

Ensayando prácticas de articulación colectiva: la Coordinadora de Trabajadores Precarizados de la Ciudad de Buenos Aires¹

Testing practices of collective networking: The Coordination of Precarious Workers in Buenos Aires

Cora Cecilia Arias²
coracearias@gmail.com

Karina Crivelli²
karinacrive@yahoo.fr

Resumen

La organización social capitalista presenta diferentes configuraciones en cada momento histórico. Las formas de dominación del capital sobre el trabajo adoptan especificidades histórico-espaciales. En este sentido, la instauración del modo de regulación posfordista en la década del setenta, la globalización económico-financiera y la implementación de las políticas neoliberales coadyuvaron para que la precarización laboral se erija como el modo de existencia de la abrumadora mayoría de los trabajadores. El objetivo en este artículo es, en primer término, presentar las diversas formas teóricas de concebir la precarización, que a nuestro entender pueden dividirse en tres grandes grupos: aquella perspectiva que entiende que toda forma de trabajo asalariado en el capitalismo es inherentemente precaria, otra que asocia la precarización con las condiciones de contratación, es decir con el empleo, llegando incluso a utilizarla como sinónimo de flexibilización, y una tercera que analiza la precarización en función de sus implicancias sobre el trabajo; en otras palabras, sobre todos los aspectos de la vida. Una vez descriptas y discutidas las posturas teóricas, nos ocuparemos de un caso en particular: la Coordinadora de Trabajadores Precarizados de la Ciudad de Buenos Aires, para reflexionar sobre la precarización laboral en la Argentina y, a su vez, para plantear las formas de organización que estos trabajadores se dan, generalmente por fuera de las estructuras tradicionales, y las potencialidades y limitaciones que entrañan.

Palabras clave: precarización, resistencia, coordinadora.

Abstract

The capitalist organization of society presents different configurations at every historical moment. The forms of domination of capital over labor adopt historical and spatial specificities. In this respect, a consequence of the instauration of the Post-Fordist Way of Regulation in the '1970s, the economic and financial globalization and the implementation of neoliberal policies is the fact that the overwhelming majority of workers live in precarious labor conditions. The article initially discusses the various theoretical ways of conceiving

¹ Una versión preliminar de este artículo fue presentada en el 9no Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, realizado en agosto de 2009 en la Ciudad de Buenos Aires (Arias y Crivelli, 2009).

² Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Uriburu 950, 6to piso, Ciudad de Buenos Aires, Argentina.



this precarization process. They can be divided in three major groups: the perspective that thinks that any wage-earning form of labor in capitalism is inherently precarious, another one that associates precarization with the hiring conditions, i.e. with employment, even using that concept as a synonym of flexibilization, and a third perspective that analyzes precarization focusing on its implications for labor, i.e. for all aspects of life. After describing these theoretical positions, the article discusses one particular case, the Coordination of Workers in Precarious Working Conditions in the city of Buenos Aires, in order to reflect about the process of labor precarization in Argentina and to present the ways in which these workers get organized, usually outside of the traditional structures, as well as their potential and limitations.

Key words: precarization, resistance, coordination.

La presente contribución se inscribe en investigaciones más amplias³ que indagan acerca de la precarización laboral y las resistencias de los trabajadores en ese contexto. La década del noventa en la Argentina significó la consumación de un proyecto instalado ya en la dictadura militar de 1976, que puso fin a un modelo que permitía la inclusión de los sectores populares, garantizando derechos sociales y sindicales conquistados por los trabajadores luego de varias décadas de lucha. La ruptura del régimen de acumulación productivo-industrial y la consecuente instalación del patrón financiero-especulativo trajo aparejado un inusitado incremento de los niveles de desempleo, pobreza y desigualdad social, y se tradujo en un profundo deterioro de las condiciones de vida de vastos sectores de la población. En este marco, las medidas adoptadas tuvieron un fuerte impacto en el mercado de trabajo, profundizando los niveles de fragmentación, la segmentación, el desempleo estructural, la dispersión e individualización de la fuerza de trabajo, la subocupación y el desarrollo del cuentapropismo (Battistini, 1999). La instauración del neoliberalismo supuso, a su vez, el debilitamiento de las organizaciones sindicales, que habían sido un actor fundamental del modelo productivo-industrial en la representación de la clase obrera, especialmente en su relación con el Estado. Las transformaciones estructurales y el consecuente reposicionamiento del rol del Estado, sumados a la implementación de la reforma laboral, fueron factores centrales que tendieron a debilitar la acción sindical. La denominada crisis institucional de diciembre de 2001 desaceleró la avanzada neoliberal y se caracterizó por una multiplicidad de acciones de *re-ligazón* de los sectores subalternos que ponían en cuestión las formas institucionales y tradicionales de canalización de la protesta.

Desde finales de 2002 comienza a vislumbrarse una recuperación de los índices de ocupación. Como corolario, el espacio de resistencias que se había desplegado por la calle o el barrio en la década anterior vuelve a su lugar gestacional: la fábrica o la empresa. En este contexto, el trabajo adopta nuevas formas y el capital recrea estrategias para controlarlo. No obstante,

los trabajadores resisten las prácticas capitalistas y, en algunos casos, logran articularse en pos de algún objetivo o beneficio que los aglutina.

Teniendo en cuenta esta caracterización espacio-temporal, el intento es enriquecer la mirada sobre las problemáticas del trabajo, particularmente sobre las posibilidades y debilidades de los trabajadores para organizarse y reclamar por sus derechos en el momento actual de la relación entre el capital y el trabajo, signado por la precarización. Por ello, la Coordinadora de Trabajadores Precarizados representa una experiencia a partir de la que se puede reflexionar sobre las estrategias del capital para dominar y fragmentar los colectivos de trabajadores por un lado, y por otro, en el mismo movimiento y teniendo como presupuesto el axioma foucaultiano "donde hay poder, hay resistencia", recuperar las voces disidentes de los trabajadores que intentan resistir esa dominación.

Debemos adelantar que esta experiencia fue muy efímera y actualmente ya no existe. Sin embargo, no consideramos un obstáculo este dato en nuestro análisis; quizás nuestro interés radique ahí mismo, teniendo en cuenta que el interrogante que guiará nuestro análisis puede plantearse en los siguientes términos: *¿es posible recrear articulaciones y resistencias entre trabajadores precarizados que experimentan una integración descalificante?* La sugerente tipología de Paugam que da lugar a la noción de *integración descalificante* – que implica una relación doblemente negativa, tanto hacia el trabajo como hacia el empleo –, será retomada y descrita en los diferentes apartados de este artículo.

Nuestro análisis se complejiza aún más en el estadio actual del capitalismo. La inusitada gravedad de la crisis reinante dificulta un estudio que pretenda pensar formas de enfrentar la precarización. No obstante, consideramos necesario este ejercicio. En un artículo anterior (Abal Medina *et al.*, 2008), nos preguntábamos: *¿son estas experiencias masivas?, ¿han logrado conquistas y resultados palpables?, ¿han afectado*

³ Los materiales empíricos utilizados en este artículo forman parte de un trabajo realizado en forma colectiva junto a Paula Abal Medina, Mariana Barattini y Damián Fau. También recuperamos ciertas reflexiones inspiradoras trabajadas por Paula Abal Medina (2009) en su Tesis Doctoral

positivamente alguna condición de trabajo?, ¿han constituido hasta ahora permanencias en las luchas, un duradero sentido de pertenencia? En esa oportunidad nos atrevíamos a responderlas de manera negativa, y quizás también lo hagamos esta vez. No obstante, consideramos que el interés no debe versar sobre "medir la efectividad" de las resistencias contra la precarización, puesto que éstas son grietas, contramovimientos, disidencias que nos informan sobre el poder y en muchos casos provocan recomposiciones o cambios de estrategias, aunque aparezcan como inconexas, ilógicas o desestructuradas.

Organizaremos este artículo en cuatro apartados: en un primer momento pasaremos revista a las disímiles posturas teóricas que tematizan el concepto de precarización; a continuación describiremos nuestro caso de estudio y plantearemos algunas dimensiones de análisis para, en último término, bosquejar posibles respuestas a nuestro interrogante guía.

Cartografiando la precarización

En este apartado nos proponemos revisar algunas de las perspectivas actuales que versan sobre la vinculación entre trabajo y precarización. Consideramos que es un concepto medular para el posterior análisis de nuestros datos, ya que es la condición con la que se identifican y a partir de la que confluyen y resisten diversos grupos de trabajadores. Definir la precarización nos permitirá construir un marco de interpretación que servirá de guía al momento de abordar nuestras entrevistas y observaciones en la Coordinadora de Trabajadores Precarizados.

En un intento por simplificar y a la vez informar acerca de los diversos posicionamientos sobre la precarización, daremos cuenta aquí de las tres posturas que nos resultaron más atractivas e interesantes para la reflexión. Organizaremos entonces este apartado en tres partes: en la primera abordaremos aquellas perspectivas que interpretan a la precarización como inherente a la condición asalariada, en la segunda trataremos aquella que sólo la vincula con el concepto de flexibilización, es decir, con las condiciones de contratación, y por último, ampliaremos el concepto anterior de precarización del empleo, para incluir al trabajo y todas las condiciones de vida de los trabajadores.

¿Siempre fuimos precarios?

Este interrogante inaugura varios debates y artículos que rodean esta problemática. No pretendemos ahondar exhaustivamente en estas discusiones, pero no podemos dejar de presentarlas. Existen entonces dos posturas enfrentadas a la hora de dar respuesta a esa pregunta: por un lado, quienes plantean que toda forma de trabajo asalariado es precaria y no se corresponde con una etapa particular del capitalismo; y por otro, aquellos que describen la organización del mundo del trabajo en el contexto neoliberal y globalizado como precarizada.

Los exponentes de la primera postura recuperan la tradición marxista. Para Marx (1993), el trabajo en el modo de

producción capitalista no es libre, sino que se constituye sobre una relación de extrañamiento y alienación. El hombre se convierte, de manera ficticia, en mercancía (Polanyi, 2003) para ofrecerse en el mercado por un precio, su salario. La consecuencia de estos presupuestos teórico-filosóficos es concebir que toda forma de trabajo en condiciones capitalistas de producción es precarizada.

Así, la precariedad está albergada en el corazón de la relación salarial (Bihr, 2007); precarización, desocupación o exclusión no pueden pensarse por fuera de la relación salarial. Son dimensiones constitutivas, estructurales del capitalismo, que no pueden erigirse como relaciones de exterioridad. La precariedad presenta una "apariencia de novedad", pero en realidad es inherente a la condición salarial, que implica relaciones sociales expropiadas y, en consecuencia, precarias.

No obstante, existe una vasta bibliografía que utiliza el concepto de precarización para describir las mutaciones del trabajo en el posfordismo. Para estos autores la precariedad aparece como un "modo de existencia", un movimiento global que adquiere, siguiendo a Paugam, disímiles características en cada configuración nacional.

A su vez, diferenciamos en esta segunda perspectiva dos maneras de concebir la precarización, ya sea en relación exclusivamente al empleo, o de manera más amplia como precarización del trabajo y de las relaciones sociales en general. En los apartados que siguen plantearemos algunos puntos de cada una de ellas.

Precarización como sinónimo de flexibilización

En nuestra búsqueda bibliográfica nos encontramos con una gran cantidad de autores que identifican la precarización con las condiciones de empleo, es decir, con la flexibilización laboral (documentos de la OIT; Marshall, 1990; de la Garza Toledo, 2005; entre otros). Entender la precarización en estos términos estrictos se vincula con la idea de estabilidad que plantea Paugam con referencia al empleo. Dicho de otro modo, la precarización estaría definida según el grado de estabilidad en el empleo.

En este sentido, Antunes (2003) señala que la clase trabajadora "está desprovista de derechos en conformidad con el carácter destructivo del capital, llevando al mundo al borde de la catástrofe y a la precarización de la fuerza humana que trabaja, intensificando los niveles de explotación" (Antunes, 2003, p. 9).

La economía capitalista, inserta en la globalización y orientada por el neoliberalismo, impone la flexibilización, ocasionando el debilitamiento de las relaciones laborales y la intensificación del poder del capital sobre el trabajo. En este marco, los lineamientos que rigen las relaciones laborales están orientados a establecer relaciones individuales entre el trabajador y el patrono, sin intermediación del Estado, de la negociación colectiva y de la acción sindical, provocando progresivamente la destrucción de un sistema laboral protector y colectivo, implementándose un nuevo sistema orientado a establecer "múltiples relaciones

privadas basadas no en el Derecho de Trabajo, sino en el Derecho Civil o Comercial, por tanto, no habría relaciones laborales, sino relaciones civiles o comerciales, permitiendo a la clase empresarial mover a su antojo la política laboral y social hacia donde más le convenga" (Ermida Uriarte, 1999, p. 15).

Con la flexibilización se trata de homogeneizar la explotación del trabajador y la organización del trabajo, constituyéndose en factores determinantes para aumentar la productividad de la fuerza laboral y la valoración del capital; esto permite reducir el número de trabajadores, transformar la relación salarial, el empleo y los beneficios socioeconómicos, pero sin alterar el patrón de acumulación.

Así se instaura la flexibilidad como estrategia laboral, obligando al trabajador a renunciar a su estabilidad laboral por un contrato eventual sin garantías ni beneficios, a aceptar la polivalencia de acuerdo al ritmo de la producción, y lo más grave, a individualizarse del resto de sus compañeros para competir por la asignación del salario, concesión de bonos por productividad, entre otros.

Según estos autores, esta estrategia maximiza la autoexplotación y erradica dentro de la organización del trabajo y del proceso de producción la solidaridad colectiva; aislando, atomizando y desmovilizando la fuerza laboral⁴, conformando "un ejército de reserva de mano de obra domada por la precarización" (Bourdieu, 2000, p. 141), y amenazada constantemente con la exclusión del mercado de trabajo.

Se trata en definitiva, para estos teóricos, de utilizar el concepto de precarización para describir las relaciones laborales que emergieron con la caída del Estado de Bienestar y el advenimiento de políticas neoliberales tendientes a la desprotección y la inestabilidad del empleo.

Las redes de la precarización

A cada etapa de la acumulación capitalista le corresponde una particular vinculación entre el capital y el trabajo. El momento actual que podría definirse con conceptos tan generales como los de postfordismo, globalización o neoliberalismo, se encuentra atravesado por una tendencia: la precarización. Así, la especificidad de la dominación en este tiempo histórico puede vincularse con la precarización (Abal Medina, 2006). El trabajo precario aparece como la estrategia de dominación del capital en el paradigma de producción posfordista. La dominación en el capitalismo no sólo hace referencia al momento específico de la producción de mercancías, en el lugar de trabajo, sino que se extiende de manera inconmensurable y su éxito se visualiza en los modos de subjetivación que entraña. Por ello, la precariedad excede el ámbito del empleo y captura al trabajo, a la vida misma, en términos de Cingolani (2005), es un movimiento global objetivo pero a la vez subjetivo.

Así, la etapa actual del capitalismo está signada por la precarización que se extiende hacia todos los ámbitos de la vida, es decir, el trabajo precarizado invierte la vida hasta convertirla en precarizada. La precariedad adopta una forma poliédrica (Precarias a la deriva, 2003) que atraviesa transversalmente nuestras vidas. En los últimos años, ha ido adquiriendo centralidad un uso de este término como descriptor de nuestras condiciones existenciales, perdiendo la acepción más específica que lo ligaba únicamente a la pérdida de garantías y estabilidad laboral asociada a las nuevas condiciones de contratación postfordistas. Según esta perspectiva, la precarización que aparece como un clima de época tiene la particularidad de mercantilizar toda la vida social. El vivir social se transforma en precario (Vasapollo, 2006). Esto implica la ruptura del colectivo de trabajadores tanto a nivel macro como micros social y se traduce, a su vez, en la pérdida de solidaridades colectivas⁵. El trabajo precario aparece pues como una variable de control de los asalariados, fundado en una ausencia de seguro y de protección de la totalidad de los lazos sociales.

Es posible afirmar que los trabajadores precarios tienen las características propias de los excluidos sociales, es decir, las de las personas que no acceden a los mecanismos básicos de integración social: seguridad material, acompañada de vínculos sociales con los demás y con el entorno social (vivienda, salud, garantías de ingresos, acceso a los servicios sociales y, efectivamente, a los derechos políticos y económicos), o que acceden a éstos de una forma tan insegura o precaria que no logran entrar definitivamente en estos vínculos de relación (sindicalización, representatividad social, derechos laborales).

Desde este punto de vista, Paugam, en su libro *Le salarié de la précarité*⁶, nos brinda una tipología para poder pensar esta cuestión. Describiremos a continuación algunos de los puntos que luego retomaremos en nuestro análisis.

Paugam sostiene que "la precariedad profesional debe analizarse a partir de su relación con el trabajo y de su relación con el empleo, ya que constituyen dos dimensiones distintas de la integración profesional, y que es tan fundamental una como otra" (Paugam, 2000, p. 17). El objetivo de su libro es "analizar las evoluciones estructurales que remiten a la vez, a la relación con el trabajo y a la relación con el empleo, con el objeto de elaborar un cuadro teórico que permita interpretar las formas contemporáneas de la integración profesional y sus efectos sociales y políticos" (Paugam, 2000, p. 17). La integración profesional en las sociedades actuales asegura a los individuos el reconocimiento de su trabajo y de los derechos sociales que de él derivan. Así, se puede definir el tipo ideal de integración profesional como el doble seguro del reconocimiento material y simbólico del trabajo, y de la protección social que se deriva del empleo.

⁴ Pondremos en cuestión esta idea en las páginas que siguen.

⁵ Discutiremos esta afirmación en los siguientes apartados.

⁶ Las traducciones de las citas que referenciaremos son propias.

Paugam construye un tipo ideal de integración profesional y tres tipos de desviaciones, surgidos a partir de poner en relación la satisfacción en el trabajo y la estabilidad del empleo, indicando distintos niveles de satisfacción y de estabilidad.

El tipo ideal es la *integración asegurada*, y es donde los asalariados tienen una elevada satisfacción en el trabajo y una alta estabilidad en el empleo. En este tipo –dice Paugam– los asalariados pueden elaborar proyectos de carrera y comprometerse en el trabajo para realizarlos. Sus satisfacciones son la expresión de una integración exitosa en la empresa, particularmente en sus relaciones con los colegas y sus superiores jerárquicos. A partir de este tipo ideal se pueden estudiar sus desviaciones, que constituyen diferentes formas de insatisfacción para los trabajadores y ellas son: *integración incierta* (relación positiva con el trabajo, relación negativa con el empleo), *integración laboriosa* (relación negativa con el trabajo, relación positiva con el empleo) y la *integración descalificante* (relación doblemente negativa con el trabajo y con el empleo).

La *integración incierta* corresponde a una forma de integración profesional donde la inestabilidad del empleo no implica una insatisfacción en el trabajo. Estos asalariados trabajan en buenas condiciones y tienen buenas relaciones con sus compañeros y superiores, pero saben que tienen probabilidades de perder su empleo⁷. Perciben la inestabilidad del empleo como un medio de afirmarse en el mundo del trabajo, de consolidar su formación, en tanto que los empleadores utilizan a veces el empleo precario como un medio de selección de la mano de obra.

La *integración laboriosa* es bastante clásica y corresponde a los asalariados descontentos en su trabajo, pero cuyo empleo no se encuentra amenazado. Su actividad profesional implica sufrimientos físicos – condiciones de trabajo dolorosas – o sufrimientos morales – malas relaciones con colegas y superiores –. Estos trabajadores pueden esperar una mejora de su situación y también buscar una organización para conseguir mejoras en su empleo. Este tipo de integración profesional puede desarrollarse en la administración como en las empresas de servicio público, y el hecho de tener estabilidad en el empleo justifica para los trabajadores mantenerse en su puesto, más allá del tipo de trabajo que desarrollan y su conformidad con él⁸.

La *integración descalificante* expresa una crisis de la integración profesional, ya que conjuga insatisfacción en el trabajo e inestabilidad en el empleo. Este tipo se puede traducir en problemas relacionales al interior de la empresa. Los asalariados sienten que pertenecen a un grupo donde su identidad se ve amenazada (su status es inferior al de otros, o el grupo está por desaparecer). Aquí, el sufrimiento en el trabajo no se compensa

con la esperanza de una mejora. Su status social es puesto en cuestión, ya que su situación puede compararse con la de los desocupados que perdieron su empleo y que dudan de la posibilidad de encontrar otro. Este tipo de integración es la más alejada de la idea de integración profesional. No obstante, es una integración profesional porque los asalariados tienen un puesto de trabajo, un contrato de trabajo y una remuneración. Estos elementos ofrecen un marco elemental de su integración, pero lo privan al mismo tiempo de lo que le da un sentido: el reconocimiento, la dignidad, el medio de expresión y la estabilidad.

Otro de los aspectos interesantes que plantea el autor es la relación entre las diferentes formas de integración profesional y las actitudes sindicales. La protesta es la forma de manifestación del descontento más probable para los asalariados próximos a la integración laboriosa, dado que no corren el riesgo de ser despedidos porque su empleo es estable; pero ella no es posible para los asalariados próximos a la integración incierta y a la descalificante.

Haciendo referencia a resistencias y luchas, el autor sostiene que la tendencia al radicalismo no concierne solamente a una fracción de la clase obrera, sino de forma más general a poblaciones poco o mal integradas al mercado de trabajo, y en particular a los asalariados próximos a la integración laboriosa y a la descalificante. Esta tendencia expresa un proceso de desilusión respecto de la vida de la empresa y de la vida política en general, que se manifiesta para los asalariados próximos a la integración descalificante con una desconfianza fuerte respecto de los delegados del personal, un intenso sentimiento de inutilidad en la empresa y una actitud de abstención al voto. Los trabajadores más alejados del tipo ideal no tienen los medios para oponerse al proceso del que son víctimas. Tampoco piensan que su opinión sobre la necesidad de cambiar la organización de la sociedad pueda ser retransmitida por las estructuras sindicales o militantes. Esto llevó a denominar a este tipo como radicalismo despolitizado, que expresa un vacío, al menos parcial, en la representación política y una degradación del vínculo social. También explica los movimientos espontáneos y transitorios que expresan más a menudo un descontento colectivo que una pretensión precisa y que estallan al margen de los partidos políticos y sindicatos. Con todo esto, Paugam concluye apelando a los partidos políticos y sindicatos para que atiendan las demandas de los asalariados más desalentados. De este modo, se evitará que la apatía – característica de la integración descalificante – se convierta en un fenómeno colectivo que amenace la cohesión social.

Retomaremos más adelante esta tipología para reflexionar sobre nuestro caso de estudio en particular y haremos hincapié en el concepto de precarización subyacente en el análisis de Paugam.

⁷ Paugam menciona que se puede tratar de trabajadores con un contrato a tiempo determinado que no se renovará o de asalariados empleados en empresas con un futuro incierto.

⁸ Paugam menciona un mecanismo llamado “poner en el placard” que practican administraciones y empresas públicas. El mismo “ubica al asalariado o al funcionario que llama ‘indeseable’ a realizar tareas subalternas, incluso inútiles. En este caso, el empleo y el tratamiento se mantienen, pero la prueba es dolorosa para las personas que transitan esta experiencia ya que sus superiores destacan públicamente su inferioridad o su ineptitud” (Paugam, 1999, p. 723).

La Coordinadora de Trabajadores Precarizados: su composición y organización

A la luz de las nociones y diferentes concepciones que fueron referidas anteriormente, en el presente apartado nos ocuparemos del caso – a nuestro entender representativo, más allá de su carácter evanescente (Barattini, 2008) – de la Coordinadora de Trabajadores Precarizados (CTP). Caracterizaremos la población que la compone y sus formas de resistencia y organización a fin de ubicar la experiencia desde la óptica de la precarización que puntualizamos más arriba.

La CTP se formó en la ciudad de Buenos Aires y entre sus características principales podemos señalar: sus miembros eran mayoritariamente jóvenes y universitarios; en muchos casos, se trataba de jóvenes que hacían sus primeras experiencias laborales; trabajaban en diversas empresas del sector privado o en dependencias del Estado nacional o municipal; sus trabajos eran en negro, o, si estaban en blanco, sus contratos eran a tiempo determinado, realizaban pasantías, eran monotributistas, etc.; sus miembros también se caracterizaban por ser trabajadores precarizados con bajos salarios, con pocos o ninguno de sus derechos laborales garantizados; se expresó como un espacio de participación, solidaridad, lucha y resistencia organizado de manera horizontal, asamblearia y de base; y los encuentros y reuniones se realizaban mensualmente.

La conformación definitiva de la Coordinadora se edifica sobre organizaciones ya existentes que reunían a los jóvenes precarizados nucleados en sus lugares de trabajo; entre ellas: 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. Algunos de los integrantes de estas organizaciones formarían parte paralelamente de la Coordinadora de Trabajadores Precarizados. En este sentido, la CTP aparece como una organización de segundo grado, puesto que es conformada por agrupamientos preexistentes, que no se diluyen en aquella.

La CTP nació hacia fines de 2006, a partir de una convocatoria de estudiantes de las Facultades de Filosofía y Letras y de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires para realizar una jornada de debate sobre el trabajo precario. A mediados de 2006 se realizaron encuentros en el Centro Cultural Rojas bajo el título "Precariedad, movimientos sociales y comunicación social" en los que se dio cuenta de experiencias desde el sindicalismo, el activismo de los medios, las ciencias sociales y el arte político en Argentina y España, visibilizando el término de la precariedad y las nuevas realidades laborales y de explotación (Meiras, 2007a). Una de las conclusiones fundamentales de esos encuentros fue la importancia de crear una coordinadora, ya que hay muchas

limitaciones para pensar en formas organizativas novedosas de los trabajadores precarizados. Se ponían en locución esos constreñimientos haciendo referencia a las características de los puestos de trabajo: alta rotación, muchas veces el espacio laboral es la calle, generalmente están sometidos a formas de control exhaustivas, también son desatendidos por los sindicatos tradicionales, y en algunos casos son los mismos sindicatos los que desestimulan procesos organizativos autónomos o alternativos (Barattini, 2008). Es necesario inscribir estas experiencias en un contexto de absoluta debilidad para el polo del trabajo.

La CTP se creó por fuera de las organizaciones gremiales, dado que la gran mayoría tenía imposibilidades para organizarse al interior de sus lugares de trabajo y, además, los sindicatos y sus delegados – en el caso de que los tuvieran – no representaban a estos trabajadores. Los trabajadores que se congregaron pertenecían a distintos sectores de la economía como: encuestadores, operadores telefónicos, pasantes, costureros, docentes de institutos privados, entre otros. Se constituyó como un heterogéneo colectivo asambleario que toma la acción directa y el pensamiento como máquinas de lucha por los derechos laborales y sociales (Meiras, 2007a). Según lo expuesto por una de las voceras de la CTP en una nota del periódico *Página 12* al referirse a los trabajadores diversos que se reúnen en la CTP: "[...] nuestro punto en común es que las condiciones de abuso o desprotección se repiten, no son exclusivas de un trabajo sino que permanecen de un lugar a otro" (Vales, 2007b).

Uno de los objetivos de la CTP, según uno de sus integrantes, "es visibilizar la precariedad laboral que no es exclusiva de un trabajo determinado, sino que se encuentra en la base de un modelo laboral. Nace con el objetivo de articular y permitir el cruce de experiencias promoviendo la solidaridad entre luchas contra la precariedad, así como de organizar acciones de visibilización y concientización como talleres o la creación de comisiones para trabajar aspectos específicos, como el legal de la flexibilización" (Meiras, 2007a).

En los encuentros de la CTP una de las actividades principales era el intercambio de experiencias y las infinitas discusiones tendientes a encontrar las mejores maneras de enfrentar las situaciones de abuso laboral. Los plenarios se realizaban de forma mensual, generalmente en algún aula de la universidad; luego de las primeras reuniones se decidió organizar y trabajar en tres comisiones: una de prensa y difusión, otra que analizaba las herramientas legales para defender los derechos laborales y otra que estudiaba el rol que desempeñan en la precarización las propias universidades. Según uno de los participantes "el gran desafío consistirá en encontrar una forma de organización novedosa que permita enfrentar esta realidad. Convencido que la alta rotación de este tipo de trabajos conspira contra la construcción de confianza y de las luchas colectivas, apuesta a encontrar formas de resistencia distintas a la tradición sindical" (La Vaca, 2007).

Entre las distintas formas de resistencia que se encuentran desligadas de la tradición sindical, se han realizado por ejemplo: un stand en una de las zonas más transitadas de la ciudad que

pretendía explicar y visibilizar qué es la precarización; "escraches" y protestas en distintas empresas que estaban en conflicto con los trabajadores; una "Caravana de Escraches" y un boletín.

Actualmente esta organización se encuentra disuelta, pero sus integrantes siguen participando y desplegando sus acciones desde sus organizaciones originarias. Intentaremos reflexionar sobre el fracaso de esta experiencia, pero para ello nos resulta fundamental ubicar las dimensiones de la precarización que se ponen en juego en los discursos de los integrantes de la CTP, en pos de complejizar nuestro análisis y plantear algunas conclusiones.

Recuperando los discursos de la CTP en torno a la precarización

¿Por qué seleccionar la experiencia de la Coordinadora de Trabajadores Precarizados para reflexionar sobre el concepto de precarización laboral y, a su vez, sobre las potencialidades y debilidades para la organización de los trabajadores? ¿Por qué elegir un caso que es minoritario y que en la actualidad prácticamente ha desaparecido? Una mirada dialéctica⁹ sobre la conflictiva realidad social nos permite entender que nuestro objeto de estudio, aunque marginal y efímero, representa la totalidad, nos informa sobre la situación general del mundo del trabajo (Bonefeld, 2007). Dicho en otros términos, la CTP expresa el momento actual de la relación capital-trabajo y, en el mismo movimiento, la dominación capitalista puede visibilizarse en la experiencia de la CTP.

En consecuencia, es posible caracterizar la CTP desde aquello que tienen en común las distintas organizaciones que la integran, como así también – desde una perspectiva que hace énfasis en la heterogeneidad y las particularidades – describir cada organización puntual. Lo que nos interesa aquí es realizar ese primer ejercicio, porque entendemos que la creación de la CTP se funda principalmente en la necesidad de disputar esa fragmentación impuesta por el capital, con el objetivo de visibilizar lo común de la dominación capitalista e intentar resistirla colectivamente.

A primera vista, lo que aglutina y sintetiza esta organización es la experiencia de la precarización. Nos proponemos, pues, en este apartado dar cuenta de los emergentes descriptores de la precarización que son tematizados en los discursos de los integrantes de la CTP. Reflexionaremos entonces sobre tres dimensiones¹⁰ que llamaron nuestra atención: (i) la composición social de la coordinadora: ser estudiante-trabajador, (ii) la rotación e inestabilidad en el trabajo, y (iii) las dificultades para la organización – en el lugar de trabajo en primera instancia, y en la coordinadora en un segundo momento –. Nos interesa

específicamente este último punto, ya que la precarización aparece como una definición política de la CTP y, por otro lado, porque permitirá comenzar a trazar líneas para ofrecer alguna suerte de respuesta al interrogante que guía nuestra exposición.

Una particularidad del caso: ser estudiante-trabajador

Los trabajadores que integran la CTP comparten una particularidad: una "doble identidad", ser estudiante-trabajador. Esto no significa que no haya integrantes adultos y no universitarios, sin embargo la amplia mayoría de trabajadores son jóvenes, estudiantes universitarios que se relacionan con su trabajo de manera heterónoma, ajena y pasajera. Son en general jóvenes que recién ingresan al mercado de trabajo y que no pretenden hacer de este trabajo su profesión, sino que es una "changa" que permite costear sus estudios universitarios o transitar el pasaje hacia un empleo estable y mejor remunerado. Como lo expresa un integrante de la CTP:

[...] es cómo uno percibe este tipo de trabajos, esa es la trampa. Y para la patronal es el mecanismo de explotación más perfecto: que el propio trabajador no se refleje en su actividad es lo más perfecto, porque no se siente trabajador [...].

Esta idea de la "trampa" que relata el entrevistado es una estrategia utilizada por el capital en varios espacios de trabajo en esta etapa de la acumulación capitalista que está signada por la precarización. Se trata de diferenciar al sujeto de su "condición de trabajador", de impedir que se apropie de ella a partir de erigir este trabajo como inestable, con una duración muy corta¹¹, sin una relación clara de dominación. En estos espacios resulta muy complejo constituir un "nosotros" porque no existe un "ellos" lo suficientemente claro a quién enfrentarse (Arias, 2008). Entonces, contratar estudiantes para realizar estos trabajos se transforma en un ejemplo que Sennett (2000) describió como "corrosión del carácter".

Así, lo que para el capital es una potencialidad, para el trabajo se transforma en un obstáculo para la organización, ya que no reconocerse como trabajador en referencia con un jefe o una empresa implica no reconocer derechos y no luchar por reivindicaciones. Los relatos de los trabajadores que pertenecen a la CTP se encuentran fuertemente permeados por esta preocupación: describen las múltiples dificultades que tienen para organizarse y, dentro de ellas, el no reconocerse como trabajadores de una determinada empresa es el primer escollo a sortear y, dada su magnitud y su densidad, se convierte en el gran problema que se plantea la organización.

⁹ Queremos separarnos aquí de aquellos análisis estructurales que miran los procesos "desde arriba".

¹⁰ No pretendemos ser exhaustivas, ya que existen muchas dimensiones que pueden ser analizadas. La elección de estas tres está basada en intereses teóricos.

¹¹ La amplia mayoría de estos trabajadores poseen contrato por tiempo determinado, en general no mayor a un año.

[...] escribir cosas con las que la gente se pudiera identificar para que se diera cuenta que a todos nos pasara lo mismo, que todos teníamos la misma queja, que todas las empresas tenían la misma situación, con pequeñas variables, pero que en definitiva el trabajo venía para atrás y sigue viniendo para atrás [...].

Para muchos de los trabajadores es muy difícil también reconocerse como tales, dado que por lo general las empresas o sus empleadores no cumplen en brindarles o enmarcarlos dentro de las condiciones básicas que reconocen a los trabajadores dentro de la legalidad. Las diversas formas de contratación coadyuvan también a este sentimiento de no reconocerse como "trabajador". Más que nada, en relación con generaciones anteriores que expresaban como un privilegio el "sentirse parte" de una determinada empresa; ese privilegio ya no existe, no hay una identificación con la empresa, y podríamos decir que incluso hay una "desidentificación" y hasta cierta "vergüenza" al tener que decir "estoy trabajando en determinada empresa". En palabras de dos integrantes de la CTP

Incluso lo que dice ella del cambio de lugar, primero es un cambio de concepción que antes la idea era me parece o por lo menos lo que yo tengo [...] porque no lo viví en los 70 o [...] el tema de la estabilidad laboral, las leyes laborales y todo, la idea me parece que era que, que no cambiaras de trabajo. Y ahora la idea es que te vayas, que te vayas vos, que te cansen para irte, que roten, que tengas trabajos...

Entrevistada 1: Además a uno lo compromete, el hecho de no tener lugar...

Entrevistada 2: Uno era parte de algo, se sentía que "Yo soy trabajador de acá". Qué pibe de un call o de otro laburo va a decir "Yo soy trabajador de...".

La rotación e inestabilidad en el trabajo

Otra de las dimensiones que queremos destacar es que a estos trabajadores nucleados en la CTP los aúna, en su condición de precarizados, la inestabilidad y rotación en el trabajo. Así, el aspecto de la rotación en el trabajo es para ellos algo con lo que conviven permanentemente. Es algo que no desean, pero están insertos en un mercado laboral que se ha flexibilizado cada vez más y sobre el cual es muy difícil actuar. Tienen que "adaptarse" y tratar de manejar situaciones diferentes y hasta incompatibles para su vida cotidiana. Por un lado, en el trabajo viven en un modelo que les impone la "inestabilidad"; pero, por otro lado, en sus vidas diarias tienen que cumplir con muchas cosas que no son inestables. Esta situación era relatada por los trabajadores en un taller que se propuso discutir sobre el concepto de "vidas precarias":

Un trabajito, después otro, la búsqueda de trabajo es permanente, la búsqueda de qué hacer. Búsqueda que en realidad es de plata y no de trabajo. Esto es sólo una mediación aparentemente necesaria para tener con qué comprar el arroz o pagar el alquiler. El alquiler no es inestable. La luz, el gas o la electricidad no son inestables. El precio de la fruta, las verduras, la carne, aumenta. Los remedios, mejor no necesitarlos. El tiempo de trabajo es inestable, los gastos fijos de subsistencia no son inestables. Los sueldos son inestables, los puestos de trabajo son inestables. La cobertura médica es inestable. La necesidad de comer, curarse y disfrutar no es inestable. La instancia entre una y otra serie está ocupada por nuestro cuerpo.

Es recurrente la referencia a la falta de estabilidad que se tiene en estos tipos de trabajos/empleos en los que están inmersos estos trabajadores. Su trabajo es visto en el corto tiempo; nada es previsible. Generalmente, los trabajos en los que se desempeñan les demandan mucho "desgaste mental y emocional", especialmente en el caso de los teleoperadores, que refiriéndose a su trabajo dicen "te quema la cabeza" y por ello no pueden "resistir" mucho tiempo; los enferma, individualiza, fragmenta y flexibiliza. De este modo lo describe una teleoperadora integrante de la CTP:

Es un trabajo donde vas a estar poco tiempo, nadie se jubila en un call...

"Yo estoy acá de paso". Eso de sentir que es un paso a. Vos terminás trabajando, vas de call en call una vez que entraste en call. Pero vos pensás todo el tiempo que vas a salir, "El lunes dejo". Entrevistada 1: "El lunes dejo", "El lunes dejo", ya no más. Fue mi última llamada.

Este aspecto de la rotación en el trabajo es para ellos algo que los asemeja a ser tratados como "cosa"¹² y no como personas, como trabajadores; sienten que son desechables para un sistema que sólo tiene en cuenta la rentabilidad económica. Esta sensación también aparecía en el taller aludido anteriormente:

Somos precarizados, utilizados, exprimidos hasta que nuestra vida útil dentro de la empresa es dada de baja.

Ser parte de la computadora, del cuestionario, del mobiliario, de la empresa. Vivir reducido a cosa. Entra cosa al lugar del trabajo, sale cosa del lugar de trabajo. Trabajar rodeado por cosas. Ser cosa entidad-pasiva.

Es tan potente el poder de estas empresas y del sistema que los precariza, que si bien los trabajadores de la CTP no asumen una posición de implicación con el trabajo y con la empresa, se producen ciertos mecanismos que no permiten al trabajador "desligarse" de su trabajo, aún cuando están fuera de él. Les abarca la vida; les "copa" su propia existencia personal. Para una entrevistada: "Te lo llevás, no son las siete horas solamente, no es cuando colgás la vincha porque te fuiste, sino que te sigue...".

Siguiendo a Grassi y Danani (2009)¹³, uno de los aspectos a los que refieren es al ritmo y a la disciplina que se establece

¹² Recuperamos aquí una idea que sostuvimos más arriba: en el capitalismo el trabajo humano se convierte en mercancía, se fetichiza.

¹³ Grassi y Danani (2009) trabajan, a grandes rasgos, sobre las implicancias de la implementación de un nuevo capitalismo local sobre las condiciones de trabajo que se establecieron a partir de los años '90.

en los lugares de trabajo y las implicancias que tiene para el cuerpo.

En otra dimensión, para la sociedad moderna el cuerpo en general se convirtió en objeto de valoración y en medio de goce y, cada vez más, en objeto de intervención, cuidados, etc., en relación con el cual se abren innumerables mercados, desde la salud, al ocio y el relax. Y he aquí la paradoja: más conciente y presente se hacen el cuerpo y la mente en la cultura, más ofertas hay para su cuidado, más parecen estar ofrecidos los cuerpos (y las mentes) a un trabajo intenso y extenso, haciendo que cuidado y trabajo se vuelvan incompatibles o se mantengan en fuerte tensión (Grassi y Danani, 2009, p. 106).

En los discursos de los trabajadores surge esta concepción que indica cómo sus trabajos condicionan hasta sus necesidades vitales básicas:

Y cuando suena el teléfono lo primero que estás por decir es "Vodafone buenas tardes". Como que te van automatizando. Qué sé yo, para mí, el ser humano lo maravilloso que tiene es esa cosa de [...] perder eso es como perder parte de mi alma, me hace sentir como que me voy convirtiendo en un robotito que lo único que puede decir es eso, y que actúa así y ya sabe cuándo puede ir al baño inclusive, cuándo no tiene hambre, porque yo no como durante el día porque no tengo tiempo. Entonces ya después ya no te lo pide el cuerpo, entonces ya de pronto vos sentís que estás gris, que estás cumpliendo, [...] todo el tiempo. Tu vida empieza a medirse según lo regido por una empresa que encima ni siquiera te trata como una persona.

Algo que remarcan también es – diríamos – cierta "inmediatez del tiempo". La inestabilidad en la que viven no les permite pensar en el largo plazo, algo que era esperable en las generaciones pasadas, que se insertaban en un mercado laboral que les ofrecía "certezas" y que les permitía la "estabilidad" que los trabajadores actuales no conocen. Esa inestabilidad en el trabajo se extiende más allá de él, porque también hace que sus vidas sean inestables, "no planeadas". Es la sensación de ser un equilibrista haciendo malabares con sus vidas; pero siempre en una cuerda floja e "inestable" de la cual uno puede caer muy fácilmente. Así lo expresaban en el taller:

Cuerpo de hoy, siempre de hoy. Porque mañana no se sabe. Tal vez sale un trabajo nuevo, tal vez haya que dejar la casa y mudarse a un lugar más barato. Tal vez haya que trabajar 14 horas por día y abandonar todo lo demás. Tal vez trabajar 3 horas diarias con un sueldo rescatable. El tiempo es tal vez. Imposible pensar siquiera en un proyecto a mediano o largo plazo, como dicen los economistas. El tiempo es hoy, y hoy es siempre, es todo lo que se puede saber.

Si bien el tiempo es "inmediato" y hasta "efímero", y se podría decir que "pasa rápido", muy por el contrario: el sentimiento de estos trabajadores es que es "algo pesado de llevar", no sólo dentro del trabajo sino también fuera de él. "No se pueden despegar", pero ello no está relacionado con que dicho

trabajo logra implicarlos y por ello los hace sentir bien en el lugar de trabajo. No pueden despegarse de las deplorables condiciones en las que trabajan y del sufrimiento que ello les conlleva; su trabajo les "inunda" toda su vida. Es recurrente el comentario de que sienten que aún al haber concluido con su jornada laboral, "es como que sigo con toda esa carga, con la mochila..."; "repercute a nivel emocional, a nivel físico... el trabajo manda la vida, digamos, no?, domina tu conciencia..."

Los trabajadores se ven inmersos en un sistema sobre el cual es muy difícil decidir, las decisiones las toma otro, el "capital". Pero esas decisiones, como anticipáramos más arriba, no sólo tienen injerencia en la vida laboral de los trabajadores, van más allá y se cuelan e instalan en su vida personal que también es precaria. Los integrantes de la CTP plantean esto en el primer número del boletín que difundieron en noviembre de 2007:

Inestable por no deseado. Porque siempre busco escapar. Inestable porque la velocidad del cambio es demasiado abrupta. Pero, sobre todo, porque mi capacidad de decisión sobre el cambio es mínima. Porque no soy yo quien elige el cambio. Inestable porque mi cuerpo no resiste la rutina. Porque si acepto su velocidad mi cuerpo es resquebrajado. [...] Inestable porque pienso a partir de la imposibilidad de tener las condiciones materiales de mi reproducción.

La instancia de la organización dentro de la Coordinadora significó para ellos la posibilidad de ya no ser trabajadores fragmentados, aislados, desconectados, sino enfatizar que, más allá de los diferentes sectores en los que trabajen, sus condiciones laborales se asemejan. La "soledad" en la cual los obliga a vivir el sistema se desvanece en el momento del encuentro, de saber que hay un "otro", que es un compañero que tiene una situación similar a la propia:

Así mostramos la unidad entre todos, mostramos que, a pesar de trabajar en diferentes ámbitos, tenemos las mismas condiciones laborales. Te da contención, en el sentido de que te brinda un espacio de pertenencia, te ayuda a superar la fragmentación, a saber que no sos el único que vive esa situación. Te permite reconocerte como perteneciente a algo más que tu propia existencia, y eso te permite llevar a cabo acciones más allá de lo que te da tu propia fuerza.

Lo que les permite esta posibilidad de encuentro y de organización en la CTP es "desnaturalizar" la situación de precarización; una situación que para la gran mayoría de los trabajadores no es tan cuestionada porque es la que siempre conoció o porque, aunque haya conocido otra, sabe que es la que existe en muchos sectores y que, por lo tanto, debe "conformarse" porque sino significaría no obtener otro trabajo. De este modo lo manifiestan:

Nuestra lucha más grande tiene que ver con el hecho de que las generaciones nuevas dejen de tomar como algo natural estas condiciones de trabajo. Lo que nosotros buscamos es hacer

visible estas condiciones de trabajo, es que cada trabajador tome conciencia de cuáles son sus derechos.

Las dificultades para la organización en el lugar de trabajo y en la Coordinadora

En general, lo que observamos es que los trabajadores tienen muy pocas o nulas posibilidades de organización en el interior de sus lugares de trabajo. Ello se debe a diversas circunstancias: porque el trabajo o la labor que desarrollan está individualizada y, por ejemplo, sus lugares están compartimentados y aislados, porque los delegados sindicales son inexistentes, entre otras. Este aislamiento de los cuerpos que propician las empresas como una estrategia de fragmentar al colectivo laboral está orientado a imposibilitar las situaciones de conflicto al interior de las mismas. De este modo lo describen los trabajadores en el boletín:

El espacio en un call center también nos aísla, por los boxes, que están diseñados para encasillarnos sin distracciones y para dividirnos, para no interactuar con otros compañeros. El trabajo de encuestas es más explícito, porque se trabaja solo y es casi nulo el encuentro con los otros. Por lo tanto, nula la posibilidad de compartir las experiencias, las sensaciones, generar discusiones. Todo esto dificulta... la posibilidad de organizarnos.

Esta sensación de estar solo frente al patrón o la empresa, también nos genera impotencia y desinterés por querer pelear o defender aquello que nos molesta, nos parece injusto. Y, cuando elegimos manifestarnos en soledad frente al patrón (o su representante), muchas veces la respuesta es una cinica y sutil amenaza de despido: "Si no te gusta, buscate otra cosa; sabías que esto era así, vos lo aceptaste; atrás tuyo hay mucha gente que puede hacer tu trabajo." Después de esto, tenemos que quedarnos, porque lo necesitamos, y lo que sigue es persecución. Fragmentados, aislados ya sea frente a una computadora, una planilla, un auricular o un teléfono que no para de llamar; ya sea en una dependencia estatal, en una empresa multinacional, o en una PyME; ya sea atendiendo miles de clientes, cocinando, limpiando o enseñando; hoy en un horario, mañana en otro, hoy en un lugar, luego en otros para evitar cualquier comunicación duradera con un compañero, con quienes compartimos las mismas condiciones pero rara vez nos encontramos; bajo el terror de la supervisión permanente. Nada podía dar cuenta de que nuestra posición de rechazo a este sistema no es individual (Boletín de la CTP, 2007).

Las dificultades para la organización dentro del lugar de trabajo están más que fundadas: los trabajadores se sienten todo el tiempo controlados y hasta "perseguidos". No se puede pensar, ni dar una opinión. Sin duda esto se relaciona con el tipo de tratamiento que los trabajadores reciben de sus superiores, y que ellos perciben al ser tratados como "cosa", como una herramienta de trabajo. Este "miedo" a ser descubiertos tratando de subvertir el "orden" puede acarrearles el "despido". Un despido que para la empresa no representa gran problema dado que, en el mismo momento del despido, en las palabras de los empresarios, "tienen una larga fila de personas esperando por conseguir ese puesto

de trabajo". Esa es la concepción que sostiene que todos los trabajadores son descartables y reemplazables; signo y símbolo de una época que los precariza, flexibiliza y explota al máximo, en un momento en que el trabajo no es lo que abunda. Así lo vivencian los trabajadores:

Implica el hecho de que no puedas libremente decir lo que pensás y tomar una posición porque, sobre todo dentro del lugar de trabajo, no existe la libertad supuesta que existe afuera, uno puede ir a una marcha, supuestamente, hasta que te reprimen...

Pero este miedo a ser descubiertos no es sólo en relación con la empresa, sino también en relación con los sindicatos, que en su gran mayoría actúan en connivencia con ellas. Los trabajadores deben, en cierta forma, escapar de la mirada de esos dos actores que tratan de diluir cualquier conflicto y, por ende, cualquier tipo de organización, a no ser que sea bajo su influjo. Todo tipo de acción o práctica contra la empresa y/o por fuera del sindicato debe hacerse de manera clandestina (Abal Medina, 2006; Abal Medina et al., 2008). La necesidad de reservar la identidad hace también que todo tipo de organización tanto dentro como fuera de la empresa sea compleja; ese otro trabajador que está conmigo en mi lugar de trabajo, pero que a la vez está separado y fragmentado, hace que no sepamos quién es y que sea difícil establecer relaciones de confianza. Entonces, se duda y desconfía de todos; el establecimiento de lazos con los compañeros representa – podríamos decir – "cierta relación de inteligencia" que se realiza previamente a establecer cualquier contacto político que pueda poner en riesgo su trabajo y el de sus compañeros. Esta idea de lo clandestino aparece en los discursos de la CTP: "Y de alguien más son clandestinos? De alguna otra organización o...? De la empresa ya dijimos de alguna manera, de los Sindicatos también, por eso lo que te decía..."

Frente a esta situación de imposibilidad de organizarse en los lugares de trabajo, se busca la oportunidad de hacerlo por fuera, tratando de evitar los conflictos y persecuciones que se generan en las empresas. Así, los trabajadores dejan de sentir que eran "entes aislados", que no pueden tener comunicación con sus pares. La posibilidad del encuentro en la CTP era de alguna forma "romper" con las vivencias negativas dentro de sus lugares de trabajo; saber que había otros trabajadores que se encontraban en las mismas condiciones, buscar alternativas en conjunto a determinadas situaciones laborales; colaborar y socializar experiencias con los compañeros, acompañar y apoyar en las luchas de los compañeros nucleados dentro de la organización, y también apoyar las luchas de otros trabajadores que estuvieran en condiciones parecidas. Así se presentan en el boletín:

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).

Una de las cosas con las que tuvo que romper la CTP para poder formarse y organizarse fue con una concepción de desprestigio y desconfianza que tienen los sindicatos tradicionales¹⁴ para los trabajadores (en el caso que los conozcan). Los trabajadores nucleados en la CTP critican a los sindicatos tradicionales como sólo encargados de brindar "servicios" a los trabajadores. En contraposición con esta visión, estos trabajadores piensan en la CTP como un espacio nuevo de discusión, reconocimiento y como un lugar para poder afianzar una identidad como trabajadores y crear lazos de solidaridad entre ellos. Esto también lo plantean en el boletín:

No nos planteamos como un espacio de servicios para otros, capaz de resolverles desde afuera los problemas a quienes se acercan, sino como un espacio de participación activa, que involucre también a aquellos a quienes se les imposibilita manifestar su malestar, y mucho más organizarse con sus compañeros en los lugares de trabajo. De este modo buscamos reforzar nuestra identidad en tanto trabajadores, más allá de las ramas en las que nos encontramos (Boletín de la CTP, 2007).

En suma, acercarnos a los discursos y escritos de los trabajadores de la CTP nos permite identificar claramente su condición de precariedad. Y nos parece insoslayable señalar las dificultades para la resistencia y la lucha – producto de las características del sistema por un lado y las particularidades de este sector – que tienen las locuciones de estos trabajadores. Es por esto que entendemos que esta experiencia abona una posible respuesta a la pregunta de investigación que nos planteamos: *¿son posibles las resistencias en trabajadores atravesados por la integración descalificante?*

Comentarios finales

Luego del recorrido expuesto a lo largo de estas páginas, reafirmamos nuestra posición en enmarcar el caso que nos propusimos analizar – la CTP – dentro del tipo de integración profesional que Paugam identifica como *integración descalificante*. Paugam señala como características de este tipo de integración algunas que podemos referenciar, más allá de la insatisfacción en el trabajo y la inestabilidad en el empleo, como las siguientes: los problemas relacionales que se establecen al interior de los lugares de trabajo, el sentimiento desde los trabajadores de ver amenazada su identidad, que se relaciona con el sufrimiento en el trabajo, un bajo status en relación con los otros trabajadores y la imposibilidad de una mejora en su trabajo. Uno de los aspectos

expuestos por Paugam llamó nuestra atención: según este autor se puede establecer cierta situación de comparabilidad entre el status social de los trabajadores que se encuentran incluidos en este tipo de integración y los trabajadores desocupados.

Más allá de que los trabajadores de la CTP tienen un trabajo y una remuneración, aunque magra y muchas veces alejada de lo que prevén las normas, se les dificulta lograr el reconocimiento, la dignidad y la estabilidad en el trabajo: los trabajadores no tienen el reconocimiento en el trabajo que merecen, a la vez que el sufrimiento en el trabajo es una constante. Estas dificultades están – sin dudas – en íntima relación con el tipo de integración profesional propuesto por Paugam, dado que entendemos al reconocimiento como un proceso que se construye en interacción con otros (Dubet, 2006, entre otros). Si las relaciones son malas, por ende, el tipo de reconocimiento será negativo¹⁵.

Para finalizar, resulta inútil, en términos analíticos y también políticos, concluir con respuestas monolíticas y certeras. La velocidad de la conflictividad social hace imperioso que el análisis dirija su lupa hacia aquello que parece no "encajar" en los esquemas de las grandes teorías. Con esto queremos reforzar nuestra decisión de reflexionar sobre experiencias minoritarias, efímeras y que algunos describirían como "fracaso".

Como pudimos constatar, la precarización como ejercicio de dominación del capital alcanza a la totalidad del mundo del trabajo, pero esto se hace mucho más evidente en aquellos sectores identificados con la integración descalificante. No obstante, estos trabajadores lograron escapar a las redes de la precarización y organizarse; de manera incipiente, no lo desconocemos puesto que de nada sirven tampoco aquellos análisis "celebracionistas" de estas experiencias. El "fracaso" es un dato que nos informa sobre la absoluta debilidad del trabajo en nuestro tiempo. Pero la experiencia de esta organización también forma parte de nuestra época. Y quedará quizás en la memoria, una memoria de reivindicaciones y luchas que pretenden disputar el statu quo.

Porque no queremos vislumbrar un *horizonte aporético* que se traduzca en una profundización aún mayor del avance del capital, apostamos a poner el énfasis en estas experiencias y abrir la posibilidad quizás a una respuesta afirmativa a nuestro interrogante: es posible resistir desde la integración descalificante.

Referencias

ABAL MEDINA, P. 2009. *Dispositivos, resistencias, modos de politización: un estudio sobre la relación capital-trabajo en grandes empresas*. Buenos Aires, Argentina. Tesis de Doctorado. UNGS-IDES, 373 p. (mimeo).

¹⁴ "Es difícil porque hay una tradición de sindicalismo es una mala palabra, política es una mala palabra, el delegado tiene que ser...", dice un trabajador.

¹⁵ Para reafirmar lo dicho por el autor, podemos hacer referencia brevemente a lo tratado en nuestra investigación relacionada con los trabajadores desocupados "beneficiarios" de un plan de empleo en Argentina (Crivelli, 2007). Allí corroboramos que frente a diferentes relaciones que ellos establecen con distintos "otros" en el momento de realizar la contraprestación del plan de empleo, mayoritariamente, reciben miradas de no reconocimiento y de estigmatización por el solo hecho de "ser beneficiarios" de un plan de empleo. En el caso de los "beneficiarios", el "respeto mutuo" del que habla Sennett (2003) es menos visible porque en muchos de los casos estudiados el reconocimiento y, por ende, el respeto que demuestran los "otros" hacia "ellos" se hace menos palpable.

- ABAL MEDINA, P. 2006. *Dispositivos de poder en empresas: un estudio de la relación capital-trabajo en grandes empresas en grandes cadenas de supermercados*, Buenos Aires, CEIL-PIETTE CONICET, n. 19, 141 p. Serie Informes de Investigación.
- ABAL MEDINA, P.; ARIAS, C.; CRIVELLI, K.; DIANA MENÉNDEZ, N. 2008. Las configuraciones del conflicto laboral en empresas de servicios: un estudio de casos en call centers y subtes. *e-I@tina: Revista Electrónica de Estudios Latinoamericanos*, 6(23):39-57.
- ANTUNES, R. 2003. *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Buenos Aires, Ediciones Herramienta, 192 p.
- ARIAS, C.C. 2008. Fragmentación y rearticulación de colectivos de trabajadores: la experiencia del Sindicato de Encuestadores en Lucha. In: JORNADAS SOBRE UNIVERSIDAD Y MOVIMIENTO OBRERO, 3, La Plata. *Anais...* La Plata, Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de La Plata, 21 p.
- ARIAS, C.C.; CRIVELLI, K. 2009. Organizarse *vis à vis* la precarización: alcances y limitaciones en la experiencia de la Coordinadora de trabajadores precarizados. In: CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO, ORGANIZADO POR LA ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO (ASET), 9, Buenos Aires, 2009. *Anais...* Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, 27 p.
- BARATTINI, M. 2008. Reconocernos como trabajador@s: la experiencia de la Coordinadora de Trabajador@s Precarizad@s. In: VI JORNADAS DE SOCIOLOGIA. *Anais...* Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS), Los Polvorines, Buenos Aires, 23 p.
- BATTISTINI, O. 1999. *Exclusión social en el mercado del trabajo: el caso de Argentina*. Santiago de Chile, Organización del Trabajo y la Fundación Ford 171 p.
- BIHR, A. 2007. La précarité gît au cœur du rapport salarial : une perspective marxiste. *Interrogations? Revue pluridisciplinaire en sciences de l'homme et de la société*, 4. Disponible en: <http://www.revue-interrogations.org>, acceso en: 24/10/2008.
- BONEFELD, W. 2007. Praxis y constitucionalidad: notas sobre Adorno. In: J. HOLLOWAY; F. MATAMORROS; S. TISCHLER (comps.), *Negatividad y Revolución: Theodor W. Adorno y la política*. Buenos Aires/Puebla, México, Ediciones Herramienta/Universidad Autónoma de Puebla, p. 129-156.
- BOURDIEU, P. 2000. *Contrafuegos: reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Barcelona, Editorial Anagrama, 160 p.
- CINGOLANI, P. 2005. *La précarité*. Paris, Presses Universitaires de France, 126 p.
- CRIVELLI, K. 2007. *Devenir "bénéficiaire" du Programme "Jefes y Jefas de Hogar Desocupados" en Argentine: des expériences multiples*. Paris, França. Dissertação de Mestrado. Sociologie EHESS, 140 p. (mimeo).
- DE LA GARZA TOLEDO, E. (comp.) 2005. *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Buenos Aires, CLACSO, 224 p.
- DUBET, F. 2006. *Injustices: l'expérience des inégalités au travail*. Paris, Editions du Seuil, 499 p.
- ERMIDA URIARTE, O. 1999. Globalización y relaciones laborales. In: CONGRESO REGIONAL DE LAS AMÉRICAS DE RELACIONES LABORALES, III, Lima, 1999. *Anais...* Lima, 27 p.
- GRASSI, E.; DANANI, C. 2009. ¿Qué hay de normal en el empleo normal? Condiciones de trabajo y proyectos de vida después de los años '90. In: E. GRASSI; C. DANANI (orgs.), *El mundo del trabajo y los caminos de la vida: trabajar para vivir; vivir para trabajar*. Buenos Aires, Espacio Editorial, p. 39-126.
- MARSHALL, A. 1990. *Formas precarias de trabajo asalariado: dos estudios en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Empleo temporario y empleo incierto: dos caras del trabajo temporario en Argentina*. Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales (IILS), 34 p.
- MARX, K. 1993. *Manuscritos*. Barcelona, Colihue, 257 p.
- PAUGAM, S. 2000. *Le salaríé de la précarité*. Paris, Ed. PUF, 436 p.
- PAUGAM, S. 1999. Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques. *Revue Française de Sociologie*, 40(4):715-751.
- POLANYI, K. 2003. *La gran transformación: los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. México, Fondo de Cultura Económica, 399 p.
- SENNETT, R. 2003. *Respect: de la dignité de l'homme dans un monde d'inégalité*. Paris, Albin Michel, 298 p.
- SENNETT, R. 2000. *La corrosión del carácter*. Barcelona, Editorial Anagrama, 189 p.
- VASAPOLLO, L. 2006. El trabajo atípico y precario como estrategia del capital en el paradigma de producción postfordista. In: J. BEL; P. VALENZUELA; J. TAFALLA (coords.), *Miradas sobre la precariedad*. Madrid, El Viejo Topo, p. 35-86.

Otras fuentes

- Entrevistas en profundidad realizadas a integrantes de la CTP durante los años 2006-2008.
- Registros de campo en encuentros y talleres de la CTP.
- LA VACA. 2007. Disponible en: <http://lavaca.org>. Acceso en: 30/10/2008.
- MEIRAS, J.L. 2007a. Precaria caravana. *Diario Página 12*. 30 abril.
- VALES, L. 2007b. Los precarizados. *Diario Página 12*. 13 maio.
- PRECARIAS A LA DERIVA. 2003. Disponible en: <http://www.sindominio.net/karakola/precarias.htm>, acceso en: 05/11/2008.
- BOLETÍN DE LA CTP. 2007. Número 1, noviembre.

Submissão: 21/12/2009

Aceite: 21/02/2010