizar el desenvolvimiento del conflicto para tomar como ejemplo las “fortalezas” que habían tenido los trabajadores. Para Manuela, la reconstrucción de esa huelga debía:

Aportar a los compañeros y compañeras nuevas. Entender que al calor de esa lucha sacamos conclusiones y empezamos a andar el camino de construir una agrupación, y de por qué. (...) Y a 10 años de esa huelga, y ante la continuidad de las políticas de vaciamiento de la salud pública y en un contexto incierto de dos semanas en adelante, de crisis para los trabajadores, es importante esto de poder sacar algunas conclusiones de las experiencias de las luchas que dimos. (Manuela, trabajadora social, sector de servicios sociales. Noviembre 2015)

Se ocupó entonces de demostrar cómo esa experiencia histórica había modificado sus estrategias actuales frente a las huelgas y conflictos. Mostró que muchas de las decisiones que habían tomado en las huelgas de los años recientes, habían sido moldeadas por las “lecciones” de la huelga del 2005: la “lección es no habernos separado de la base de los trabajadores” para que no quedaran solo los militantes más activos continuando las medidas de fuerza, mientras que un gran número de trabajadores volvía de a poco a sus puestos de trabajo, y haberse mantenido “cerca de la comunidad”. Concluyó entonces que “el gran interés de volver a pensar lo de 2005 es sacar conclusiones que sirvan como un hilo de continuidad sobre todo con las luchas que quedan para adelante”.

La actividad organizada por la agrupación Violeta

⁴ Para una descripción más extendida sobre la historia de conformación de esta lista y de su vínculo con el PTS, ver Beliera (2017).

Negra funcionó como un evento a través del cual los militantes más antiguos de la agrupación transmitieron a los nuevos “militantes” una lectura específica de la huelga del año 2005. Fue tanto un evento para reflexionar sobre aquel conflicto como para transmitir inter-generacionalmente la experiencia que allí habían acumulado. El proceso por el cual las nuevas generaciones de jóvenes militantes se incorporaron a la agrupación Violeta Negra implicaba un proceso de aprendizaje de diversas destrezas políticas que eran transmitidas por los “referentes” adultos. En este evento, los jóvenes trabajadores escucharon atentamente la reconstrucción y las “lecciones” transmitidas por Manuela. Si bien luego se abrió el espacio para preguntas, intervinieron principalmente los viejos militantes.

Los procesos de segmentación etaria en el interior de los sindicatos no solamente nos hablan de separaciones de tipo Nosotros/Ellos, sino que también condensan formas disímiles de significar la participación política, las disputas de poder entre distintos grupos y las diversas trayectorias militantes en una misma organización. En este sentido, es importante analizar la participación de los jóvenes en tramas de sociabilidad y politicidad gremial, y evaluar qué sentidos se ponen en juego a partir de la identificación con lo juvenil.

La separación entre “jóvenes/adultos”, “nuevos/viejos trabajadores” o “militantes/referentes” permite entender la participación sindical de la juventud en términos relacionales, es decir, en relación a los Otros actores que forman parte de las redes gremiales: los militantes más antiguos y/o los adultos. Debido a la nueva incorporación de jóvenes trabajadores al trabajo hospitalario y a la agrupación, los integrantes de la Violeta Negra trabajaban incorporar a dichos jóvenes a la organización gremial, intentado construir una tradición común. Para eso, consideraban fundamental la transmisión de sus experiencias para trazar líneas de continuidad de sus militancias pasadas. Los adultos buscan que los nuevos militantes reconocieran la huelga del año 2005 como parte de su pasado y de su tradición de lucha en el sector, aún sin haber participado en ella.

Tal como afirma Infantino (2013), es necesario discutir la naturalización o universalización de supuestas características asociadas a diferentes etapas de la vida, pues los miembros de una misma generación no comparten la misma experiencia por el único hecho de ser contemporáneos temporalmente. La autora propone abordar el análisis generacional como una puerta de entrada para pensar cómo la edad estructura las disputas de poder, cuestión que solo puede ser analizada empíricamente en los espacios de trabajo. Pero si la tensión frente al otro etario/generacional se erige como espacio de análisis a profundizar no es únicamente porque nos hable de las disputas de poder entendidas exclusivamente como conflicto. Al analizar empíricamente cómo son procesadas por las propias personas y grupos implicados en dichas disputas, es

posible registrar también líneas de continuidad entre los diversos grupos etarios. Como afirma Infantino (2013), el concepto de generación permite abordar también esta cuestión, pues habilita pensar las relaciones intergeneracionales y la producción de descendencia.

Retomando estos aportes, podemos afirmar pues que en las organizaciones sindicales no solo se producen sentidos sobre la juventud como una manera de significar los conflictos de poder entre distintos grupos etarios sino también para producir una descendencia sindical. Como hemos visto en el caso de la agrupación Violeta Negra del Hospital Provincial Neuquén, la construcción de grupos en términos etarios (que dividía pertenencias en términos de jóvenes y adultos) no aparecía como una manera de significar los conflictos sino como una forma de transmitir la experiencia histórica inter-generacionalmente. Los jóvenes eran construidos como un grupo que debía continuar la tradición sindical trotskista dentro del sindicato y aprender de la experiencia que habían vivido los militantes adultos a lo largo de diversos eventos gremiales, como la huelga del año 2005. Como afirma Wolanski (2013b), vemos aquí que la definición de grupos de trabajadores como jóvenes cobra sentido en una trama de relaciones intergeneracionales, en que los jóvenes son definidos (y se definen) como sujetos de experiencias, saberes, derechos y problemas particulares en la trama de relaciones que mantienen con los viejos militantes.

Sibien aquí registramos la transmisión intergeneracional de la militancia dentro de una organización sindical de filiación trotskista, la misma cuestión fue registrada en otras investigaciones sobre organizaciones sindicales de tradiciones políticas diferentes. Vázquez afirma que el kirchnerismo tuvo una narrativa del regreso de los jóvenes a la política mediante la cual se legitimó la participación juvenil desde la dirigencia política adulta:

... la consagración de la juventud como valor o capital político tiene menos que ver con la propia intervención de la juventud en el campo político que con la consagración de los adultos de la condición juvenil. En otras palabras, lejos de ser resultado de disputas generacionales por el ingreso y la participación en un mismo campo, es reivindicada por dirigentes adultos, quienes reconocen en aquella la condición de posibilidad de la continuidad y del cambio dentro del kirchnerismo. (Vázquez, 2013, 014)

La misma relación se establece en el proceso de implementación de Políticas Públicas de Juventud por medio de la cual el Estado Nacional promueve el activismo juvenil (Vázquez y Nuñez, 2013). Algunas de estas líneas de intervención tienen que ver con lo que los propios funcionarios describen <<como una “necesidad política” de comenzar a desarrollar un trabajo sobre participación en el ámbito escolar, por reconocer allí el primer escenario de la socialización política de los y las jóvenes>> (Vázquez y Nuñez, 2013, 05).

Vemos pues que, en estos casos, la apelación a la juventud forma parte de las estrategias de los adultos por establecer líneas de continuidad de las propias

trayectorias militantes en el proceso de traspaso generacional. Así, afirma Vázquez (2013), se elabora un sentido del deber, la responsabilidad o la obligación militante en la que se consagra a la juventud como heredera y continuadora de la generación anterior.

4 REFLEXIONES FINALES

En este artículo hemos analizado diversas maneras de significar a los jóvenes dentro de las organizaciones sindicales en tres casos de estudio, analizándolo desde una perspectiva relacional respecto de los otros grupos. Partiendo de que no existe una única manera de ser joven, nos detuvimos en los sentidos con los que se vincula a los jóvenes y cómo habilitan distintas formas de participación en la política gremial.

En el análisis de la dinámica gremial de dos supermercados, vimos que conviven distintas maneras de significar a los jóvenes dentro de un mismo contexto social, económico y político, y al interior de un mismo sector del mercado de trabajo. Estas variaciones se relacionan íntimamente con las disputas de poder dentro de las organizaciones sindicales. Si bien existe un procesamiento sociocultural de las edades en el que se construyen estereotipos para cada momento de la vida, los mismos son variables y están en estrecha conexión con las disputas de poder. De acuerdo a los sentidos que le asignan los actores, los jóvenes pueden ser quienes tienen menores responsabilidades familiares y carecen de perspectivas de carrera en sus empleos actuales, y otras veces ser identificados como aquellos que sufren en mayor medida la precariedad en sus puestos laborales. Estas diversas formas de significar a los jóvenes dentro de la dinámica laboral del sector tienen, por supuesto, consecuencias en su participación dentro de las organizaciones sindicales. Atendiendo a la relación entre los condicionantes estructurales y los sentidos que le asignan las personas, podemos afirmar que las expectativas socialmente construidas respecto a las funciones y roles sociales para cada momento de la vida influyen en la forma de vincularse con la dinámica gremial.

Pero la apelación a lo juvenil no solo habilita la formación de "estereotipos" en base a la forma de procesar socialmente las edades, sino que también nos habla de los movimientos internos en las organizaciones sindicales que pueden generar continuidades o tensiones con las prácticas políticas de los viejos militantes. En ambas empresas de supermercados, los jóvenes eran identificados por los adultos como un Otro del que buscaban diferenciarse. En un caso la identificación de una nueva generación se utilizaba para afirmar la existencia de una ruptura generacional en los modos de participación política con respecto a los años 90, en otro de los casos los adultos plantean la existencia de una ruptura generacional respecto de las maneras de vincularse con el trabajo. En ambos casos, la identificación de rupturas tiene como objetivo la legitimación de la propia generación y así de sus propias posiciones de poder en la estructura sindical.

Estas formas de entender las rupturas y continuidades entre las generaciones deben ser analizadas en el marco de los vínculos que los jóvenes establecen con otros grupos de trabajadores, con quienes se mantienen relaciones de poder y disputa que varían temporal y espacialmente. Como señala Bourdieu (1990) la juventud y la vejez no están dadas, sino que se construyen socialmente en la lucha entre jóvenes y viejos. Es por ello que para delimitar quienes son "los nuevos" y comprender su significado, hay que conocer las reglas específicas del campo sindical y sus luchas.

Sin embargo, en este artículo hemos mostrado también que en estos procesos de construcción de pertenencias en términos etarios no solo se ponen en juego las luchas entre ambos grupos. Por el contrario, en el caso de los trabajadores del Hospital de Neuquén los adultos apelaban a los jóvenes para fortalecer las tradiciones y marcar líneas de continuidad respecto de los viejos militantes. Los jóvenes eran significados en este caso como un grupo que debía continuar la tradición sindical trotskista dentro del sindicato y aprender de la experiencia que habían vivido los militantes adultos en la huelga del año 2005. El análisis de las relaciones intergeneracionales dentro de las organizaciones sindicales no solo nos permite analizar las posibles relaciones de conflictos entre grupos con desigual poder, sino que también permite estudiar la producción social de descendencias sindicales. Los jóvenes eran definidos aquí por los adultos como un grupo capaz de asimilar la experiencia histórica que habían vivido los viejos militantes, construir saberes gremiales en base a dichas experiencias pasadas y continuar en el futuro con la tradición política sindical que habían construido los adultos. Si bien en este caso registramos este proceso en una agrupación autodefinida como "trotskista", la misma cuestión puede ser analizada dentro de organizaciones sindicales con diversas tradiciones y experiencias políticas.

En suma, en este artículo hemos procurado desplazar la mirada culpabilizadora o romantizadora sobre la participación política de los jóvenes, sopesando diversos usos que atraviesa a esta categoría en los espacios concretos de trabajo, atravesados por disputas sindicales y políticas. Estos elementos nos pueden permitir dar cuenta que las diversas maneras de significar la juventud (entendidas como propias de una dinámica temporal y relacional) son activadas en distintos contextos. Sin caer en el mito de la juventud que encuentra las explicaciones sobre problemas sociales en la propia condición etaria, es posible analizar la construcción de sentidos sobre lo juvenil en la participación sindical enraizándola en otro conjunto de dimensiones y posiciones que conforman las complejas redes gremiales en los espacios laborales.

Fecha de recepción: 12 de febrero de 2018

Fecha de aceptación: 9 de abril de 2018

BIBLIOGRAFÍA

- Abal Medina, P. (2014). Ser solo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina actual. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Abal Medina, P., & Diana Menéndez, N. (2011). Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Beliera, A. (2018). "Demandas sectoriales y disputa de la política pública. Participación sindical de los trabajadores de la salud neuquina frente a la reforma del Estado en la década del 90". Revista Pilquen. Sección Ciencias Sociales, 21(1): 72-86.
- Beliera, A. (2017). "Lo sindical en su multiplicidad. Un estudio del entramado de experiencias sindicales en el Hospital Provincial Neuquén (2005-2016)". (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Buenos Aires.
- Bensaïd, Darío (2013). Marx intempestivo. Grandezas y miserias de una aventura crítica. Buenos Aires: Ediciones Herramienta.
- Bourdieu, P. (1990). La juventud no es más que una palabra. En Sociología y cultura. México DF: Grijalbo.
- Catalano, A. (2008). "Juventud, ciudadanía y riesgo". Revista de Trabajo, 4(6): 159-172.
- Chaves, M. (2010). ¿Juventud?. En Chaves, M.: Jóvenes, territorios y complicidades: una antropología de la juventud urbana. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Criado, E. M. (1998). Producir la juventud: crítica de la sociología de la juventud. Madrid: Ediciones AKAL.
- Diario Crónica (2010, 1 de septiembre) "Disco maltrata y persigue. Trabajadores de Disco tomaron un supermercado» Edición Impresa. Sección gremiales, p. 4. Disponible en: www.cronica.com.ar/diario/2010/09/01/41201-disco-maltrata-y-persigue.html (consultado 10/05/2013)
- Galimberti, C. (2016). "Juventud, política sindical y desarrollo regional: Estrategias político-sindicales y representaciones sobre el desarrollo regional en la Juventud Sindical Peronista Regional La Plata, Berisso y Ensenada (2010-2015)". (Tesis de Maestría en Políticas de Desarrollo). Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Buenos Aires.
- Guiamet, Jaime (2012). "Trabajo de paso y condición juvenil en una cadena multinacional de supermercados en la ciudad de Rosario, Argentina". En Estudos do Trabalho, año 5, n° 11: 1-17. Recuperado a partir de <http://www.estudosdotrabalho.org/RevistaRET11.htm>.
- Hobsbawm, E. J. (2000). Historia del siglo XX, 1914-1991. Barcelona: Crítica Editorial.
- Infantino, J. (2013). "La cuestión generacional desde un abordaje etnográfico. Jóvenes artistas circenses en Buenos Aires". Última Década, (39): 87-113.
- Lenguita, P. (2011). "Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino". Nueva Sociedad, 232: 137-149.
- Longo, J. (2014). "¿Renovación de las tradiciones sindicales en ámbitos laborales precarizados? Un análisis de las organizaciones sindicales en empresas supermercadistas durante la posconvertibilidad". (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Longo, J. (2015). "Ambivalencias del trabajo de los jóvenes. Un análisis de las experiencias de empleados de empresas de supermercados (2001-2013)". Cuestiones de sociología, (13). Recuperado a partir de <http://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/view/CSn13a04>
- Longo, Julieta (2016). "Temporalidades de los jóvenes en el trabajo. Sentidos del trabajo y experiencias del conflicto de empleados de empresas de supermercados durante la posconvertibilidad". Revista Theomai. 33: 101-122.
- Mannheim, K. (1993). "El problema de las generaciones". REIS, 62: 193-242.
- Margulis, M., y Urresti, M. (1996). La juventud es más que una palabra. En M. Margulis, La juventud es más que una palabra: ensayos sobre cultura y juventud. Biblos: Buenos Aires.
- Martuccelli, Danilo y Svampa, Maristella (1997). La plaza vacía: las transformaciones del peronismo. Editorial Losada: Buenos Aires.
- Ortega y Gasset, J. (2002). El tema de nuestro tiempo: prólogo para alemanes. Madrid: Tecnos.
- Saraví, G. A. (2009). Transiciones vulnerables: juventud, desigualdad y exclusión en México. CIESAS.
- Svampa, M. (2000). Identidades astilladas. De la Patria Metalúrgica al Heavy Metal. En Desde abajo: la transformación de las identidades sociales. Buenos Aires: Biblos.
- Urresti, M. (2000). Paradigmas de participación juvenil: un balance histórico. En Balardini, S. (comp.) La participación social y política de los jóvenes en el horizonte de un nuevo siglo. Buenos Aires: CLACSO.
- Varela, P. (2015). La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Vázquez, M. (2011). "La política desde abajo: narrativas militantes de jóvenes desocupados y desocupadas en Argentina". Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 7(1): 423-455.

- Vázquez, M. (2013). "En torno a la construcción de la juventud como causa pública durante el kirchnerismo: principios de adhesión, participación y reconocimiento". *Revista Argentina de Estudios de Juventud*, 1(7). Consultado el 15/12/2017 de <http://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/revistadejuventud/article/view/2089/1805>
- Vázquez, M., y Nuñez, P. (2013). "Organizarnos para Transformar": entre el impulso de políticas públicas integrales de juventud y la construcción de una juventud militante. En XXIX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Santiago de Chile.
- Vommaro, P. A. (2013). "Balance crítico y perspectivas acerca de los estudios sobre juventudes y participación política en la Argentina (1960-2012)". *Sudamérica : Revista de Ciencias Sociales*, 2(2): 91-130.
- Wolanski, S. (2013a). "'Jóvenes innovadores' y 'viejos ex ENTel' La relación entre edad y política en un ámbito laboral". En R. Borobia, L. Kropff, & P. Nuñez, *Juventud y política: más allá de la sorpresa. Sensibilidades y formas políticas contemporáneas*. Buenos Aires: NOVEDUC.
- Wolanski, S. (2013b). "Contra las pasantías truchas: el espacio político para la movilización de los pasante telefónicos de la Ciudad de Buenos Aires". *KULA. Antropólogos del Atlántico Sur*, 8: 43-59.