



Grupo Temático N° 15: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical
Coordinadores: Damián Pierbattisti, David Trajtemberg y Ricardo Spaltenberg

**“Reflexiones sobre la emergencia de `nuevas formas de organización no sindical`
en el marco de revitalización del conflicto laboral durante la Argentina post-
neoliberal (2003-2015)”**

Autora: Marina Adamini

E – mail: marina.adamini@gmail.com

Pertenencia institucional: CEIL-CONICET/UNLP

1. Introducción

Durante la última década, el mundo del trabajo argentino atravesó un proceso de transformaciones a partir de de la conjunta recuperación del empleo y de la revitalización sindical, que se expresaron en el incremento de los conflictos laborales y de las negociaciones colectivas. Los espacios laborales recuperaron visibilidad como lugar de disputas y en ese marco, los sindicatos retomaron su rol como actores políticos en la escena pública. A pesar de ello, diferentes estudios señalan que la mantención de las condiciones de precarización en el marco normativo laboral y en gran parte de los puestos laborales creados, resulta una limitante a dicho proceso. Al respecto remarcan que la precarización contractual se traduce en una segmentación de los trabajadores, con diferencias en sus condiciones de contratación, trabajo y en sus propias herramientas de lucha. Muchos de ellos, al no estar registrados, se encuentran privados del derecho de afiliación sindical y quedan excluidos de las negociaciones colectivas.

Sin embargo, a pesar de las limitantes que genera dicha ofensiva capitalista, se observa a lo largo de la última década la emergencia de organizaciones de trabajadores precarizados. Excluidos de las herramientas sindicales tradicionales para la disputa de conflictos y acceso a beneficios por convenios y negociaciones colectivas, estos

desarrollaron nuevas formas de organización como colectivos de trabajadores precarizados. Entre ellos podemos mencionar la Confederación de Trabajadores Precarizados (CTP), La Fragua y Jóvenes Científicos Precarizados (JCP), entre otros. En su mayoría estos colectivos se encuentran conformados por jóvenes de diferentes espacios laborales, que se organizan como trabajadores con el objetivo de transformar sus condiciones laborales.

El objetivo de esta ponencia consiste en reflexionar sobre estas nuevas formas de organización de trabajadores precarizados surgidas el marco de la década kirchnerista (2003-2015), en diálogo con el proceso de revitalización atravesado por los sindicatos como actores políticos en este periodo. Es a la luz de dicho proceso que emerge en nosotros el interrogante sobre las nuevas formas de organización que se desarrollan por fuera de la forma sindical tradicional. Preguntándonos de forma puntual, ¿Qué particularidades institucionales asumen las “nuevas formas de organización no sindical”? ¿Quiénes son los trabajadores que participan de ellas? ¿Cuáles son sus herramientas y consignas de luchas? ¿Qué relación establecen con los actores sindicales tradicionales? ¿Cuáles son sus diferencias con ellos? ¿Qué perspectivas de desarrollo asumen como actores políticos en el mundo laboral de la Argentina contemporánea?

En términos metodológicos, nuestro proceso analítico se desarrollará a través de dos fuentes: en primer lugar, datos cuantitativos sobre conflictos laborales publicados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) para el lapso 2006-2014, y en segundo lugar, un relevamiento de estudios empíricos cualitativos realizados sobre nuevas organizaciones de trabajadores precarizados en la Argentina de la última década (2003-2015). En términos de abordaje, realizaremos una lectura transversal comparativa del corpus conformado por los datos cuantitativos y los estudios cualitativos seleccionados, que serán puestos su puesta en diálogo con las discusiones teóricas vigentes en el mundo académico sobre las “nuevas formas de organización no sindical” emergentes en el presente contexto de época.

2. Heterogeneidades en el proceso de revitalización sindical en la década kirchnerista: hacia una definición de “las nuevas formas de organización no sindical”

Diferentes estudios en Ciencias Sociales coinciden en sostener dos premisas que caracterizaron al mundo laboral en la última década kirchnerista (2003-2015): en primer lugar, el crecimiento de las tasas de empleo –fomentado por un proceso de recuperación y crecimiento económico luego de la crisis posterior al derrumbe del modelo de la convertibilidad-; y en segundo lugar, el crecimiento de la conflictividad laboral a través de un proceso de revitalización sindical que se expresó en el aumento de las negociaciones colectivas y de los conflictos laborales (sobre todo en relación a temáticas salariales). Dichas premisas se piensan en forma asociada, es decir, se sostiene que es a partir de la recuperación del empleo que mejoran las posiciones de fuerza del trabajo frente al capital (aunque no se logre recuperar el nivel alcanzado en el periodo anterior a la ofensiva neoliberal), cristalizándose en el reposicionamiento del lugar de trabajo como espacio de disputa y de los sindicatos como actores de la escena política.

Sin embargo, en el mundo académico no existe consenso respecto al tipo de *empleo* y de *conflictos* que se generan en la década kirchnerista. Al respecto, algunos autores sostienen que si bien hubo crecimiento del empleo, éste se dio a costas de la superexplotación de la fuerza de trabajo, evidenciado en la precarización laboral de gran parte de los nuevos puestos laborales creados (Aspiazu y Schorr, 2010; Giosa Zuazúa, 2005; Félix 2008), marcando al respecto la mantención del no registro en más de un tercio de los trabajadores. Esta situación de precarización afecta el desarrollo de la conflictividad laboral, ya que la heterogeneidad contractual provocada por el empleo de fuerza laboral en negro o mediante figuras laborales flexibles incita una segmentación al interior del colectivo de trabajadores, diferenciándolos no sólo en términos de condiciones laborales, insatisfacciones y demandas, sino en las propias herramientas de lucha. De esta manera, mientras un grupo de trabajadores registrados se encuentra incluido en las demandas de negociación colectiva sindicalizadas, otro conjunto de

trabajadores desarrollan sus disputas a través de conflictos por fuera de los canales institucionalizados.

Siguiendo a Varela (2015), consideramos que es en la propia contradicción de un mundo laboral atravesado por el crecimiento del empleo y la revitalización sindical con la mantención de formas laborales precarias, donde emergen las disputas al sindicalismo tradicional desde las bases. Pero consideramos que el proceso de renovación del movimiento gremial en la post-convertibilidad no sólo implica el desarrollo de un nuevo sindicalismo de base juvenil que lucha por la conducción de los sindicatos sino también la creación de formas institucionales alternativas como colectivos, frentes, movimientos y coordinadoras de trabajadores precarizados. Dichas formas presentan particularidades que las diferencian tanto de los sindicatos tradicionales como de las comisiones internas y cuerpos de delegados desarrollados por el sindicalismo de base en el marco de la transformación del movimiento sindical.

Es decir, consideramos que dentro del proceso de revitalización sindical es necesario echar luz no sólo a sus formas prototípicas de expresión: negociaciones colectivas – asociadas al sindicalismo tradicional- y conflictos laborales –asociados al sindicalismo de base-, sino también a las heterogeneidades que se dan en su interior (Senén González y Del Bono, 2013). De forma puntual, en esta ponencia nos concentraremos en mirar uno de los laterales de la revitalización ligado a los conflictos laborales, y en ese marco observaremos a un actor que aparece muchas veces subsumido en los estudios sobre las nueva conflictividad ligada a corrientes de izquierda y heredera del asambleísmo del 2001, nos referimos a las “nuevas formas de organización no sindical”. Las mismas presentan como particularidad, además de su carácter institucional novedoso y alternativo al sindicato, el haber emergido al calor del proceso de revitalización sindical en la última década y agrupar en su interior a trabajadores precarizados, que se encuentran o se sienten excluidos de la representación sindical.

Nuevas formas de organización no sindical

¿Por qué llamar “nuevas formas de organización no sindical” a estos colectivos de trabajadores precarizados? En primer lugar, hablamos de *nuevas formas* por su carácter alternativo y emergente como forma de organización de trabajadores. Estas

organizaciones surgieron en el marco del proceso de recuperación del empleo y la revitalización sindical, entre 2003 y 2015. Su particularidad reside en que se trata de *organizaciones informales*: no cuentan con ningún tipo de inscripción jurídica, aunque recurren a herramientas de organización y representación tradicionales del sindicalismo: como el desarrollo de asambleas y la elección representantes. Otra novedad reside en que en muchos casos se trata de organizaciones inter-laborales, es decir que nuclean a trabajadores de *diferentes lugares de trabajo* que en algunos casos comparten la rama de actividad o a veces sólo la condición de precariedad sobre la que se demanda. Esta escisión entre el lugar de trabajo y el lugar de lucha habilita también la participación de *otros actores políticos*, ajenos al mundo laboral, como estudiantes y militantes de izquierda. De esta manera, la novedad de estos colectivos reside en su informalidad institucional, su representación inter-laboral y el carácter ampliado de sus participantes (más allá del ámbito laboral).

Saldada la definición del carácter *novedoso* de estas formas de organización, resta por indicar por qué hablamos de ellas como *no sindicales*. En primer lugar, es necesario destacar que no negamos el carácter gremial de las mismas, sino que por el contrario, lo que buscamos con esta denominación es resaltar su condición como organización informal de trabajadores que no asume la forma “sindicato”. Para ello nos valemos de la definición legal vigente hoy en día en Argentina respecto a las “asociaciones sindicales”. Es decir, es la ausencia de ciertas características institucionalizadas definitorias de las asociaciones sindicales¹ (Ley 23.551) la que nos lleva a establecer su diferenciación y su caracterización como *organizaciones no sindicales*: por no encontrarse inscriptas jurídicamente ni contar con un régimen formal de representación, estatutos ni cotización de sus afiliados. A pesar de que es su funcionamiento, apliquen informalmente algunos mecanismos propios las asociaciones sindicales como el desarrollo de asambleas y la elección de representantes.

¹ Dichos rasgos refieren, de forma puntual, a la inscripción jurídica ante la autoridad administrativa del trabajo como una asociación; el establecimiento de estatutos organizativos; la aplicación de un régimen de cotización de afiliados y contribuciones, de un régimen electoral y de representantes, y de un régimen de convocatoria y funcionamiento de asambleas.

A continuación desarrollaremos las principales características que asumen estas nuevas formas de organización recurriendo a dos tipos de fuentes: en primer lugar, utilizaremos los datos construidos por el MTEySS a través de su base de conflictos laborales entre 2006 y 2014, lo cual nos brindará una imagen general de la incidencia de estas organizaciones en términos de demandas, herramientas de lucha y del tipo de trabajadores que las desarrollan. Posteriormente, utilizando como fuente estudios cualitativos sobre algunos casos representativos de estas nuevas formas de organización, describiremos sus principales características organizativas y políticas en el marco histórico de la Argentina reciente (2003-2015).

3. Fotografía cuantitativa de las “nuevas formas de organización no sindical”

Desde el año 2006, el MTEySS elabora una base de datos sobre conflictos laborales en donde analiza diferentes dimensiones de los mismos tales como el año y lugar de de realización, rama de actividad de inserción, tipo de reclamos, herramientas de lucha aplicadas, trabajadores implicados y tipo de organización. La definición que sostienen sobre el conflicto laboral como unidad de análisis trasciende la noción de huelga e implica una concepción ampliada que incluye otro tipo de acciones de los trabajadores. “Por conflicto laboral se entiende la serie de eventos desencadenada a partir de una acción conflictiva realizada por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales” (MTEySS, 2007: 19). Las acciones colectivas contempladas en dicho repertorio contiene las declaraciones de “estado de alerta”; los anuncios con definición de fechas de realización de acciones conflictivas; las asambleas; las movilizaciones; los quites de colaboración; los paros o huelgas; los cortes o bloqueos; las ocupaciones, entre otros.

Dicha base de datos se construye en el MTEySS a través de un trabajo de relevamiento diario que implica la lectura y el procesamiento de publicaciones periodísticas de 125 medios de prensa de diferentes zonas del país y medios especializados en conflictos gremiales. Nuestro análisis se encuentra restringido al acceso a dicha fuente de información (2006-2014). A partir de ella y en función de los objetivos de nuestra

investigación, otorgamos centralidad a la dimensión *tipo de organización*, a fin de obtener datos que nos permitieran identificar a estas “nuevas formas de organización no sindical”, que resultan nuestro objeto de estudio.

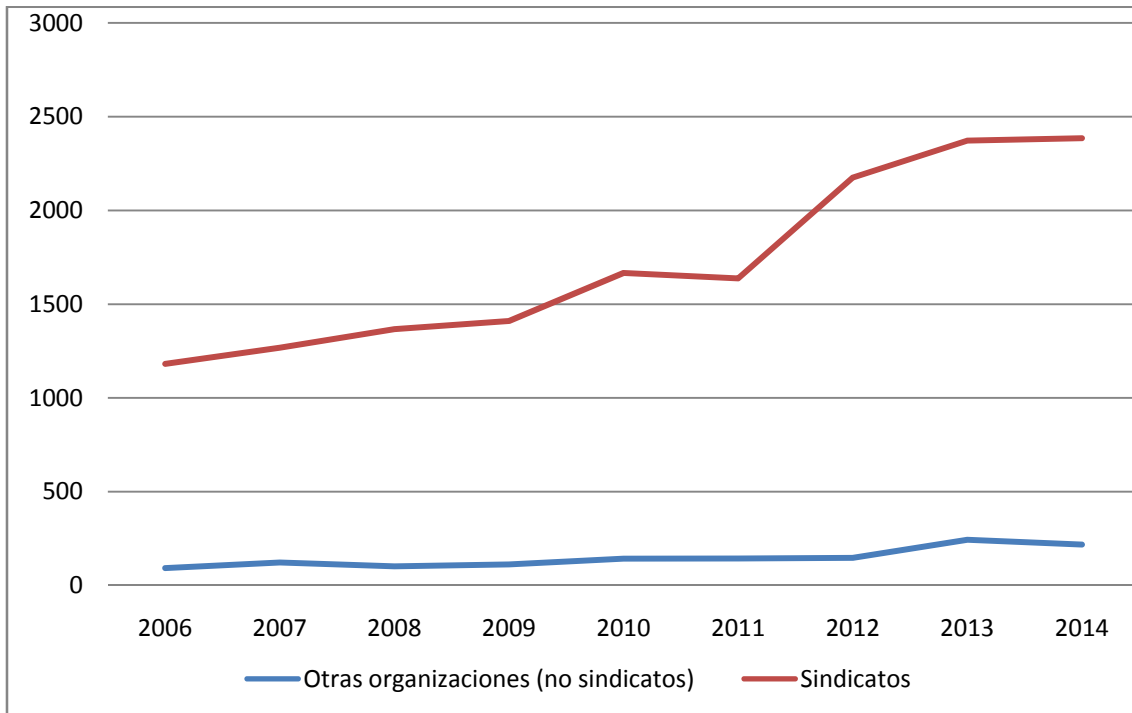
Respecto a dicha variable, resulta pertinente aclarar que la clasificación del MTEySS de los tipos de organización se realiza tomando en cuenta determinados criterios: en primer lugar si las organizaciones que realizan la acción colectiva poseen o no un sistema de representación (delegados, comisión interna, etc.). En segundo lugar, entre aquellas organizaciones que poseen un sistema de representación clasifican entre aquellas que son de “tipo sindical” (independientemente de que esté inscripta) o aquellas que adoptan otra forma de organización. En tercer lugar, dentro de las organizaciones sindicales, toma en consideración el “tipo de instancia organizativa” que aparece dirigiendo el conflicto (delegados, comisión interna, seccional, sindicato, etc.). En cuarto lugar, para todos los casos, considera si hay algún indicio de tensión al interior de la organización que integra el actor del conflicto laboral. Y, en quinto lugar, se considera si se cuenta o no con información para los cuatro aspectos señalados anteriormente.

A la luz del caso de estudio de nuestra ponencia, consideramos que la clasificación entre las organizaciones como “sindicales” o “no sindicales” resulta central. Advertimos así que el MTEySS sostiene una concepción diferente, ya que considera como “sindical” a toda organización representativa de trabajadores (independiente de que esté inscripta). Por otra parte, refiere como “organizaciones no sindicales” a aquellas acciones conflictivas desarrolladas por trabajadores como parte de colectivos y movimientos políticos o sociales. Lo que en nuestra investigación consideramos como “nuevas formas de organización no sindical” aparecen nominados en la base del MTEySS bajo el nombre de “organizaciones sindicales informales” (trabajadores autoconvocados, asambleas, coordinadora de trabajadores, colectivos de trabajadores, movimiento de de trabajadores y otras agrupaciones de trabajadores).

Sobre éstas concentraremos nuestro análisis. Pero antes de ello, y a fin de dimensionar las implicancias de este tipo de organizaciones sobre el total de conflictos laborales, resulta esclarecedor comparar en el periodo 2006-2014 el porcentaje de conflictos que fueron desarrollados por sindicatos (incluyendo frentes, uniones, coaliciones, listas

sindicales, comisiones internas) y aquellas que fueron desarrolladas por otras organizaciones (sindicales informales, no sindicales, trabajadores sin representación -en términos del MTEySS-).

Gráfico 1: Evolución anual de conflictos laborales según tipo de organización



Fuente: elaboración propia a partir de base de datos del MTEySS (2015)

Observamos así que a pesar de la emergencia de nuevas formas de organización alternativas al sindicato, siguen siendo estos quienes priman en el desarrollo de los conflictos durante la post-convertibilidad. Sin embargo, la existencia de las nuevas formas mencionadas, aunque resultan en términos cuantitativos un fenómeno marginal, asumen una tendencia creciente (gráfico 1) y asumen particularidades que consideramos demanda un análisis focalizado en sus particularidades.

Nuevas formas de organización en lucha: particularidades de sus conflictos laborales

Nos proponemos en este apartado realizar una descripción de las principales características de las “nuevas formas de organización no sindical”, utilizando como fuente la base de datos del MTEySS (que categoriza a las mismas como “organizaciones sindicales informales”). Como señalamos recientemente, se trata de organizaciones de

trabajadores que si bien no asumen la forma sindicato en términos normativos (no cuentan con inscripción jurídica, régimen legal de convocatorias y funcionamiento de asambleas, estatuto jurídico ni régimen de cotizaciones de afiliados y contribuciones) cuentan con un nombre institucional y aplican ciertos mecanismos institucionalizados como la elección de representantes, el desarrollo de asambleas y, en algunos casos, la confección de un estatuto organizacional. Las formas más recurrentes de este nuevo tipo organización que observamos en la base de conflictividad del MTEySS son: “trabajadores autoconvocados”, “asamblea de trabajadores”, “coordinadora de trabajadores”, “colectivo de trabajadores” y “movimiento de trabajadores”, entre otras.

Al sumergirnos en el *tipo de trabajadores* que constituyen estas nuevas formas de organización, encontramos que en términos contractuales, en una amplia mayoría (76,6%) se trata de empleados formales (gráfico 2). Dicho resultado entra en tensión con aquellos postulados que señalan que son los trabajadores precarizados en sus contratos quienes protagonizan estas nuevas formas de organización, al verse privados – por su condición de no registro- del derecho a la afiliación sindical. Al respecto consideramos que es necesario asumir una concepción ampliada de la precarización laboral. En otros estudios académicos (Adamini, 2014, 2012, 2011) señalamos que la precarización, si bien contempla la condición contractual –bajo la forma de inestabilidad e inseguridad laboral-, abarca también otras dimensiones como la dimensión subjetiva – ligada a la insatisfacción de los trabajadores - y la de las relaciones laborales –ligada a la débil aplicación de la representación colectiva- (Bérout y Bouffartigue, 2009). En esta representación mayoritaria de empleados formales en las “nuevas formas de organización no sindical” encontramos a aquellos trabajadores que -a pesar de contar con el derecho a la afiliación sindical- no se sienten representados por sus sindicatos y en consecuencia se agrupan en organizaciones informales para luchar por la mejora de sus condiciones laborales. Se trata entonces de trabajadores precarizados en sus relaciones laborales.

Gráfico 2: Tipo contractual de trabajadores en “nuevas formas de organización no sindical”



Fuente: elaboración propia a partir de base de datos del MTEySS (2015)

De esta manera podemos establecer una mirada comparativa, al interior de estas “nuevas formas de organización no sindical”, entre aquellos empleados formales, precarizados en sus relaciones laborales y aquellos trabajadores también precarizados en términos contractuales (beneficiarios de programas sociales, pasantes, cooperativistas, becarios, residentes, temporales, entre otros). Por otra parte, este hallazgo permite complementar las afirmaciones sostenidas sobre el activismo de las bases ante la ausencia de representación de sus representantes sindicales. Encontramos aquí que el desarrollo de “nuevas formas de organización no sindical” constituyen espacios de resistencia de los trabajadores precarizados en sus contratos y relaciones laborales.

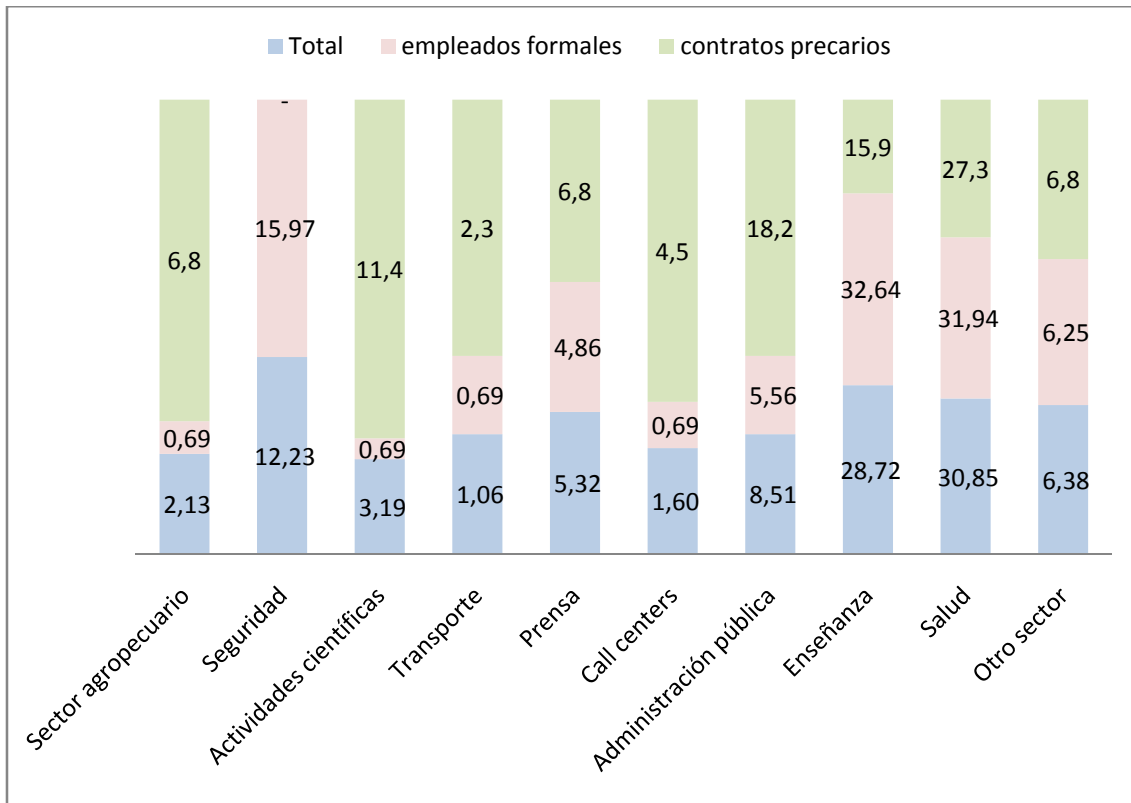
Al observar el *tipo de organización* que prima en los empleados formales, encontramos que de forma mayoritaria se agrupan como “trabajadores autoconvocados”. En cambio, los trabajadores con contratos precarios se organizan de forma mayoritaria bajo “agrupaciones”, teniendo una mayor incidencia la forma “coordinadora” y “movimiento” de trabajadores. Son estos casos de trabajadores precarizados en sus formas contractuales los que resultan mayoritarios en los estudios cualitativos ligados al análisis de las “nuevas formas de organización no sindical”, en los que los jóvenes asumen un rol central, justamente por encontrarse sobrerrepresentados en este tipo de empleos precarios. El análisis de esta situación nos permite afirmar que la emergencia



de las nuevas formas de organización sindical no se encuentra ligada exclusivamente a la condición de no registro de los trabajadores, sino que éstas pueden surgir también ante la insatisfacción de los trabajadores por no encontrarse representados por el sindicato formal.

Respecto al *sector productivo* en donde se concentran estas “nuevas organizaciones no sindicales”, encontramos que de forma mayoritaria (85,1%) se dan en el ámbito estatal, fundamentalmente en áreas ligadas a la salud y la educación, aunque en los últimos años asumieron visibilidad las organizaciones de las fuerzas de seguridad (mayoritariamente policías autoorganizados, quienes se encuentran privados del derecho a la afiliación sindical). Sin embargo, al desagregar la observación de esta variable en función al tipo de trabajador (empleado formal o con contrato precario), encontramos que se dan variaciones. Las organizaciones de los empleados formales se dan mayoritariamente, como en la tendencia general, en el área de enseñanza y salud. En cambio, en los empleados con contratos precarios, resulta mayoritaria la administración pública junto con el sector salud, y ganan mayor centralidad sectores relegados en los trabajadores formales como las actividades científicas, el sector agropecuario, call centers y prensa (gráfico 3).

Gráfico 3: Sectores de actividad donde se desarrollan conflictos laborales de “nuevas formas de organización no sindical” según tipo de contratación de los trabajadores

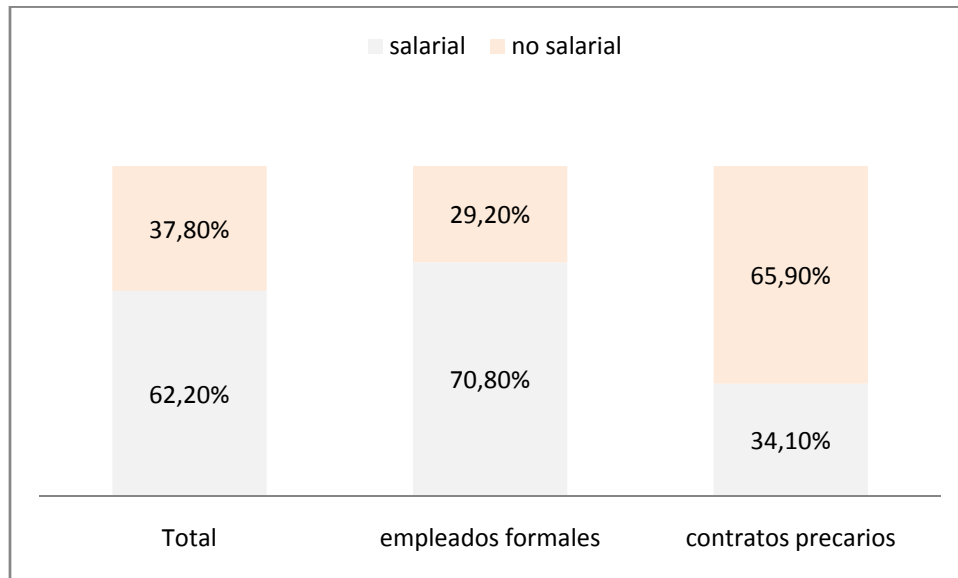


Fuente: elaboración propia a partir de base de datos del MTEySS (2015)

Concentrándonos ahora en el tipo de demandas que desarrollan las “nuevas formas de organización no sindical”, observamos que al igual que en la dinámica de demandas de sindicatos en la postconvertibilidad (GEPSAC, 2009 ; 2013 en Natalucci, 2013) resultan mayoritarias las demandas de tipo salarial (mejoras salariales generales y específicas, pagos adeudados, negociación o paritaria), que las de tipo no salarial (despidos o renovación de contrato, regularización del contrato laboral, CYMAT, trato discriminatorio o sanciones, reclamos por representación, negociación o paritaria no salarial, entre otras demandas). Sin embargo, nuevamente, el tipo de trabajador influye en la orientación de las demandas. Observamos así que es la incidencia mayoritaria de empleados formales dentro de este conjunto el que orienta la tendencia salarial en el reclamo en los resultados generales. Al concentrarnos y focalizar la mirada en aquellos trabajadores con contratos precarios (como pasantes, residentes, becarios, cooperativistas, beneficiarios de programas sociales) gana centralidad el reclamo por

cuestiones no salariales, fundamentalmente por despidos o renovación de contratos (gráfico 4).

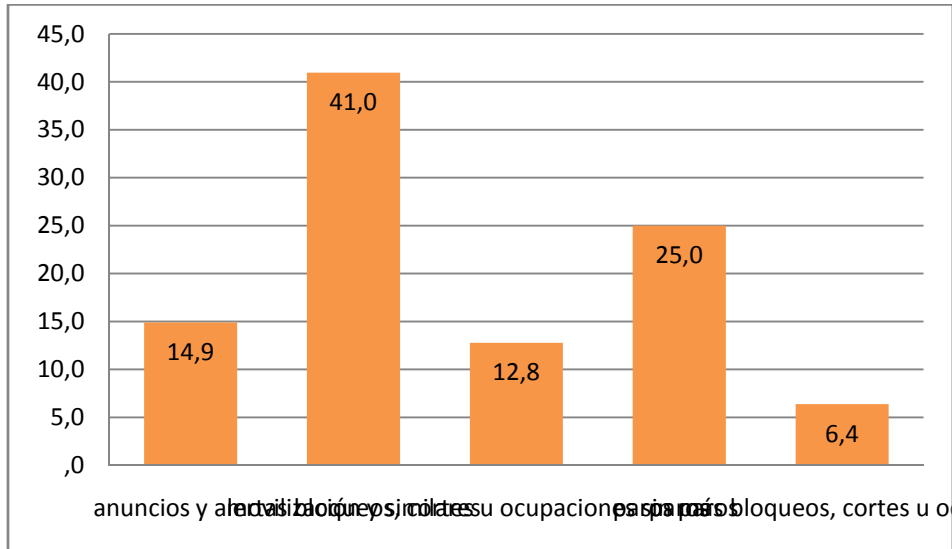
Gráfico 4: Tipo de demandas de “nuevas formas de organización no sindical” según tipo de contratación de los trabajadores



Fuente: elaboración propia a partir de base de datos del MTEySS (2015)

Por último, nos dedicaremos a observar el *tipo de acción colectiva* predominante desarrollada por las “nuevas formas de organización no sindical”. Notamos así que resulta la mayoritario el recurso de “movilizaciones y similares” y en segundo lugar, - con casi la mitad de casos- el “paro” de actividades (gráfico 5). Los recursos menos empleados como herramienta de lucha resultan los bloqueos y ocupaciones de los lugares de trabajo. No encontramos diferencias significativas por *tipo de trabajador*, entre los empleados formales y aquellos trabajadores con contratos precarios.

Gráfico 5: Tipo de acción predominante en los conflictos de “nuevas formas de organización no sindical”



Fuente: elaboración propia a partir de base de datos del MTEySS (2015)

4. “Nuevas formas de organización sindical” bajo la mirada cualitativa: particularidades organizativas y políticas de nuevos actores políticos del mundo laboral

Luego de haber desarrollado una descripción general de las “nuevas formas de organización no sindical”, a partir de datos cuantitativos provistos por la base de datos de conflictos laborales del MTEySS, nos concentraremos ahora en profundizar dicha descripción a partir de nuevas preguntas, vinculadas a las características organizativas y políticas de los actores que las desarrollan. Para ello nos valdremos de una nueva fuente de información de carácter cualitativa, a partir del análisis de contenido de diferentes estudios sociales que las han tomado como objeto de reflexión y análisis. De esta manera, la descripción cuantitativa realizada sobre las características de los conflictos desarrollados será puesta en diálogo con los análisis cualitativos que han abordado en términos de organización e identidad política a diferentes casos constitutivos de las “nuevas formas de organización no sindical”.

Nuevamente señalamos que el interés de abordar estas nuevas formas se genera a partir de la búsqueda de complejizar aquellas afirmaciones que sostienen que en la última década se produjo un proceso de revitalización del conflicto laboral, observando las heterogeneidades que se dan a su interior. En ese sentido, resulta esclarecedor el aporte

de Lenguita (2011), quien señala que el aumento de la conflictividad laboral y el mayor número de negociaciones colectivas no son expresión de un mismo recorrido del sindicalismo, sino que son expresión de procesos diferentes en la orientación de los gremios. Al respecto, y tomando en cuenta dichas heterogeneidades Senen González y Del bono (2013) establecen tres modelos de revitalización sindical: 1) descendente, 2) ascendente y 3) periférico. El primero, refiere al producido bajo la estructura tradicional vertical del sindicato “de arriba hacia abajo”: de la cúpula a las bases, a través de negociaciones y acuerdos; el segundo, en cambio revierte la estructura vertical tradicional sindical viéndose movilizada por las bases, frente a sus dirigencias, como comisiones internas o cuerpos de delegados, a través de diferentes conflictos; por último, el tercero 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, shoppings y prensa escrita.

Es justamente en esta tercera dimensión de la revitalización catalogada como “periférica” donde se produce la emergencia de las por nosotros llamadas “nuevas formas de organización no sindical”. Anteriormente señalamos que el desarrollo de estas organizaciones se encuentra motivado por dos factores: en primer lugar, el carácter contractual precarizado (no registro) que priva a los trabajadores de acceder al derecho a la afiliación sindical; y en segundo lugar, el carácter precarizado de las relaciones laborales que da cuenta de trabajadores formales y sindicalizados (registrados) que no se sienten representados por sus sindicatos. Estas experiencias dan desarrollo a estas nuevas formas de organización junto con la propia disputa a la dirigencia burocratizada desarrollada de forma “ascendente” por comisiones internas o cuerpos de delegados del sindicalismo de base, generando un proceso de transformación en el movimiento de trabajadores durante la post-convertibilidad.

Una característica compartida por ambas experiencias de renovación (“nuevas formas de organización no sindical” y nuevo sindicalismo de base), que emerge a partir del abordaje cualitativo, es su *carácter juvenil*, que es identificado por diferentes autores como parte de una nueva generación, sin experiencia de militancia política pero

herederos del asambleísmo del 2001, que no han vivenciado la derrota de los 90, y que ingresaron al mercado laboral en un contexto de revitalización del empleo y del sindicalismo. (Lenguita, 2011; Svampa, 2011; Varela 2009; Abal Medina, 2014). En cierta manera, esta presencia juvenil como actor social central de las nuevas organizaciones se encuentra justificada no por una característica etaria particular, sino por el hecho de encontrarse sobrerrepresentados en la condición de precariedad (de sus contratos y relaciones laborales) y desarrollar su inserción laboral en un contexto atravesado por la revitalización sindical.

Al respecto, el concepto de generación (Mannheim, 1990) resulta esclarecedor al combinar la contemporaneidad cronológica con las condiciones materiales y simbólicas en las que estos son producidos como trabajadores. Como señalamos anteriormente, Varela (2015) sostiene que es en la contradicción del mundo laboral de la post-convertibilidad entre un sindicalismo revitalizado y la mantención de las condiciones de precarización, donde se crea la fertilidad para el desarrollo de la conflictividad por fuera de los canales sindicales institucionales tradicionales en aquellos trabajadores que no encuentran canales de representación. En dicha contradicción los jóvenes emergen como actores políticos centrales. Siendo el objeto de esta ponencia el análisis de las “nuevas formas de organización no sindical”, nos concentraremos ahora en su caracterización sociopolítica a través de una lectura transversal comparativa de los estudios que los han tomado como objeto de estudio; sin desconocer que forman parte de un proceso político más amplio de renovación del movimiento de trabajadores en el que se dan otras experiencias como las recientemente mencionadas.

Lo interesante del análisis comparativo de estudios sobre las “nuevas formas de organización no sindical” es la identificación de rasgos compartidos. Podemos señalar así cuatro elementos comunes: 1) se trata de organizaciones surgidas en la primera etapa de la post-convertibilidad (2003-2008); 2) sus actores son principalmente jóvenes trabajadores ; 3) se desarrollan como organizaciones nucleando a trabajadores de diferentes lugares laborales que se encuentran interpelados a partir del significativo identitario “precarizados” y cuentan con participación de actores de espacios políticos y estudiantiles –ligados mayormente a la izquierda-, 4) asumen como forma de

organización interna estructuras horizontales como asambleas, en donde se toman decisiones y se eligen a representantes; 5) utilizan como herramientas de lucha acciones directas tradicionales como la manifestación pública, el corte de calles y el paro de actividades, y también nuevas herramientas de lucha como escraches, activismo artístico y manifestaciones virtuales (en redes sociales y medios de comunicación electrónicos); 6) desarrollan sus propios medios de difusión (como boletines, blog, páginas de internet, cadenas de mails y cuentas en redes sociales) para divulgar sus actividades y reclamos, comunicarse internamente y convocar nuevos adherentes.

A continuación nos concentraremos en la descripción de tres casos de estas “nuevas formas de organización no sindical” (CTP, JCP y La Fragua) que resultaron objeto de estudio en algunos trabajos de las Ciencias Sociales en los últimos años.

Coordinadora de Trabajadores Precarizados

El caso de la coordinadora de trabajadores precarizados (CTP) resulta un ejemplo recurrente en los estudios sobre las nuevas formas de organización de los trabajadores (Barattini, 2008; Arias y Crivelli, 2010; Bouffartigue y Busso, 2010). Esta coordinadora se desarrolló entre 2006 y 2008 reuniendo a trabajadores precarios de diferentes lugares laborales (docentes, trabajadores de call centers, delivery, empleados estatales, pasantes, entre otros). Sus integrantes eran mayoritariamente jóvenes, que se encontraban realizando sus primeras experiencias laborales y no contaban con la posibilidad de organizarse en asociaciones sindicales por su condición de no registro, por la ausencia de organización sindical en su propio espacio laboral o por la falta de representatividad de sus intereses parte de los sindicatos vigentes.

La CTP nació en 2006 en las aulas de la facultad de Filosofía de la UBA, a partir de un debate sobre condiciones laborales en la actualidad, en donde surgió la necesidad de crear un espacio organizativo que nuclea a diferentes trabajadores atravesados por las condiciones de precarización. Este espacio institucional de génesis dotó a la organización de una doble identidad estudiante-trabajador en sus integrantes, que marcó su dinamismo, a pesar del predominio de una temática de lucha laboral bajo formas de organización asamblearia.

“La Coordinadora de Trabajadores Precarizados surge como una alternativa que encontramos desde algunos sectores de los trabajadores donde es sumamente difícil la organización para superar ese aislamiento, como un espacio de encuentro entre distintos grupos que veníamos planteando en diferentes ámbitos el problema de la precariedad y organizándonos a partir de ella (Boletín de la CTP, 2007 en Arias y Crivelli, 2010:102).

En su desarrollo, la coordinadora terminó asumiendo la forma de una organización gremial de segundo grado agrupando no sólo a trabajadores “suelos” sino también a agrupaciones de trabajadores ya existentes como “el SENCUE (Sindicato de Encuestadores en Lucha); Teleperforados (nuclea a trabajadores teleoperadores pertenecientes fundamentalmente a uno de los más importantes call-centers); y también, en el ámbito estatal, en el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires existen agrupamientos por secciones que enarbolan la lucha contra la precarización” (Arias y Crivelli: 2010: 98).

Respecto al final de la experiencia del CTP en 2008, los autores coinciden en dos motivos que afectaron la continuidad de esta organización: en primer lugar, la propia condición de inestabilidad laboral de los trabajadores, su alta rotación y su pasaje por diversas situaciones laborales, que repercutía en la inestabilidad de militancia en dicho espacio; por otro lado, señalan también que la doble identidad estudiante-trabajador resultaba problemática al interior del grupo por los diferentes intereses y urgencias de quienes se posicionaban en cada uno de estos polos identitarios. De esta manera el espacio organizacional era significado de diversas maneras por aquellos estudiantes que encontraban allí un espacio político para luchar contra la precarización y aquellos trabajadores que encontraban en la organización una herramienta gremial para la transformación de sus condiciones laborales concretas; muchas veces ante la ausencia de pragmatismo de las medidas de lucha asumidas, estos trabajadores retornaban a las organizaciones de primer grado, ligadas a su propio lugar de trabajo. Al respecto Barattini (2009) señala el caso de los autoconvocados del GBA, quienes dejaron de participar de la CTP porque “su base social no eran estudiantes y el tipo de discusiones que se generaban en los plenarios no se adecuaban a sus realidades laborales” (Barattini,

2009: 23-24) y terminaron conformando la Coordinadora de Trabajadores Precarizados del Estado (CTPE) y de los motoqueros agrupados en SIMeCa.

Jóvenes científicos precarizados

Jóvenes Científicos Precarizados (JCP) es una agrupación de de becarios de diferentes organismos científicos y tecnológicos de la Argentina que surgió en 2005 y tiene como principal campo de lucha el reconocimiento de los derechos laborales de los becarios, simbolizado en el lema “investigar es trabajar”. Cuenta con regionales en La Plata, Córdoba, Mendoza, Río Cuarto, Ciudad de Buenos Aires, Bahía Blanca y Bariloche. Sus principales herramientas de lucha son las movilizaciones y manifestaciones públicas, junto con la participación en instancias de negociación y discusiones con las autoridades de los organismos donde trabajan. Sus demandas concretas refieren al reconocimiento del becario como trabajador y de sus derechos (obra social, aportes jubilatorios, aguinaldo, licencia por maternidad, entre otros) junto con la democratización del sistema científico (participación en espacios de decisión y evaluación, publicación de criterios de evaluación, entre otros).

En Vicente y Feliz (2008) figura un racconto de la experiencia de debate desarrollado entre diferentes agrupaciones de trabajadores precarios en el marco de las Segundas Jornadas de Movimiento Obrero realizadas en la UNLP en 2007. Allí aparece el discurso sostenido por uno de los miembros de JCP que da cuenta del tipo de demandas y herramientas utilizadas en sus jornadas de lucha.

“Fuimos todos disfrazados a Plaza San Martín, pusimos pósters al jefe de CONICET y Cía. Después, el tema de las licencias y las vacaciones que se consiguió a través de una estrategia de perseguir por mail a las autoridades. Si bien el movimiento no sabe qué va haciendo cada regional, sí estamos enterados de, por ejemplo, un discurso que va a dar un directivo del CONICET sobre lo linda que es la política de ciencia y técnica y va algún compañero de la regional y salta preguntándole cómo va el tema del nuevo régimen laboral y compañía, arruinándole la presentación; gracias a eso conseguimos la licencia y el régimen de vacaciones que apareció el año pasado. Ahora hay un proyecto de ley de investigador en formación, ésta es nuestra principal reivindicación: que desaparezca la figura del becario, que se la cambie por la de investigador en formación y que se le reconozcan los derechos.” (Miembro de JCP-La Plata, 20/10/2007 en Vicente y Feliz, 2008:133)

En dicho discurso emerge la convivencia en el uso de estrategias propias del sindicalismo tradicional (paro de actividades, movilizaciones, negociaciones) con nuevas estrategias como las manifestaciones y actuaciones públicas, el escrache y la manifestación virtual (mediante publicaciones en redes sociales, medios electrónicos y cadenas de mails). El caso de JCP, cada regional cuenta con su página de facebook y su grupo de correos electrónico que son empleados como medio difusión de sus demandas y actividades.

La Fragua

La Fragua constituye el espacio de organización de trabajadores del Frente Popular Darío Santillán en La Plata, que “busca denunciar relaciones laborales precarias primordialmente en el ámbito del empleo estatal (Bouffartigue y Busso, 2010: 5). Surgió en 2005 como un boletín de difusión de las problemáticas laborales que atraviesan los trabajadores, mientras paralelamente comenzaron a desarrollar charlas y actividades de propagandas (afiches, volanteadas, radios abiertas) como medio de difusión y denuncia de la precarización laboral. En el año 2006 incorporaron jornadas de lucha frente al despido de trabajadores del espacio que resultó un elemento de crecimiento cualitativo en la organización (Vicente y Feliz, 2008).

Entre sus herramientas de lucha conviven la articulación de prácticas sindicales tradicionales (manifestaciones públicas) junto con herramientas alternativas, como la realización en 2008 de “bicicleteadas contra la precarización” en La Plata, que implicó una caravana de bicicletas transitando en forma conjunta desde el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires que recorrió diferentes espacios laborales asociados a la “precarización” como Mc Donals, Coto, ARBA y la UNLP, entre otros. Incorporando el concepto de “activísimo político”, Pérez Balbi (2014) señala que en cada uno de estos espacios laborales precarios realizaban una performance teatral simbolizando situaciones de precarización y maltrato laboral, además de mostrar de forma visual estadísticas y datos como forma de denuncia.

Svampa (2005) habla al respecto de un nuevo “activismo cultural” que se desarrolla en vertientes autonomistas de acción colectiva. Pero, en el caso de La Fragua, si bien la organización se mantiene como parte de un espacio político (FPDS) que incorpora nuevas herramientas alternativas de visualización de sus demandas, mantiene aún una fuerte vinculación con las organizaciones sindicales (particularmente con las nucleadas en la CTA “autónoma”) que repercute en su recurrencia también al repertorio de acción colectiva sindical. Incluso algunos de sus integrantes participan en listas alternativas y comisiones internas de ATE y SUTEBA. En la actualidad, luego del proceso de fragmentación política del FPDS, La Fragua se define como un espacio de trabajadores organizados del Movimiento Popular Patria Grande (dentro del FPDS corriente nacional), teniendo como principal terreno de lucha la de los estatales. Entre sus principales actividades se encuentra el desarrollo de charlas y debates públicos sobre derechos laborales y la realización de jornadas de lucha en la vía pública en apoyo a reclamos de trabajadores estatales (fundamentalmente municipales y docentes) muchas veces acompañando a la CTA.

*

Resulta interesante incluir el análisis de estas experiencias de “nuevas formas de organización no sindical” en el marco de los debates teóricos más amplios respecto a las mutaciones de los espacios de organización y representación de trabajadores. Al respecto resulta fructífero el aporte de Battistini (2009) quien establece este puente a través del análisis conjunto de experiencias de precarizados organizados como una forma de resistencia no sólo a la degradación de las condiciones laborales en el mundo del trabajo, sino también a aquellas teorías sociológicas pesimistas que señalan que la precarización de las condiciones laborales conduce a la fragmentación e incapacidad de organización de los trabajadores. Señala como respuesta y evidencia de organización el caso de los desocupados organizados en Argentina en los 90 a través de movimientos y organizaciones piqueteras, el caso de los cartoneros organizados cooperativamente posterior a la crisis del 2001 y en la post-convertibilidad los casos de los trabajadores de call centers, deliverys, pasantes de empresas telefónicas, que pudieron organizarse y, construir espacios transversales entre ellos.

Esta discusión teórica acerca de la erosión del trabajo como espacio de identificación y organización colectiva ante las transformaciones del mundo del trabajo se enmarca en un debate aún más amplio iniciado entre los años 80 y 90 vinculados a las llamadas teorías del *fin del trabajo* (Gorz, 1997; Rifkin, 1996; Offe, 1985) que pregonan la desaparición del trabajo como fuente de integración social y organización colectiva ante el avance del desempleo estructural, la retracción del sector industrial, el avance del sector servicios, las nuevas tecnologías y la robotización del proceso productivo, entre otros factores. Desde un posicionamiento menos fatalista, y en respuesta a ellas, otro conjunto de teorías (Silver, 2005; Visser, 1992) señalaban que las transformaciones del mundo del trabajo, ante el avance de la precarización y segmentación laboral, estaban conduciendo a una *crisis del sindicalismo*, evidenciada en la disminución de la tasa de afiliación. En América Latina, esta última teoría asumió su expresión en autores como De la Garza (2000) y Antunes (2007), quienes sin negar el proceso de heterogeneización del mundo del trabajo y su impacto regresivo en el sindicalismo tradicional, vertical y corporativo (herencia del fordismo) se preguntan por las nuevas formas de organización que emergen como sindicalismos alternativos, incorporando a los nuevos tipos de trabajadores precarizados, desocupados e informales que conviven en los espacios laborales con los trabajadores estables.

Etchemendy y Collier (2008) señalan que en este marco de mutación y segmentación del nuevo mundo del trabajo emergen teorías (Seidman 1994, Moody 1997, Mazur 2000, Evans 2005), fundamentalmente europeas, que señalan la necesidad de un nuevo “sindicalismo de movimiento social”: más democrático, pluralista y dispuesto a trabajar con movimientos sociales en el territorio donde reside esa clase trabajadora que Antunes (2007) llamó subproletarizada (Bensusán, 2004). Fue Moody (1997) quien acuñó el nombre “sindicalismo de movimiento social” para referirse aquellas experiencias de organización de trabajadores que se desarrollaban en Corea del Sur, Brasil y Sudáfrica incorporando como objeto de lucha y representación otros actores sociales, más allá del modelo de trabajador asalariado tradicional (como informales, precarizados, desocupados), que ampliaban sus demandas más allá del mundo laboral en conexión con lo político, incorporando nuevas herramientas de lucha, como el empleo de la acción directa y el desarrollo de alianzas con movimientos sociales (Hyman, 2007).

Sin embargo, a pesar de las teorías que anunciaban el fin del sindicalismo o su mutación movienta, en la Argentina de la postconvertibilidad observamos que el proceso de recuperación del empleo condujo a una revitalización del conflicto laboral en donde, en términos cuantitativos, asumió centralidad el sindicalismo tradicional (Senén y Haidar, 2009; Etchemendy y Collier, 2008; Spaltenberg, 2012). Pero el repaso por diversos estudios sociales nos hablan de que dicho proceso de revitalización es un proceso cualitativamente repleto de heterogeneidades, en el que conviven diversos actores políticos. Es decir, que más allá del sindicalismo tradicional, existe un amplio espectro en el que conviven diferentes formas de organización alternativas que se desarrollaron al calor del proceso de revitalización asumiendo formas institucionales diversas.

Por otro lado, consideramos que -más allá de la evidente predominancia del actor sindical tradicional- el crecimiento de dichas experiencias definidas como “sindicalismo periférico”, “organizaciones sindicales informales”, “sindicalismo de movimiento social”, “nuevas organizaciones no sindical”, a pesar de que muchas veces implican experiencias efímeras o transitorias, merecen su atención de parte de nosotros como científicos sociales, en el sentido de constituir signos de un proceso más amplio y complejo de mutación del mundo del trabajo y en consecuencia de las propias formas de organización de los trabajadores. Mutación que no conducen inevitablemente al fin del sindicalismo. Por el contrario, consideramos que en dichas nuevas organizaciones existe una apropiación de las tradiciones sindicales pasadas, expresadas en sus consignas y herramientas de luchas, que son también un campo fértil para el despliegue futuro de nuevas formas de organización gremial, abiertas a la incorporación de los trabajadores de estos nuevos tiempos laborales. En resumen, en dichas experiencias mínimas, se condensa el propio proceso histórico de transformación del mundo del trabajo como campo de disputa de poder entre el capital y el trabajo, entre ofensivas y resistencias en permanente mutación.

5. Reflexiones finales

Comenzamos esta ponencia proponiéndonos analizar las nuevas formas de organización de trabajadores que surgieron por afuera de las asociaciones sindicales en el marco del proceso de revitalización de la última década. Dicho análisis se nutrió de dos fuentes que aportaron datos complementarios sobre el fenómeno. En primer lugar, utilizamos datos cuantitativos de la base de conflictividad del MTEySS, que nos permitió caracterizar, de forma genérica y comparativa, el tipo de conflictos desarrollados por estas nuevas organizaciones. Por otro lado, el relevamiento de estudios cualitativos sobre estas nuevas formas de organización nos aportó datos sobre los actores políticos y las formas de organización desarrolladas.

Consideramos complementarias ambas fuentes porque nos permitieron abordar el fenómeno de las “nuevas formas de organización no sindical” desde diferentes perspectivas. A partir de la base de conflictividad, observamos que los conflictos no sólo eran desarrollados por trabajadores precarizados en sus condiciones contractuales, sino que también tenían incidencia los trabajadores asalariados que no se encontraban representando por sus sindicatos. Dicha diferenciación repercutía en el tipo de reclamo (salarial en el caso de los empleados formales y de estabilidad en el caso de los trabajadores precarizados en sus contratos) y en la forma de organización (autoconvocados en el primer grupo, y como movimientos, colectivos y coordinadora en el segundo), aunque no en el tipo de herramienta de lucha (movilizaciones y paro de actividades). Ahí tradición y memoria!!!!

Los estudios cualitativos que tomaban como objeto a estas nuevas formas de organización nos permitieron profundizar la mirada sociopolítica y organizativa sobre sus actores, a través de casos puntuales. La CTP, La Fragua y JCP resultaron tres casos recurrentes en los estudios contemporáneos sobre nuevas formas de organización, a través de los cuales hicimos un análisis comparativo para destacar sus rasgos compartidos. Advertimos en primer lugar tanto la CTP como JCP representan casos de organizaciones compuestas mayoritariamente por trabajadores precarizados en sus contratos, mientras que en el caso de La Fragua se da la convivencia de empleados formales con trabajadores con contratos precarizados, lo cual influye en su mayor

cercanía con organizaciones sindicales, e incluso su participación en líneas opositoras a las dirigencias burocratizadas.

Más allá de dicha diferencia, encontramos rasgos comunes a las tres organizaciones que permiten profundizar la fotografía general realizada a través de los datos cuantitativos. En primer lugar, respecto a las herramientas de lucha, encontramos que en todas se da la convivencia de repertorios de lucha propios del sindicalismo (paro de actividades, negociaciones, movilizaciones) con herramientas alternativas de lucha (performance, actuaciones públicas, escraches). Es decir, la memoria de lucha convive con la transformación y creación de nuevas herramientas en el marco del nuevo mundo laboral. Esta misma situación sucedía respecto a las formas de organización, en donde nuevamente se da la convivencia de la tradición sindical (asambleas, representantes) con nuevas formas organizativas (uso de páginas virtuales y redes sociales como medio de difusión y comunicación interna). Por otro lado, también en términos organizativos, un rasgo compartido por las tres organizaciones es la disociación entre el lugar de trabajo y lugar de lucha, ya que las organizaciones nuclean a trabajadores de diferentes lugares laborales que realizan encuentros de organización y decisión en espacios no laborales.

Finalmente a través de la lectura cruzada de datos pudimos observar rasgos más puntuales de los actores que desarrollan estas nuevas formas de organización. En primer lugar, la mayoría de estas organizaciones fueron desarrolladas a partir de 2003 (y antes de 2008) por trabajadores que se encontraban precarizados en términos contractuales y/o de relaciones laborales. En segundo lugar, esos trabajadores precarizados que desarrollaban formas de organización alternativa como movimientos y colectivos de trabajadores, eran jóvenes que hicieron su ingreso al mercado laboral en el marco de la post-convertibilidad. Esto implica, al calor del crecimiento del empleo y de la revitalización sindical, luego de un proceso de crisis del paradigma neoliberal que conllevó a un empoderamiento de organizaciones populares que fortalecieron una ética militante muchas veces ligadas a corrientes de izquierda y autonomistas.

La observación de estas experiencias de lucha y resistencia a la precarización laboral nos lleva a posicionarnos teóricamente enfrentados a aquellas posturas pesimistas que señalaban que las transformaciones del mundo del trabajo condujeron a la erosión del

trabajo como espacio de identificación y organización colectiva. Sin negar los efectos regresivos que la ofensiva precaria genera en los trabajadores, a través de la segmentación de condiciones laborales, demandas y herramientas luchas, consideramos que el trabajo sigue siendo un espacio de identificación y organización colectiva, aunque asuma formas disimiles a las tradicionales formas de organización sindical propias de la sociedad salarial pasada. Las “nuevas formas de organización no sindical” desarrolladas por los trabajadores precarizados en sus contratos y relaciones laborales da cuenta de ese proceso de resistencia frente a la ofensiva del capital.

Pero consideramos que el desarrollo de estas nuevas formas de organización no implica una sustitución de las organizaciones sindicales como forma de organización. En primer lugar, porque los sindicatos siguen constituyendo la forma hegemónica de organización en los conflictos desarrollados en la post-convertibilidad. Y en segundo lugar, porque estas organizaciones recuperan herramientas y consignas de lucha propias de la tradición sindical, que marcan una continuidad en términos de memoria colectiva, en convivencia con las nuevas formas de organización y de lucha. Qué elementos de esa enorme y compleja red simbólica que es la memoria sindical son evocados por estas organizaciones de trabajadores -en su mayoría jóvenes- y qué apropiaciones y distanciamientos realizan sobre ellos en sus evocaciones, serán insumo de nuevas preguntas y trabajos en el desarrollo de nuestra investigación en curso. Pero a partir de lo reflexionado aquí podemos sostener que estas experiencias de organización alternativas al sindicalismo tradicional más que de “novedades” nos hablan del propio “dinamismo histórico”, en donde el pasado perdura resignificado a la luz de las experiencias que el nuevo mundo laboral moldea.

6. Bibliografía.

ADAMINI, M. (2011), "La precarización oculta en las pasantías universitarias. Cambios y continuidades en su nueva ley" en 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" en 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 en Ciencias Sociales, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata. MIMEO.

ANTUNES, R. (2007), "El caracol y su concha: Ensayo sobre la nueva morfología del trabajo". En: Sociología del trabajo, número59.

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 46(1):93-104.

AZPIAZU, D. y SCHORR, M. (2010), Hecho en Argentina. Industria y Economía, 1976-2007, Siglo XXI Editores, Buenos Aires.

BENSUSÁN, G., (2004), "Negociación y conflicto laboral en VMW: oportunidades y restricciones para la renovación sindical", presentado en el Seminario Las nuevas formas de trabajo emergentes en América Latina en la era post-neoliberal, FLACSO, Río de Janeiro.

BÉROUD, S. y BOUFFARTIGUE, P. (Dir.) (2009), "Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?", La dispute, París.

DE LA GARZA, (2000) "Sindicatos", Léxico de la Política, FCE, México

ETCHEMENDY S. y COLLIER R. (2008): "Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003/2007)", en Revista Postdata, numero 13.

EVANS, P. (2005) "Counter-Hegemonic Globalization: Transnational Social Movements in the Contemporary Global Political Economy", en Janoski, Thomas, Robert Alford, Alexander Hicks y Mildred A. Schwartz (eds.) Handbook of Political Sociology, Cambridge, Cambridge University Press.

FÉLIZ, M. (2008), "Argentina: los límites macroeconómicos del neo-desarrollismo" en Revista Herramienta, Núm. 39, 97-116.

GEPSAC

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 N° 47. CIEPP. Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas, Buenos Aires.

HYMAN, R. (2007), "How can trade unions act strategically", Transfer, vol. 13 (2): 193-210

LENGUITA, P. (2011). "Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino" en Nueva Sociedad, Núm.232, 137-149.

MANNHEIM, K. (1990), Le problème des générations, Nathan, París.

MAZUR, J. (2000) "Labor's New Internationalism", en Foreign Affairs, Vol. 79, N° 1.

MOODY, K.(1997) "Towards and International Social Movement Unionism", en New Left Review, N° I/225.

NATALUCCI, A. (2013), "Revitalización sindical y sindicalismo peronista: encrucijadas entre el corporativismo y la política (Argentina, 2003-2012)", en Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM [En línea] <http://alhim.revues.org/4745>.

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

Review, N° I/225.

SEIDMAN, G. (1994) Manufacturing Militance, Berkeley, University of California Press.

SENÉN GONZÁLEZ, C. y HAIDAR, J. (2009). “Los debates acerca de la ‘revitalización sindical’ y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina”, en RELET, Año 14, N° 22, México DF.

SENÉN GONZÁLEZ, C. y DEL BONO, A. (2013), “Introducción” en Senén González, C., La revitalización sindical en Argentina y sus heterogeneidades culturales. - 1a ed. - San Justo : Universidad Nacional de La Matanza, 2013.

SPALTEMBERG, R. (2012), “La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados”. Serie Estudios Trabajo, ocupación y empleo, Nro 12, MTEySS,

SVAMPA, M. (2011), “Argentina, una década después del «que se vayan todos» a la exacerbación de lo nacional-popular” en Nueva Sociedad, Núm. 235, 17-34.

VARELA, P. (2009) “¿De dónde salieron estos pibes? Consideraciones sobre el activismo gremial de base en Argentina posdevaluación” en Margen: Revista de trabajo social y ciencias sociales, Núm. 55.

VARELA, P. (2015), La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014, Imago Mundi, Buenos Aires.

VISSER J. (1992), La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en la Europa Occidental, in Sociología del Trabajo, No. 14, invierno.