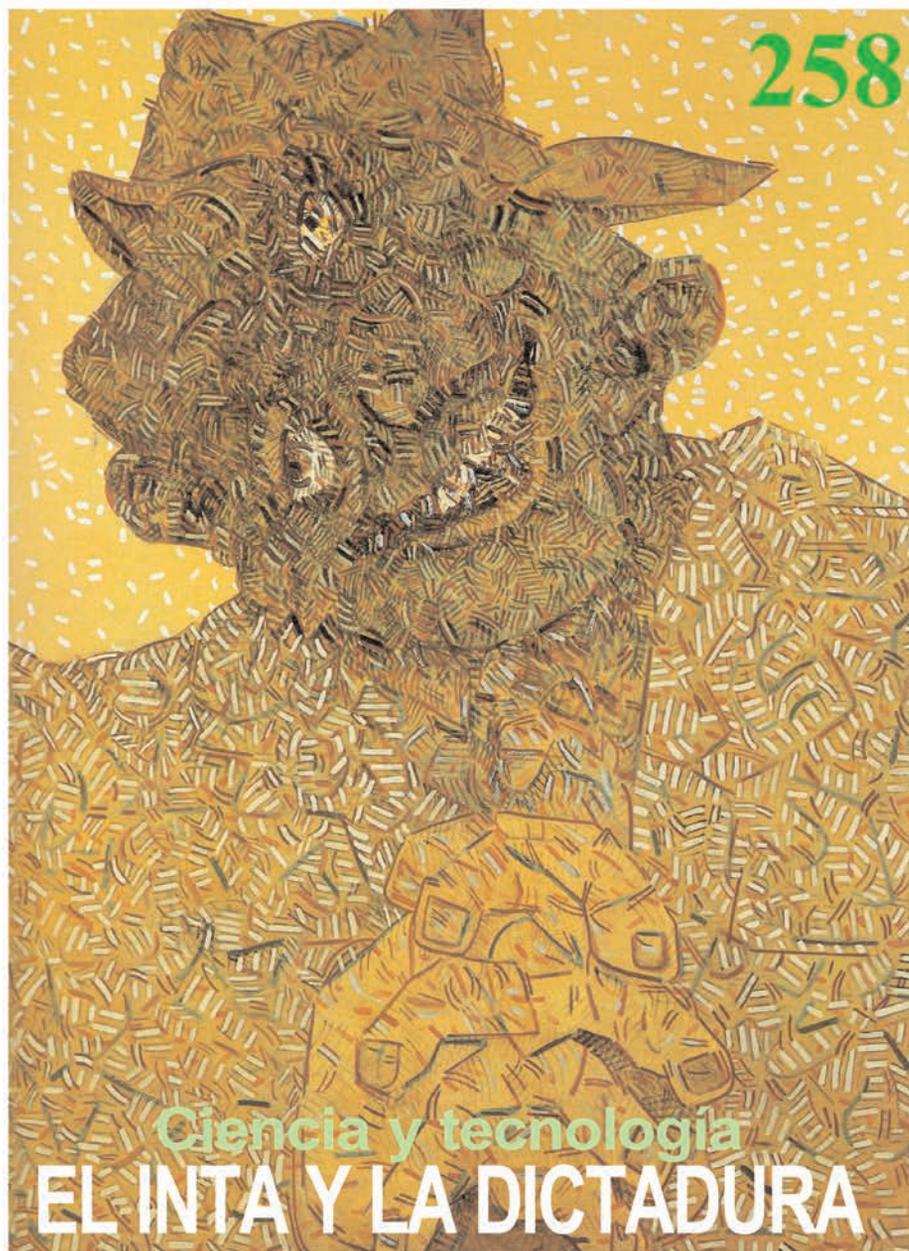


4^o aniversario
**realidad
económica**

Revista de economía
editada por el Instituto
Argentino para el
Desarrollo Económico
(IADE) Aparece cada
45 días

258



Figura, ilustración de Hermenegildo Sabat

Ciencia y tecnología
EL INTA Y LA DICTADURA

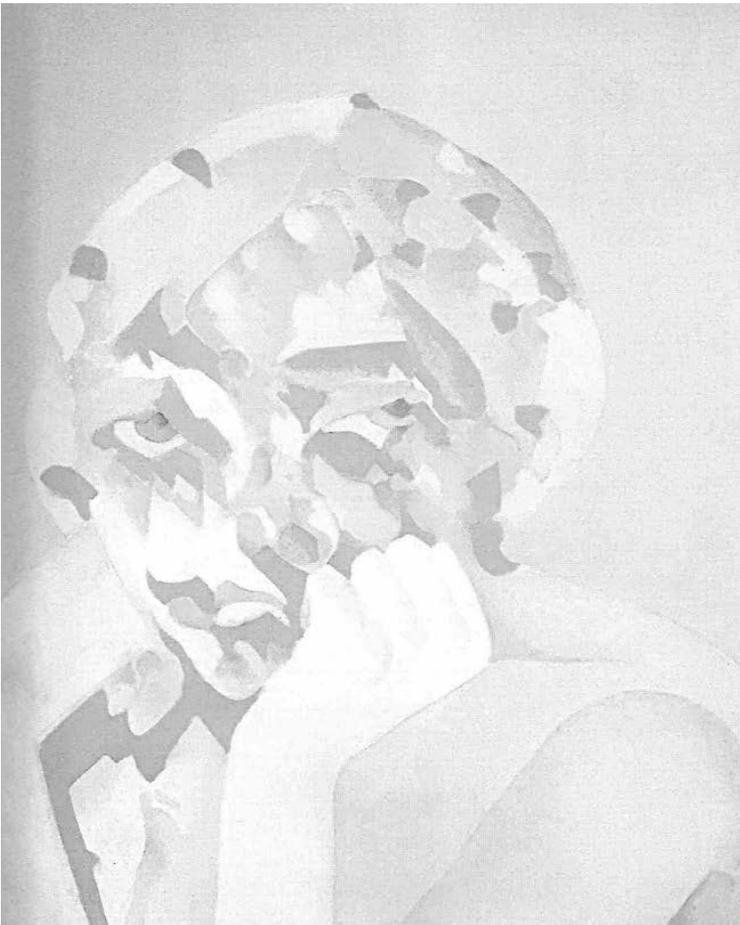
SUMARIO

Homenaje

Desaparecidos

A 35 años del golpe de 1976

7



Las ideas económicas dominantes en la clase dominante argentina a fines del siglo XX (1989-2001)

14

Eduardo Gálvez

En este artículo se examinan las características principales del “ideario” político-económico dominante dentro de la clase dominante (o elite económica) argentina entre 1989 y 2001. Este “ideario” sirvió de sostén para la hegemonía que orientó la política económica altamente centrada sobre la valorización financiera que se impuso en aquel período. El estudio presentado aquí se asienta sobre el análisis de distinto tipo de manifestaciones de diversos representantes directos de esta clase (propietarios de grandes grupos económicos, altos representantes de cámaras empresariales, titulares de consultoras, etc.). Además se examina el apogeo y ocaso de la hegemonía de ese “ideario” al compás de las contradicciones económico-estructurales que a partir del mismo no podían resolverse.

Trabajo

Acerca de las demandas y las acciones gremiales de base contra la precariedad laboral. Repaso de algunas experiencias

37

Gabriela Wyczykier - Mariana Barattini

Este trabajo reflexiona acerca de rupturas y continuidades que pueden vislumbrarse en los sentidos, las demandas, y las acciones gremiales en torno de la problemática de la precariedad laboral particularmente entre los trabajadores de base de la industria y los ligados a los nuevos servicios de la economía. Ello se inscribe en un contexto de fragmentación y heterogeneización que ha venido afectando a la clase trabajadora en el marco de una crisis de sus organizaciones de representación sindical. Se busca de este modo advertir sobre la reconfiguración de solidaridades laborales en el ámbito cotidiano de reproducción económica y en ese sentido, pensar los problemas, limitaciones y perspectivas que se le han presentado a la acción colectiva basista en la Argentina en los últimos años. En esta orientación se analizan demandas y sentidos de la acción en torno de la precariedad estimulados por comisiones internas de fábrica del sector manufacturero de la economía, especialmente del metalúrgico y el automotriz, así como también se reflexiona sobre la experiencia de la Coordinadora de Trabajadores Precarizados que nucleó a trabajadores de los nuevos servicios de la economía. Dicho análisis permite concluir sobre la relevancia y perspectiva que adquiere el lugar de trabajo para la definición y coordinación de demandas en torno de la precariedad laboral. Ello se vincula fuertemente, en el caso de los trabajadores industriales, con la difusión de modalidades contractuales divergentes en el espacio productivo, mientras que en el caso de los trabajadores precarizados de los servicios, se relaciona con la motivación de configurar una identidad y pertenencia en torno de la figura del trabajador con derechos laborales reconocidos.

Alianza para el Progreso

De la esperanza de desarrollo a la profundización de la dependencia

70

Fernando Krakowiak

En agosto se cumplen 50 años de la firma de la Carta de Punta del Este que dio inicio a la Alianza para el Progreso, el proyecto más ambicioso asumido por Estados Unidos para promover el desarrollo económico en América latina a través de planes de ayuda oficial de largo plazo. La administración encabezada por John Fitzgerald Kennedy prometió entonces un desembolso de 20.000 millones de dólares a lo largo de una década. La mayoría del financiamiento sería aportado de manera directa por Estados Unidos en un intento por impulsar un proceso capaz de combinar crecimiento económico, reformas sociales, cooperación regional y fortalecimiento de la democracia representativa, dejando a la Cuba socialista aislada del resto del continente. Sin embargo, ese proyecto no pasó de lo discursivo y lo que se terminó consolidando fue un programa de ayuda tradicional que tomó como parámetro principal para el otorgamiento de los créditos la aplicación de planes de ajuste y estabilización y el cumplimiento de una serie de condicionalidades que en lugar de promover el desarrollo profundizaron la dependencia.

Economías regionales

La acción colectiva de asalariados agrícolas en territorios con fruticulturas de exportación: los casos de Tucumán y los valles del Río Negro

93

Victor Rau - Verónica Trpin - Matías Crespo Pazos

La orientación exportadora que venía desarrollándose desde décadas anteriores en los subsistemas frutícolas limonero y de peras y manzanas, en Tucumán y Río Negro respectivamente, continúa profundizándose actualmente. Particularmente, a partir de la década de los '90, acompañaron a este proceso los fenómenos de internacionalización de empresas líderes, concentración de la propiedad y mayor integración de los eslabones productivos, así como los de tecnificación creciente de la producción y tecnocratización de su gestión. Durante los últimos años, al mismo tiempo que se registran nuevos incrementos en los volúmenes exportados, comienzan a aparecer de modo recurrente en ambos subsistemas manifestaciones de protesta protagonizadas por asalariados agrícolas y encuadradas por sus organizaciones sindicales. En especial, a partir de la devaluación del peso argentino, los sindicatos de asalariados rurales aparecen cada vez más dirigiendo las negociaciones y acciones colectivas de protesta, no solamente por salarios, sino también por subsidios al desempleo contraestacional a la cosecha en el caso tucumano.

La reorganización de las agendas de investigación y extensión del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) durante la última dictadura militar argentina (1976-1983)

120

Cecilia Gárgano

Este artículo presenta los resultados preliminares de una investigación en curso. Se analizan los cambios de agenda en los estudios de Economía Agraria y Sociología Rural del INTA para el período '73-83, y su vinculación con transformaciones económicas y políticas del sector agropecuario nacional. La periodización elegida responde al objetivo de reconstruir algunas líneas de investigación presentes en el organismo en los años previos al golpe militar, y su reorientación luego del mismo.

El primer apartado, presenta una breve reseña del INTA e introduce los interrogantes que guían la investigación. En el segundo, se reconstruye y analiza la agenda de investigaciones del Departamento de Economía del Centro Nacional de Investigaciones Agropecuarias, su vinculación con el conjunto de los equipos regionales del organismo y la trayectoria en el período de la Escuela para Graduados en Ciencias Agropecuarias del INTA, una experiencia pionera en la formación de graduados donde se dictaban las Maestrías de Economía y de Extensión Agraria, clausurada luego del golpe militar. El tercero, examina algunos elementos de la dinámica institucional, su vinculación con los contenidos de las investigaciones y con el modo en el que operó el régimen de disciplinamiento en el espacio social del INTA. Finalmente, un último apartado analiza la reorientación producida durante la dictadura de las tareas de investigación y extensión del organismo, y propone líneas de análisis para profundizar en su estudio.



Galera de corrección

Ensayos en honor de Marcelo Diamand. Raíces del nuevo modelo de desarrollo argentino y del pensamiento económico nacional

150



IADE

Actividades

159

Trabajo

Acerca de las demandas y las acciones gremiales de base contra la precariedad laboral

Repaso de algunas experiencias*

*Gabriela Wyczykier ***

*Mariana Barattini****

Este trabajo reflexiona acerca de rupturas y continuidades que pueden vislumbrarse en los sentidos, las demandas, y las acciones gremiales en torno de la problemática de la precariedad laboral particularmente entre los trabajadores de base de la industria y los ligados con los nuevos servicios de la economía. Ello se inscribe en un contexto de fragmentación y heterogeneización que ha venido afectando a la clase trabajadora en el marco de una crisis de sus organizaciones de representación sindical. Se busca de este modo advertir sobre la reconfiguración de solidaridades laborales en el ámbito cotidiano de reproducción económica y en ese sentido, pensar los problemas, limitaciones y perspectivas que se le han presentado a la acción colectiva basista en la Argentina en los últimos años. En esta orientación se analizan demandas y sentidos de la acción en torno de la precariedad estimulados por comisiones internas de fábrica del sector manufacturero de la economía, especialmente del metalúrgico y el automotriz, así como también se reflexiona sobre la experiencia de la Coordinadora de Trabajadores Precarizados que nucleó a trabajadores de los nuevos servicios de la economía. Dicho análisis permite concluir sobre la relevancia y perspectiva que adquiere el lugar de trabajo para la definición y coordinación de demandas en torno de la precariedad laboral. Ello se vincula fuertemente, en el caso de los trabajadores industriales, con la difusión de modalidades contractuales divergentes en el espacio productivo, mientras que en el caso de los trabajadores precarizados de los servicios, se relaciona con la motivación de configurar una identidad y pertenencia en torno de la figura del trabajador con derechos laborales reconocidos.

* La investigación que nutre este artículo fue desarrollada en el marco de un estudio más amplio denominado "Nuevos actores sociales, demandas de derechos y espacios de ciudadanía en la Argentina contemporánea", llevado adelante en el Área de Sociología de la Universidad Nacional de General Sarmiento entre los años 2006 y 2009.

** (CONICET/UNGS) E-mail: gwyczykier@yahoo.com

***(UNGS) E-mail: mbaratti@ungs.edu.ar

Introducción

Los estudios sobre prácticas sindicales han retornado en los últimos años en diversos ámbitos de discusión académica y política, junto con, y de la mano de, el resurgimiento de un conjunto de acciones y demandas de organizaciones sindicales y grupos de trabajadores de base en el nuevo milenio. En efecto, y en contraposición respecto de la disminución de los conflictos laborales en el ámbito de trabajo y en el escenario público en los años '90, la recomposición de la actividad económica luego de la crisis social, política y económica de 2001 favoreció la reemergencia de disputas en torno de las relaciones de trabajo, especialmente desde 2004 en adelante, referidas principalmente al reclamo por mejoras salariales.

De este modo, en la Argentina posconvertibilidad, hemos asistido al incremento sustantivo de los niveles de conflictividad laboral y a una revitalización de la negociación colectiva, en conjunción con el mejoramiento de algunos indicadores laborales clave, como el desempleo. Sin embargo, estos procesos se han producido paralelamente a la continuidad de una tendencia presente en el mercado de empleo local e internacional respecto de la persistencia del trabajo no registrado, que ha llegado

a representar, conforme con las estadísticas y los informes técnicos, a casi un 40% de la PEA. Estos indicadores se encuentran de todas formas amenazados por la irrupción de la crisis económico-financiera internacional iniciada a mediados de 2008, cuyas consecuencias sobre la economía local han resentido los volúmenes de empleo en algunos sectores de actividad en particular. Junto con ello, se instaló la amenaza del desempleo y la agudización de la incertidumbre laboral en amplios grupos laborales, generando nuevamente un reposicionamiento de los actores sindicales.

En este contexto, nuestras indagaciones se han vinculado con el estudio acerca de las demandas y las acciones gremiales en torno de la problemática de la precariedad laboral, particularmente entre los trabajadores de base de la industria y los ligados a los nuevos servicios de la economía. Para ello, una pregunta central que estimuló nuestra preocupación refiere a cómo pensar las demandas y las acciones sindicales de base considerando tanto el proceso de fragmentación y heterogeneización que ha venido afectando a la clase trabajadora como la crisis de sus organizaciones de representación sindical¹.

Esta pregunta reconoce un importante estímulo en aquellos

¹ Entendemos por "experiencias sindicales de base" a aquellas en las cuales grupos de trabajadores deciden emprender un proceso organizativo por reivindicaciones del sector, actuando generalmente con independencia de las direcciones sindicales. Estas

análisis e inquietudes, como los de Robert Castel (2000), respecto de cómo pensar la acción colectiva de los trabajadores, cuando el desempleo y la precariedad laboral han acentuado en el seno de la clase obrera un conjunto de desigualdades inter e intra categoriales que profundizan las dificultades en torno de la construcción de identidades colectivas. En suma, el planteo refleja la preocupación por pensar cómo se articulan y rearticulan solidaridades de clase cuando la diversificación de situaciones contractuales y de condiciones de trabajo han afectado a los colectivos laborales desde los años '70 en adelante.

En esta dirección -como sostiene Cohen (1998) en la era de la tercera revolución industrial, que corresponde para el autor con la era de la revolución informática que trasciende la etapa fordista de producción y consumo- se modifica profundamente la organización del trabajo que incide en el tipo de cohesión social que de ella resultará. De este modo, en una época en la cual la informática permite que la producción combine procesos de fabricación en forma progresivamente más descentralizada y flexible, se genera imperiosamente un proceso de segmentación de los mercados, los produc-

tos y las personas, incentivando como correlato la acentuación de las desigualdades intergrupales.

En este escenario, y como abona Harvey (2004) a nuestras reflexiones anteriores, asistimos a un proceso de transición en el régimen de acumulación y su correspondiente modo de regulación social y política, notándose un pasaje a un sistema que apela a la flexibilidad de los procesos de trabajo, que ha tenido significativos efectos sobre las modalidades de vinculación de los individuos con el empleo y el mercado laboral (informalidad, precariedad, subempleo, desempleo) y sobre sus modalidades de organización.

Estos procesos han afectado en una variedad de situaciones la fortaleza de las organizaciones sindicales tradicionales, herederas de estrategias defensivas y reivindicativas de recursos materiales, simbólicos y culturales propios de la era de acumulación fordista, así como han afectado también al lugar de trabajo como espacio privilegiado para la configuración de identidades sociales y de acción colectiva. En esta dirección, en los últimos años han enriquecido el debate diferentes perspectivas que analizan la crisis del paradigma productivo que caracterizó a los llamados Estados de Bienes-

experiencias pueden surgir del marco institucional de la estructura sindical o al margen de ella. En el caso de las experiencias que se reproducen por fuera de la estructura sindical tradicional, y del lugar de trabajo, aquellos que decidieron emprender un proceso organizativo irían adecuándose a las reglas de juego del mundo sindical, experimentándose en dicho proceso un acercamiento al modelo sindical tradicional, más allá de la posición que ostentaban esos trabajadores en los orígenes.

tar, pensando en su impacto (leído en términos de crisis y/o agotamiento) en las instituciones reguladoras de las relaciones laborales que los caracterizaron. Entre ellas, una de las perspectivas que representan una referencia para este tipo de análisis es la teoría de la regulación, que puso el acento tanto en el diagnóstico de la crisis de productividad en el nivel del proceso de trabajo (según dicha teoría por la existencia de relaciones laborales rígidas), como en un nivel macro social, destacando la ineficacia de las instituciones clásicas del sistema de relaciones industriales (negociación colectiva, seguridad social, neocorporativismo) (Boyer 1989; Lipietz 1985). Sin embargo, ciertos procesos actuales nos hablan del resurgimiento del actor sindical tradicional, favoreciendo ello un cuestionamiento a esta mirada crítica sobre las clásicas instituciones reguladoras de las relaciones salariales.

Habida cuenta de estos señalamientos, nos proponemos analizar algunas situaciones que traducen un conjunto de respuestas colectivas a una problemática que tiende a reproducir condiciones individuales de tránsito por el

mundo del trabajo, como lo demuestran las relaciones laborales precarias. Así, nuestra mirada se orientó a intentar consignar y comprender qué modalidades y formas habían adquirido las demandas y acciones de trabajadores de base para afrontar esta problemática, intentando caracterizar de qué manera era posible advertir la reconfiguración de solidaridades laborales en el ámbito cotidiano de reproducción económica y en ese sentido, pensar los problemas, limitaciones y perspectivas que se le ha presentado a la acción colectiva basista en la Argentina en el milenio actual, particularmente desde el año 2001 en adelante. Dicho período se caracteriza, como advertimos anteriormente, por la transformación de algunas dimensiones económicas, políticas y sociales clave que caracterizaron al modelo neoliberal de las décadas anteriores. Entre estas dimensiones aludimos al crecimiento de la economía tanto en el sector servicios como en la industria, crecimiento que comenzó a revertir, en este último caso, el proceso de desindustrialización notado desde los años '70 hasta principios de 2000². Se destaca concomitantemente el conse-

² La evolución del sector industrial en el período de la posconvertibilidad muestra su reactivación económica entre los años 2001 y 2007, dando lugar a un proceso de reindustrialización si bien acotado tanto cualitativa como cuantitativamente, mientras tal desempeño productivo impactó positivamente en la creación de puestos de trabajo, ocupando en 2007 el 36,3% más de trabajadores que en el año 2002 (Azpiazu y Schorr, 2010). En relación con los servicios, en el período 2003-2007, tuvieron un crecimiento relativamente menor pero en términos de empleo determinados sectores, como los de comercio y reparaciones y transporte, almacenamiento y comunicacio-

cuenta aumento del empleo y descenso del desempleo³, la transformación del rol del Estado en su intervención en las relaciones entre trabajo y capital a través del reimpulso de la negociación colectiva y la resignificación de los conflictos laborales de carácter sindical especialmente a partir del año 2004, en contraposición con los conflictos sociales que caracterizaron la década de los años '90.

En vistas de ello, concentraremos nuestra atención en aquellas situaciones en las cuales fue posible observar el desarrollo de demandas y acciones desde el lugar de trabajo, rearticulando solidaridades entre trabajadores estables y precarios; así como también, caracterizaremos la acción gremial de trabajadores en condiciones de contratación precaria que han debido rearticular su solidaridad por fuera del lugar de trabajo con el objeto de modifi-

car sus condiciones laborales.

Para el primer caso, presentaremos información sobre demandas y acciones en torno de la precariedad estimuladas por comisiones internas de fábrica del sector manufacturero de la economía, especialmente del metalúrgico y el automotriz. Para el segundo caso, reflexionaremos sobre la experiencia de la Coordinadora de Trabajadores Precarizados (CTP) que nucleó a trabajadores precarios de los nuevos servicios de la economía durante los dos años en los cuales perduró la conformación de este espacio. El trabajo de campo que nutre este estudio se desarrolló entre el año 2007 y el 2009, a través de una estrategia cualitativa de investigación social, aplicando la técnica de las entrevistas en profundidad a delegados, militantes y trabajadores de base y la participación activa en repertorios de acción e instancias asamblearias⁴.

nes, se destacaron por crear puestos de trabajo a un ritmo mayor. A partir de 2005, los servicios mostraron un crecimiento mayor, destacándose al interior de estos últimos los sectores hoteles y restaurantes y servicios financieros, de alquiler y empresariales, con crecimientos respectivos de 64% y 49% entre los primeros trimestres de 2003 y 2007 (Cenda, 2007).

³ Para el segundo trimestre de 2003 la tasa de desocupación era del 17,8%, descendiendo al 12,1% en igual período en 2005, y del 7,9 en 2010 (Fuente: Indec)

⁴ Los tres casos abordados en la industria corresponden a los colectivos de trabajo de las plantas Tenaris-Siat, Siderar y Dana-Spicer ubicadas en las localidades de Avellaneda, Morón y Grand Bourg de la provincia de Buenos Aires, respectivamente. Es importante destacar que la elección de los casos no obedeció de ningún modo a una lógica metodológica que procurara algún tipo de representación respecto de un fenómeno más amplio, sino que, por lo contrario, hemos llegado a estos casos por el interés que posee para el estudio analizar acciones gremiales respecto de la precariedad laboral en el sector de la industria que se hubieran producido fundamentalmente desde el año 2001 en adelante, considerando que este tipo de situaciones no se han producido mayormente en este sector de la economía.

Es importante destacar que en el caso de los trabajadores industriales las demandas y acciones de los colectivos laborales en torno de la precariedad se ligaron especialmente con las contrataciones eventuales, a tiempo determinado, y a la situación de los trabajadores tercerizados⁵. Estas demandas y acciones, generalmente, emergieron en virtud de la observación de condiciones de trabajo desiguales que introducían significativas disparidades materiales, culturales y simbólicas de transitar el espacio productivo entre trabajadores con diferente inscripción ocupacional. En cuanto a la CTP, las demandas y acciones se estructuraron en torno del reconocimiento de la relación de dependencia de esas formas de contratación inestables y transitorias. De allí que el pedido de registración (según los actores “el blanqueo”), haya sido una de las primeras demandas que abrían la puerta a muchas otras (como el derecho a la sindicalización). Sobre estas demandas y acciones avanzaremos en los próximos párrafos.

Hacia una definición normativa de la precariedad laboral

La precariedad laboral, como bien advierte la bibliografía, no es un proceso novedoso en las relaciones salariales capitalistas, más aún en los países subdesarrollados y económicamente dependientes. Sin embargo, la ampliación de los derechos sociales y laborales a lo largo del siglo XX favorecieron su significativa reducción, si bien con disparidades nacionales y regionales.

Resultó así que desde los años '70 en adelante la problemática del empleo precario comenzó a adquirir mayor vitalidad en las economías occidentales, retornando a la agenda política y de discusión académica para designar aquellas ocupaciones y relaciones de trabajo consideradas “atípicas”. Como bien destaca Rodgers (1992) se aprecia una tendencia a contemplar el trabajo regular estable asalariado como seguro, y a considerar otras for-

⁵ En la ley de Contrato de Trabajo se considera que “media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano, o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador” (Art. 99,-según ley 24.013; 2009) El trabajo de temporada se desarrolla “cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumple en determinadas épocas del año solamente y está sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad” (Art. 96,-según ley 24.012; 2009)

mas de trabajo como precarias en tanto las mismas se desvían de la norma. Sin embargo, existen varias formas dentro de la precariedad. Así, se aprecia una multiplicidad de elementos involucrados para definirla, implicando ellos la inestabilidad, la falta de protección, la inseguridad, y la vulnerabilidad social y económica. Aquello que identifica entonces a la precariedad es una combinación de estos factores “*y los límites del concepto son, inevitablemente, arbitrarios hasta cierto punto*” (Rodgers, 1992, pág.19) Estos elementos suponen cierta ambigüedad al momento de observar los trabajos precarios, así como resulta significativamente variable la forma que en estos trabajos “atípicos” resultan precarios.

En esta dirección, Feldman y Galín (1990) destacan la dificultad de trabajar con una conceptualización delimitada por residuo, al ser definidas como precarias las ocupaciones que no son “típicas”, quedando así registradas como formas “atípicas” el empleo clandestino (empleo no registrado); el empleo a tiempo parcial; el empleo temporario; el empleo asalariado fraudulento. Como manifiestan los autores, varias de estas formas de empleo precario se superponen parcialmente, estimando en 1990, para el caso del Gran Buenos Aires, que el 40% del empleo asalariado ya era precario. Ello fue el producto de ciertas transformaciones clave en la

estructura productiva: por un lado, ocurrió como consecuencia de la desconcentración del empleo, al incrementarse el peso relativo de la ocupación en establecimientos de pequeño tamaño, y en la pequeña producción; por otra parte, fue el producto conjunto de la terciarización del empleo y, particularmente, de la expansión de las actividades de servicios personales.

Así, externalización productiva, terciarización y subcontratación de actividades y servicios por parte de las empresas, confluyeron desde los años '70, no sólo en la Argentina sino en gran parte de las economías occidentales, en el incremento de las formas de empleo denominadas “atípicas”, colocando a la precariedad laboral como una experiencia y un horizonte en las relaciones salariales actuales para una significativa proporción de la fuerza de trabajo.

Con la ambición de aportar cifras sobre este proceso en la Argentina, Salvia, Stefani y Comas (2007) elaboraron una categoría que designa y combina dentro de la denominación de *empleos precarios*, a los empleos independientes sin aportes a la seguridad social, o trabajadores en relación de dependencia en puestos inestables o sin beneficios sociales, pero con ingresos en su ocupación principal superiores a la canasta familiar de indigencia (distinguiéndolos así de los *empleos estables* y los *empleos*

marginales). Los autores concluyen que entre las mediciones del segundo semestre de 2003 y segundo semestre de 2006, conforme a los registros de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), se observaba un incremento del 31% en el empleo del sector privado formal, conformado en su mayoría por puestos de trabajo estable (793 mil puestos), aunque advirtiendo sobre un incremento importante en los empleos precarios (275 mil puestos)⁶.

En términos generales, de todas maneras, la precariedad laboral ha tendido a homologarse con las estadísticas del empleo asalariado “no registrado”, o también designado como “trabajo en negro”. En esta dirección, las cifras continuaban traduciendo una presencia significativa del trabajo asalariado no registrado, cuya existencia se había magnificado en los años 90 en nuestro país, si bien se nota una tendencia de paulatino descenso de este indicador. A partir de las cifras de la Encuesta Permanente de Hogares -EPH- se advierte que en el primer trimestre del año 2005, los trabajadores asalariados no registrados representaban el 47,5%, mientras que en igual período del año 2010 esta cifra descendió al 34,6% (Informe Estadístico del Taller de Estudios Laborales, junio 2010).

Junto a los elementos consignados, la extensión de la flexibilidad contractual a partir de la década de los '90 en el marco de los cambios en la regulación de las relaciones de trabajo por parte del Estado, contribuyó a incrementar la precariedad laboral y a instalar nuevos parámetros de lo considerado típico y normal, especialmente entre las generaciones jóvenes que comenzaron a transitar por sus primeras experiencias de trabajo. Como analiza Perelman (2001), la reforma específica del régimen de contratación se desarrolló en la Argentina en dos etapas, permitiendo la ampliación del universo de trabajadores que pudieran emplearse bajo esta modalidad. La primera etapa se inició con la sanción de la ley 24.013 del año 1991, que estableció una serie de “modalidades promovidas” de contratación, orientadas a ciertos grupos poblacionales, y como medidas de fomento a la generación de puestos de trabajo en nuevas unidades productivas. En el año 1994 aumentaron las presiones políticas para profundizar la flexibilidad contractual. Con la sanción de la ley 24.465 de 1995 se estableció que el contrato de trabajo fuera a prueba durante el lapso de 3 meses, extensibles a 6, eximiendo al empleador de los costos laborales no sociales⁷. La flexibilidad

⁶ Es importante destacar que esta forma de medición desdibuja la existencia de relaciones de dependencia, porque incluye a trabajadores independientes y una cierta articulación entre el sector formal e informal de la economía.

⁷ Mediante esta ley se introdujo conjuntamente la modalidad de contrato temporario

contractual contribuyó de este modo a incrementar la precariedad laboral, específicamente el trabajo no registrado.

Esta tendencia continuó en los años siguientes con la sanción de la ley de reforma laboral 25.013 del año 1998, acuñando tanto los contratos de aprendizaje y las pasantías como opciones de generación de empleos precarios. Con la ley 25.250 del 2000 (la llamada ley Banelco) se apuntó a la extensión del período de prueba y la disminución de los costos laborales mediante eximiciones parciales de las contribuciones al Sistema de Seguridad Social. Dicha tendencia encontró un límite con la sanción de la ley 25.877 del año 2004, que se propone revertir los procesos flexibilizadores, derogando la ley anterior y otorgándole un marco protector y determinados derechos al trabajador que hubiera sido contratado bajo la modalidad de período de prueba, el cual no puede ser extendido por un período mayor al de los tres meses.

Al considerar estos enunciados, nos preguntamos entonces a través de qué formas, en un contexto de transformaciones de las condiciones estructurales del mercado de empleo (descenso del desempleo, aumento del empleo) y de los niveles de conflictividad

laboral, las condiciones de precariedad laboral comenzaron a ser problematizadas entre los trabajadores organizados, y entre aquellos que buscaron organizarse para lidiar con esta problemática, activando un conjunto de demandas y prácticas sociales colectivas.

Como muestran las cifras sobre conflictividad laboral, en el caso de los trabajadores industriales las principales demandas y acciones de protesta han estado ligadas con las reivindicaciones por salario, siendo sustantivamente menores las vinculadas con condiciones de trabajo y contratación.

De todas maneras, nos interesa analizar qué situaciones se han manifestado entre los trabajadores de base en los lugares de trabajo, o con el lugar de trabajo como referencia indiscutible, en torno de la precariedad laboral. En este sentido, nos preocupa enunciar cuáles son las condiciones que han permitido que ciertas cuestiones sociales ligadas con las modalidades de inserción ocupacional de los trabajadores y sus condiciones laborales, hubieran sufrido un proceso de desnaturalización que pudo conllevar a la activación de demandas y acciones conjuntas por parte de estos colectivos, en la persecución de objetivos que habían estado poco

como medida especial de fomento del empleo que podía ser utilizada por un lapso de entre 6 meses y 2 años. Esta modalidad estaba dirigida a los mayores de 40 años, mujeres en general, y ex combatientes de Malvinas. Los empleadores estaban eximidos del 50% de las contribuciones a la seguridad social, con excepción de la obra social (Perelman, 2001).

presentes en las diputadas laborales hasta el presente milenio.

En este sentido, pensar la problemática de las acciones sindicales y la precariedad laboral nos permite colocar la mirada analítica no tanto sobre el proceso de descolectivización e individualización de las estrategias para enfrentar la pérdida de inscripciones laborales sino que, por lo contrario, nos conduce a observar un escenario de estrategias y redefinición de solidaridades en torno de las condiciones de trabajo, que se traducen en demandas y acciones colectivas.

Los trabajadores de base y la precariedad laboral

Como advertimos en líneas anteriores, la precariedad como fenómeno sociológico supone la vinculación de los individuos con el mercado de empleo en condiciones contractuales que los distancian de aquellas modalidades consideradas típicas y normales, en función de la herencia que la etapa productiva denominada fordista, y la extensión de los derechos laborales y sociales ligados con la misma, han instalado avanzado el siglo XX en las economías occidentales.

Asimismo, la ampliación de estas modalidades contractuales en las últimas décadas no afectó a todos los grupos demográficos por igual, siendo las mujeres, los jóvenes, los colectivos migrato-

rios, entre otros, quienes afrontaron mayoritariamente condiciones de trabajo ligadas con formas precarias de inserción ocupacional. Por otra parte, estas formas de integración laboral atravesaron distintos sectores de la economía, ampliándose tanto en aquellas actividades que usualmente reproducían mecanismos contractuales vinculados con la indeterminación temporal, la estabilidad y la homogeneización de condiciones colectivas de trabajo en una misma empresa -como es factible de observar en el sector industrial de la economía- como así también, favoreciendo modalidades de vinculación laboral en actividades productivas cuya lógica de reproducción ha estado ligada con las nuevas tecnologías y a la difusión de tareas eventuales en los llamados nuevos servicios -*telemarketers*, encuestas de mercado y opinión, servicios tecnológicos a empresas, entre otras-. Es en este último sector donde es factible observar con mayor fortaleza la diversificación, incluso formativa y de calificaciones, de quienes se vinculan laboralmente con el mismo, coexistiendo trabajadores con alto nivel de calificación, con otros de menores credenciales educativas y formativas.

En esta dirección, la precariedad como fenómeno rebasa la noción de trabajo "en negro". Así, este término denota normativamente inserciones ocupacionales ilegales mientras que, en el caso de la precariedad, legalidad e ilegalidad

se entrecruzan y confunden algunas de las veces, y se distancian en otras. Ello lo hemos analizado a propósito de la difusión legislativa de la flexibilidad contractual. Al mismo tiempo, el carácter electivo o forzado de ocupaciones intermitentes y a tiempo determinado adicionan otros elementos de consideración al pensar en esta problemática. Así, se observa bajo la noción de precariedad tanto la reproducción de trabajo esclavo y clandestino en talleres textiles, como también el caso de trabajadores jóvenes universitarios que aspiran durante su etapa de formación a la efectivización de tareas intermitentes. Entre ambas situaciones, claro está, se encuentra todo un conjunto heterogéneo de prácticas y aspiraciones laborales que reflejan diversas formas de transitar la experiencia laboral.

Ahora bien, las consecuencias de la precariedad sobre los grupos laborales afectados en este proceso contienen un elemento en común: la inestabilidad de la ocupación, la incertidumbre laboral, la desigualdad en las condiciones de trabajo e ingreso, y la dificultad para configurar relaciones solidarias y colectivas de trabajo.

Tradicionalmente, el lugar de trabajo ha sido observado en términos políticoideológicos y de práctica organizativa, como el espacio privilegiado para configurar identidades políticas y de clase. La acción gremial se ha consolidado

y sustanciado históricamente conteniendo al ámbito y el espacio de trabajo como un escenario de significativa relevancia. Así, la socialización, transmisión de ideas y mancomunidad que es factible concitar entre trabajadores que comparten un mismo espacio productivo y condiciones de trabajo que los recrea como grupo que establece relaciones antagónicas con el capital, han sido considerados en la literatura como base fundamental para pensar la organización y acción reivindicativa y/o defensiva de los trabajadores.

En esta dirección, las comisiones internas de fábrica (CI) conformadas por delegados elegidos desde las bases, han constituido órganos de representación colectiva de los trabajadores que actúan como nexos entre el ámbito propiamente fabril y las organizaciones sindicales más amplias. Históricamente, estos ámbitos de representación micropolíticos han conformado espacios de fuerte resistencia y reclamo de los trabajadores frente a las empresas, el Estado, y sus propios sindicatos. Otras tantas han sido señaladas por los mismos trabajadores como estructuras de disciplinamiento y control de sus propias bases, atendiendo principalmente los intereses de las organizaciones sindicales más amplias, y de las empresas. En este sentido, son espacios de representación y acción colectiva en disputa, pero que resultan fundamentales al momento de pensar cómo se

redefinen las relaciones de cooperación y de conflicto entre los trabajadores de base, y con ámbitos de representación colectiva extrafabriles, y políticos. Y en esta dirección, resulta para nosotros apropiado reflexionar sobre estos ámbitos cuando la diversificación contractual ha instalado en el seno de los espacios productivos situaciones diferentes de inserción colectiva y política.

Por otra parte, y asumiendo la reproducción de formas de contratación precarias en las últimas décadas, es posible observar la generación de espacios de articulación política y gremial que acontecen por fuera de los lugares de trabajo, conteniendo al mismo como horizonte de disputa y de reivindicaciones políticas. Así, la CTP, representa un caso paradigmático de este tipo de resistencia y articulación por fuera de los espacios de trabajo, con el contrasentido que representa que muchas de las actividades nucleadas en esta experiencia, se desarrollan en un espacio laboral abierto, como es la calle. El “no lugar” puede ser definido en términos de ampliación de las fronteras del ejercicio de la actividad, sin necesidad de plantear la imposibilidad de organización en esos espacios que se presentan como difusos. Más allá de esta confusión entre el lugar y no lugar de trabajo, la experiencia de la CTP refleja una suerte de etapas en el proceso de organización. Fue necesario salir del lugar de traba-

jo para comenzar a organizarse, para reconocer la relación de dependencia y la posibilidad del reclamo con el objeto, en una segunda etapa, de plantear un retorno para ejercerlo. De hecho, la militancia de la CTP denuncia la precariedad bajo la modalidad del *escrache* en la puerta de las empresas que “contratan los servicios” de muchos de estos trabajadores precarios.

En las páginas siguientes precisaremos algunas características de las experiencias abordadas en este estudio.

La experiencia de los trabajadores industriales

En la industria automotriz y metalúrgica realizamos el análisis de tres experiencias de comisiones internas de fábrica que desarrollaron una serie de demandas y acciones para afrontar las condiciones de precariedad laboral. Resta afirmar que estos casos no representan de ningún modo una tendencia general de estos sectores, en los cuales estas cuestiones no han sido encaradas mayormente ni por las organizaciones de segundo y tercer grados, como así tampoco en el lugar de trabajo. De todas formas, las situaciones analizadas nos permiten apreciar la combinación de una serie de elementos que favorecieron el desarrollo de algunas acciones en este sentido.

El colectivo de trabajadores de la

planta de Tenaris-Siat ubicada en la localidad de Valentín Alsina, provincia de Buenos Aires, forma parte de un conglomerado de empresas multinacionales y está dedicada a la fabricación de tubos con y sin costura. En el año 1986 fue objeto de un proceso de privatización que la vinculó directamente con el grupo empresario Techint. Hacia fines de los años '80 y a lo largo de los '90 el plantel de trabajadores fue afectado por los procesos de tercerización y de subcontratación de actividades anteriormente desarrolladas por trabajadores efectivos de la empresa (un 30% aproximadamente del plantel estuvo conformado por trabajadores con modalidades de contratación a tiempo determinado, estiman los trabajadores entrevistados). Los tiempos de los trabajadores contratados en la planta habrían llegado a superar los dispuestos por la regulación laboral para estas situaciones.

La planta de Siderar dedicada a la elaboración de productos siderúrgicos ubicada en el partido de Morón, provincia de Buenos Aires, atravesó en los años '90 un proceso similar al descripto. Hacia mediados de aquella década, al

igual que ocurrió en las distintas industrias nacionales, esta planta mediana había encarado un proceso de tercerización de parte de las actividades laborales que otra realizara el plantel efectivo con una relación directa y no mediada con la empresa. A finales de los años '90, según testimonios de trabajadores de esta empresa, el plantel estaba integrado por alrededor de 150 trabajadores efectivos, 100 de empresas tercerizadas⁸, y 50 de trabajadores eventuales contratados por agencias de empleo temporario. Este número se habría modificado hacia el año 2008, básicamente porque el trabajo efectivo ascendió a 200 trabajadores, quedando sólo dos trabajadores contratados por agencia para suplir licencias en los meses de verano. El número de trabajadores de las empresas tercerizadas continuó sin embargo en igual magnitud.

El colectivo de trabajadores de Dana Spicer, empresa ubicada en la localidad de Grand Bourg, provincia de Buenos Aires⁹, desarrolla sus actividades productivas en una planta que forma parte de un entramado multinacional que produce autopartes para el sector automotriz. El plantel está confor-

⁸ Las empresas tercerizadas se dedican en general a las tareas de mantenimiento, limpieza, logística, embalaje, comedor y seguridad.

⁹ En el año 2008 la situación de Dana Spicer trascendió mediáticamente por un conflicto estimulado por el sindicato SMATA (Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la Argentina) y la empresa para desarticular la organización gremial interna que se fue conformando y consolidando durante esos años, y que había emprendido, entre otras actividades, reivindicaciones y acciones en torno de las condiciones de trabajo precarias.

mado por 600 trabajadores que producen ejes diferenciales e insumos para servicios pesados. Al igual que ocurrió en las otras empresas, esta fábrica se nutrió fundamentalmente para la producción a lo largo de los años '90 de una parte de trabajadores con contrato efectivo y, por otra, de contratos a tiempo determinado de entre 3 y 6 meses de duración, pero que podían extenderse un tiempo mayor a lo favorecido legalmente.

Como destacamos anteriormente, es importante reiterar que la noción de precariedad laboral ha estado vinculada para estas comisiones internas de fábrica con aquellas modalidades de contratación que se extendieron, como apuntamos, a partir de los años '90 en las empresas y continuaron su vigencia en el actual milenio. Así, la difusión de los contratos eventuales y la tercerización de tareas que otrora realizaban los mismos empleados de planta, fue asumida por algunos delegados y militantes de base como una situación problemática que otorgó sentido y dinamizó una serie de demandas respecto de la precariedad.

"Para mí la precariedad tiene que ver fundamentalmente con las formas de contratación, desde las empresas tercerizadas, para mí son precarias, también las agencias de trabajo, los becarios, el trabajo en negro. En general son distintas cosas, pero lo que une a todas es la precariedad" (Delegado sindical de

SIDERAR, Buenos Aires, noviembre de 2008)

En algunos casos, si bien el término y la definición de precariedad no eran evaluados para desarrollar algunas demandas y acciones puntuales, la situación de los contratos eventuales y tercerizados despertó el interés de las comisiones internas para operar sobre esta problemática en la planta:

"Nosotros empezamos a usar ese término cuando empezamos a tener relación con el taller de estudios laborales, empezamos a usar palabras como Mapeo de la Producción, Precarización Laboral. Cuando yo veía esas situaciones pensaba: nos están jodiendo, nos están explotando, pero precarización laboral no lo usaba, porque no conocía la palabra" (Ex delegado sindical y trabajador de Dana, Buenos Aires, diciembre de 2008).

Ahora bien, en los tres colectivos laborales indagados las demandas fueron encaradas por las comisiones internas (CI) luego de 2001, ante la renovación o bien de todos los delegados de estas comisiones, o gran parte de las mismas. Así, el ingreso de trabajadores jóvenes, o con experiencia de trabajo en las fábricas, con o sin participación partidaria en particular, fomentó relaciones solidarias con los trabajadores en condiciones contractuales distintas e inestables.

El colectivo de trabajadores de Tenaris Siat, que ostentaba una importante historia de activismo

gremial entre sus antecedentes, comenzó a cuestionar y problematizar principalmente a través de algunos de sus delegados y trabajadores más activos gremialmente, las desigualdades manifiestas que comenzaron a vislumbrarse entre los trabajadores estables, los contratados y tercerizados avanzados los años '90. De todos modos, el contexto político, social y económico de la época no favorecía que aquella problematización pudiera socializarse entre los trabajadores y generara como efecto algún tipo de demanda o acción para lidiar con esta situación. Ante la renovación de la comisión interna de delegados en 2001, y a pesar del despido de los trabajadores más activos sindicalmente, las disputas contra la precariedad al interior de la fábrica se ubicaron por lo contrario dentro del conjunto de demandas y acciones que emprendió el nuevo cuerpo de delegados.

Ello hubo de requerir, en primer término, una actividad progresiva y continua de concientización de los trabajadores. La multiplicación de distintas modalidades de contratación al interior de las empresas, y el proceso de subcontratación y tercerización, había aparejado consecuentemente un problema clave para la acción gremial reivindicativa: la convivencia en el mismo espacio productivo

de trabajadores con vínculos heterogéneos y con beneficios y derechos dispares y diferentes¹⁰.

“Hay que tener en claro que no es un problema económico, sino un problema político, lleva a la ruptura de cualquier tipo de organización interna a nivel gremial, y no hablo sólo del sindicato de los trabajadores, sino de los trabajadores mismos” (Delegado sindical de Tenaris-Siat, Buenos Aires, noviembre 2008)

Con la renovación de la CI comenzó entonces a desarrollarse una serie de demandas y acciones en torno de la precariedad laboral, especialmente contra la modalidad del contrato por agencia. Ello suponía el reclamo de la efectivización de la mayor parte posible de este plantel. Entre las medidas llevadas adelante en el lugar de trabajo, se destacan algunas encaradas conjuntamente entre los contratados y los efectivos para igualar los ingresos salariales y reivindicar derechos de unos y otros.

Para ello, los trabajadores no tuvieron que extremar en general medidas de acción directa, ejerciendo mayormente presión sobre la empresa con la amenaza de quite de colaboración (negativa a trabajar horas extra), la realización frecuente de asambleas, la asistencia mayoritaria de este colectivo de trabajo a la seccional de la Unión Obrera Metalúrgica -UOM- Avellaneda para exigir su

¹⁰ Los trabajadores contratados percibían salarios de un monto menor al de los trabajadores efectivos, no tenían acceso a recursos como medicamentos y colonia de vacaciones para sus hijos que otorgaba la empresa como beneficio a sus empleados.

intervención y apoyo a los pedidos de efectivización de los trabajadores contratados.

La empresa fue otorgando concesiones paulatinas, atentos a los planteos del colectivo laboral en variadas situaciones, con excepción de los pedidos que se produjeron desde el 2008 en adelante demandando la efectivización de la totalidad de los trabajadores contratados. Las demandas esgrimidas por la CI se asentaron fundamentalmente sobre una serie de reclamos dirigidos incluso a las instituciones públicas, como el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, argumentando que los contratos se habían extendido por un tiempo mayor al previsto regulatoriamente. Con el apoyo en este caso de la seccional de la UOM correspondiente, y realizando medidas para que el conflicto trascendiera los muros fabriles hacia afuera -contactos con dirigentes políticos y sociales, otras comisiones internas, realización de manifestaciones- lograron dictámenes favorables a sus reclamos. De todos modos, y ante estas demandas, la empresa no reincorporó a los 20 trabajadores que habían inspirado estos reclamos.

La renuencia de la empresa a estas reincorporaciones, alegan-

do la eventualidad de la tarea, y el desgaste progresivo del colectivo laboral¹¹, confluyeron hacia las posibilidades de una finalización del conflicto favorable a los reclamos de los trabajadores.

En la empresa SIDERAR algunos delegados de la CI comenzaron a inquietarse por las condiciones de precariedad laboral al interior de la planta desde fines de los años '90 en adelante, advirtiendo las desigualdades manifiestas entre los trabajadores estables y con contratos a tiempo indeterminado, en contraposición a la cada vez más extendida tercerización y subcontratación que se apreciaba al interior de los muros de la fábrica. Los trabajadores contratados por agencia fueron en esta dirección efectivizados en su totalidad, fruto de las acciones gremiales en la fábrica.

En efecto, con la renovación del cuerpo de delegados y el ingreso de una camada de jóvenes trabajadores a la acción sindical en el año 2002, la situación de los precarizados comenzó a revertirse en la planta, conformada hacia fines del 2007 por unos 200 trabajadores efectivos, y 100 tercerizados¹² que lograron alterar algunas de las condiciones de trabajo que vulneraban su situación laboral, fruto del apoyo de la CI.

¹¹ Durante varios meses los trabajadores de la planta desarrollaron un sistema de autosuspensiones rotativas para permitir que los contratados no perdieran sus puestos de trabajo.

¹² Los trabajadores tercerizados se agrupaban en cinco empresas subcontratadas que se encargan de mantenimiento, limpieza, logística, embalaje y comedor.

Cabe destacar que, en particular en este colectivo de trabajo, aquello que generó a lo largo de los años un dinamismo mayor en relación con las demandas de la CI y los trabajadores fue la situación de los tercerizados de la planta.

Con esta orientación, una de las primeras medidas encaradas por el cuerpo de delegados fue motorizar un proceso de organización gremial de los trabajadores tercerizados, comenzando por la unificación de los mismos bajo el convenio de la Unión Obrera Metalúrgica, dado que, hasta ese momento, la filiación sindical y el convenio de trabajo de los mismos era diferente, siendo algunos de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina -UOCRA-. Ello no fue encarado por los delegados a partir de medidas de conflicto agresivas pero sí a través de mecanismos constantes de presión hacia la empresa, habida cuenta de la oposición de la misma, y de la falta de apoyo de la seccional gremial de la UOM correspondiente -según nos testimonian- para acompañar estas demandas.

Este proceso supuso no solamente la presión de la CI a la empresa, sino sobre todo llevar adelante un proceso de concientización y socialización política interna en el colectivo de trabajo -tal como apreciamos en el caso anterior- encarado fundamentalmente por los delegados y los tra-

bajadores más activos de la planta. Ello fue fundamental ya que los trabajadores de las empresas tercerizadas eran vistos por la mayoría de los trabajadores estables como "empleados de segunda". De este modo, la tarea de concientización encarada se invistió de una relevancia singular en la búsqueda de una igualación de condiciones económicas y trabajo al interior de la planta.

Algunas acciones clave acompañaron la ampliación de las solidaridades entre trabajadores estables y tercerizados, como el apoyo que recibieron los primeros en un conflicto salarial en 2003 por parte de los segundos. Así, los tercerizados habían logrado algunas mejoras salariales y en sus condiciones de trabajo con el traspaso al convenio metalúrgico (por ejemplo, los trabajadores de limpieza pasaron a cobrar \$ 1200 frente a los \$ 500 que percibían) apoyaron las acciones de protesta que los trabajadores efectivos de SIDERAR habían emprendido puertas afuera de la fábrica para reclamar por un incremento de sus salarios.

De esta forma, las solidaridades laborales en un contexto de significativa heterogeneidad contractual se fueron consolidando progresivamente, y ello gracias a las acciones de la CI y los activistas sindicales. Pero también es advertible que la empresa mostró cierta permeabilidad a los reclamos de los trabajadores estables

y los tercerizados, en un contexto de mejoras en los niveles productivos de una gran proporción de industrias nacionales.

Entre los logros obtenidos por la CI se destaca al mismo tiempo la estabilización de los trabajadores de las empresas tercerizadas en sus puestos de trabajo, acostumbrados éstos a la rotación permanente entre distintas empresas. Adicionalmente, se logró que las empresas que tercerizan sus servicios en Siderar, a pesar del cambio de firma, mantuvieran la antigüedad de los trabajadores.

Otra acción emprendida por los delegados de Siderar fue la promoción de la organización gremial interna de los trabajadores tercerizados a través del nombramiento de delegados, y la dinamización de la metodología de las asambleas al interior de alguna de estas empresas. Ello incentivó una serie de cambios y la obtención de ciertos beneficios y demandas postergadas para estos grupos de trabajo. Entre ellos se destaca el acceso a refrigerio, ropa de trabajo, elementos de seguridad, mejoras de salario y la no realización de ciertas tareas laborales. Estos reclamos se produjeron tanto hacia las empresas tercerizadas como hacia Siderar, a la cual se la considera solidariamente responsable de las condiciones de trabajo de todos los que integran la planta.

“Tuvimos muchas conquistas, pero una de las satisfacciones más grandes para mi persona fue el recordar

cuando mis compañeros corrían detrás del carrito manguendo un sándwich, a los que les daban si les sobraba (luego de repartirlos entre los trabajadores estables de Siderar). El día que logramos que esto la empresa lo diera por derecho, porque lo habíamos adquirido como trabajadores, fue una de las grandes satisfacciones que tuve” (Delegado de la empresa de limpieza que presta sus servicios en Siderar, Buenos Aires, diciembre de 2008)

La relación con la seccional de la UOM de Morón no ha sido de apoyo a los trabajadores tercerizados, aduciendo estos últimos una escasa presencia para estimular o acompañar su organización gremial.

Los trabajadores de la empresa DANA estimularon desde el año 2001 hasta 2008 (año en que fueron despedidos por la empresa los trabajadores más activos gremialmente) una serie de reivindicaciones y demandas en torno de las condiciones de contratación. Allí, en el año 1998 ingresó una camada de jóvenes trabajadores que concibieron progresivamente la posibilidad de generar una serie de cambios en las condiciones de trabajo que habían reinado hasta ese entonces en la empresa. Al igual que en los casos comentados anteriormente, y en una significativa proporción de empresas industriales, resultaba habitual la contratación de trabajadores de entre 20 y 30 años de edad por tiempo delimitado -entre 3 y 6 meses- siendo para estos muy dificultosa la oportunidad de per-

manecer como efectivos en el puesto de trabajo. Incluso, la rivalidad entre compañeros de trabajo estables y contratados se percibía cotidianamente.

A partir del año 2001 esta situación comenzó a revertirse con el cambio de los integrantes de la CI y el ascenso de nuevos delegados y activistas gremiales que fueron desarrollando un espíritu crítico y de vocación de cambio al interior de los muros fabriles, y que se fueron combinando con otros trabajadores con mayor antigüedad de trabajo en la empresa y en la actividad sindical. Entre los desafíos más inmediatos, se propusieron afrontar el individualismo que impregnaba la relación entre los trabajadores, y que era aún más palpitante entre los efectivos, contratados y tercerizados.

“La rivalidad que había entre contratados y efectivos era terrible, porque cuando entraba un compañero, el efectivo pensaba que le venía a sacar el puesto. Lo he vivido personalmente, cuando me mandaron a una máquina de fundición y me di cuenta que el compañero, de 50 años, que me explicaba, me estaba ocultando cosas, para que yo cometiera un error grande. Esa división nos costó varios meses romper” (Delegado despedido de Dana, Buenos Aires, diciembre 2008)

Las medidas y acciones dinámicas por este grupo en los primeros años del milenio actual estuvieron dirigidas a impedir el despido de trabajadores contratados, las luchas salariales, y la reactualización del convenio de trabajo de la empresa, logrando

de esta forma la igualación del salario por hora sin importar la antigüedad de cada empleado. De este modo, se obtuvo la efectivización de los trabajadores jóvenes que fueron ingresando en camadas luego de 2003, acompañando el incremento de la producción en la empresa. Hasta el año 2006 se habían incorporado 250 trabajadores, todos ellos en forma efectiva. De esta forma, los despidos y la rotación dejaron de ser una experiencia habitual y natural en este establecimiento.

Por otra parte, la CI estimuló y demandó a la empresa que todos los trabajadores de la planta fueran regulados con el convenio automotriz -como ya les ocurría a los trabajadores estables- en vistas de igualar condiciones de trabajo y remuneración. La posibilidad de regular bajo el mismo convenio a las empresas tercerizadas -algunas de las cuales pertenecían a la UOCRA- se logró tras varias reuniones entre trabajadores y empresa, mesas de trabajo, asambleas, petitorios y sumatoria de firmas. Ello implicó un aumento significativo de la remuneración por hora para los trabajadores tercerizados.

Con la empresa que brindaba servicios tercerizados de limpieza en la planta se motivó inclusive un corte de ruta en la puerta de la fábrica para impedir que una nueva empresa entrante los despidiera. Con ello se consiguió que les respetaran el puesto de trabajo y la antigüedad.

Estas acciones se encararon en parte por la contratación de las condiciones de desigualdad que afectaban a unos y otros trabajadores que se encontraban operando tras los mismos muros pero además, en convicción de algunos, para estimular solidaridades políticas y robustecer la organización interna.

Los testimonios recogidos permiten observar, en virtud de ello, un cambio en las solidaridades laborales que se fueron recreando desde 2001 en adelante en esta empresa, donde la acción reivindicativa y el fortalecimiento colectivo de la organización de base fue antepuesta a las situaciones problemáticas que eventualmente pudieran presentarse entre los trabajadores.

Las situaciones de conflicto que llevaron adelante los trabajadores con sus representantes de base fueron en general sumamente moderadas, evidenciándose en este sentido una postura abierta de la empresa para resolver rápidamente aquellas problemáticas que pudieran conspirar contra el avance de la producción. En efecto, los logros fueron obtenidos progresivamente ante la amenaza de los trabajadores de llevar adelante un paro de actividades, o de no trabajar horas extras. Ello en gran medida porque los gerentes de esta empresa habían asumido compromisos productivos con las cabeceras de la multinacional. Al mismo tiempo, al quedar ajenos a

los vaivenes del mercado interno, la expectativa productiva se vinculaba con el negocio de la exportación, siendo éste un elemento distintivo de esta empresa industrial respecto de otras autopartistas locales. De esta forma, el fortalecimiento progresivo de la comisión interna, juntamente con una predisposición de la empresa -por lo pronto hasta 2006- de resolver rápidamente los conflictos potenciales, alimentaron esta experiencia particular.

A partir de 2006 una conjunción de elementos conspiró contra la continuidad de las acciones de la comisión interna y los trabajadores: por una parte, cambiaron los gerentes de la empresa, optando los nuevos ingresantes por desarticular la organización de los trabajadores de base. Conjuntamente -y ello como un rasgo que puede extrapolarse a otras situaciones de comisiones internas- el SMATA, según denuncian los trabajadores, se había opuesto reiteradamente y a través de distintas estrategias a esta organización "desde abajo". Incluso, el sindicato no acompañó a la CI y a los trabajadores en sus demandas. En suma, se desató una serie de situaciones de conflicto puertas adentro y también afuera de la planta que culminaron con el despido en 2008 de 60 trabajadores, entre los que se encontraban aquellos políticamente más activos.

La experiencia de la Coordinadora de Trabajadores Precarizados

A diferencia de estos trabajadores ligados con la industria, que tienen la posibilidad de coexistir en un mismo espacio laboral con trabajadores registrados, la experiencia de la CTP nucleó a trabajadores que desarrollaban su actividad bajo formas de empleo puramente precarias, en espacios laborales abiertos y difusos: encuestadores, mensajeros, docentes particulares, pasantes, operadores telefónicos, y a los llamados “suelos”, es decir, aquellos sin un grupo de pertenencia en sus lugares de trabajo y que rotaban de un trabajo a otro sin importar el tipo de actividad. En muchos casos, estos trabajadores tuvieron su primera experiencia laboral en este tipo de empleos precarios en un contexto de tercerización de la prestación de servicios.

En su mayoría, los trabajadores participantes de la CTP eran jóvenes de entre 20 y 30 años, pertenecientes a sectores medios, con cierto nivel de formación educativa, que tuvieron su primera experiencia laboral en empresas transnacionales o en el propio Estado. Este último aparece como uno de los principales agentes precarizadores. Las dos acciones más importantes que realizaron estos trabajadores como CTP fueron las llamadas “caravanas contra la precarización laboral”, en las cuales marchaban hacia aquellos

lugares de la ciudad de Buenos Aires que representaban agentes precarizadores: Ministerio de Trabajo, Movistar, Institutos de formación terciaria y el rectorado de la UBA, entre otros. Conjuntamente realizaron acciones directas en distintos lugares de trabajo: el 14 de agosto de 2007, solidarizándose con el Sindicato de Encuestadores en Lucha (SENCUE), realizaron un “escrache” a *Action Line* (consultora de mercado); en septiembre de 2007, acompañaron la acción de los trabajadores de Walmart, denunciando las prácticas precarizadoras y las trabas a la sindicalización impuestas por este supermercado; el 10 de octubre de 2007, en el marco del plan de lucha del SENCUE, realizaron otro escrache a la consultora *Ipsos*.

Dichas acciones estuvieron caracterizadas, como lo hemos mencionado, por la modalidad del “escrache”, una práctica típica de las organizaciones de derechos humanos, particularmente de Hijos, en las que la acción directa se refería a la denuncia pública, con el lema “si no hay justicia, hay escrache”. Dichas prácticas fueron incorporadas como repertorios de acción por las organizaciones de desocupados durante el ciclo de luchas inaugurado en la Argentina con los cortes de ruta de Cutral-Có y Plaza Huincul, Neuquén, en 1996. Fueron caracterizados como una medida radical, porque las prácticas que lo identificaban contenían elementos

prefigurativos de una sociedad distinta (acción directa, práctica asamblearia y horizontalidad) (Pereyra y Svampa, 2003; Pascual y Barattini, 2010).

Volviendo a la CTP, en agosto de 2008, y luego de dos años de haber encarado acciones como espacio, de apoyar luchas de los grupos que la conformaban, de participar en eventos, charlas, jornadas, etc., los pocos grupos que quedaron conformando la CTP decidieron disolver el espacio. En el plenario del 16 de agosto de aquel año, se acordó no sostenerlo, si bien se dispuso continuar manteniendo los lazos solidarios que se habían recreado. En esta dirección, se dejaron de realizar los plenarios, las reuniones de comisiones, las funciones de los voceros, permaneciendo como vía de conexión el correo electrónico de *precarios en lucha*. Cómo veremos más adelante, la característica de estos empleos dificultaba el proceso organizativo, y la particular asimetría dictada por la desprotección, necesariamente implicaba una militancia clandestina que llevaba a que los tiempos de respuesta resultaran más lentos que los de la rotación laboral. A su vez, la dinámica asamblearia como lógica de toma de decisiones y la insistencia acerca de la horizontalidad, llevaba a que las acciones de la CTP fueran tardías en relación con los tiempos dictados por las empresas.

Más allá de estas cuestiones, la

CTP se propuso la desnaturalización de las condiciones precarias de empleo, problematizando la tercerización como mecanismo flexibilizador de las relaciones laborales, instituyendo un modelo laboral caracterizado por la transitoriedad y la alta rotación. Este modelo resultaba uno de los elementos que desestimula la acción colectiva, porque acentuaba la individualización y la despolitización de los trabajadores. La imagen del prestador de servicios con obligaciones es la que se propuso cuestionar, instaurando otra imagen, la del trabajador con derechos. La primera imagen favorece, en este sentido, la desvinculación de los trabajadores de los marcos reguladores tradicionales de las relaciones laborales y, a su vez, representa un obstáculo a las posibilidades de organización gremial como forma de modificar su situación de precariedad.

Ahora bien, es posible advertir la posibilidad de generar procesos organizativos cuyo punto de partida remite a esta condición de prestadores de servicios, individualizados, despolitizados, sin un marco de representación sindical ni solidaridades y colectivos contenedores, como así tampoco, y a diferencia de los trabajadores industriales, de un espacio de trabajo definido. Esta situación es factible de ilustrar con la emergencia -y luego ocaso- de la experiencia de la Coordinadora de Trabajadores/as Precarizadas/os

(CTP)¹³. Este colectivo se propuso en su origen problematizar la condición de precariedad, construyendo una identidad compartida de trabajadores que transitaban un mundo laboral fragmentado y precarizado. El llamado pasaje de la condición de prestadores de servicios con obligaciones a trabajadores con derechos. ¿Qué significa ser precario? ¿quiénes somos? ¿quiénes configuran mi situación? ¿qué podemos hacer para revertirla? son preguntas que atravesaron el caso que investigamos a lo largo de su corta vida de dos años.

Durante el tiempo en el que se desarrolló la CTP, los debates en sus reuniones plenarios versaron sobre el carácter que debía adoptar el espacio. Al interior de estos debates los diversos acuerdos la definían como un espacio de resistencia, solidaridad y lucha; como una respuesta a la necesidad de reforzar los vínculos de sus participantes, fomentando la organización y generando acciones concretas. Al mismo tiempo, sus integrantes buscaron otorgarle relevancia como agente de difusión de la problemática de la precarización, estimulando la recopilación y sistematización de experiencias de lucha, compartiendo herramientas legales, tejiendo

también solidaridades con acciones de los grupos integrantes, así como la generación de actividades propias de esta coordinadora. La misma no era definida como un espacio de servicios para otros, capaz de resolver desde afuera los problemas a quienes buscaran un acercamiento, sino que por lo contrario, la motivación era dar vida a un espacio de participación activa, que pudiera involucrar a quienes les resultara imposible manifestar su malestar, u organizarse en sus lugares de trabajo.

Más allá de estas cuestiones relacionadas con la estructura, las acciones y los vínculos, una de las tareas principales planteadas fue el necesario reforzamiento de la identidad de los participantes en tanto trabajadores que trascendiera la rama de actividad. Es así que la experiencia de la CTP se propuso cuestionar las formas de empleo precarias a las que eran sometidos sus miembros, rescatando su condición de trabajadores en relación de dependencia, dejando de ser prestadores de servicios con obligaciones, para comenzar a pelear por esos derechos que parecían tan lejanos: la estabilidad en el empleo, la protección social y la relegitimación de la acción sindical. Su planteo consistía en reconocer la situa-

¹³ A fines de 2006 se promovió una jornada en las Facultades de Filosofía y Letras y Ciencias Sociales de la UBA convocada por la Red de Estudiantes de Sociales (RES) -grupo de estudiantes de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA- y el SENCUE (Sindicato de Encuestadores en Lucha). El objetivo era articular y permitir el cruce de experiencias. En un segundo encuentro se decidió la conformación de la CTP.

ción de precariedad, transformar la sensación de enojo que recorría sus vidas y convertirla en organización. En este sentido, se puede visualizar un proceso de desindividualización ligado con la recomposición de solidaridades entre estos trabajadores.

“Salir de la queja para crear formas de resistencia que nos permitan modificar las condiciones de vida. Dejar de ver nuestra condición laboral como individual y aislada y saber-nos parte de una situación que nos afecta a la mayoría: a nuestros compañeros de facultad, a los que laburan en el mismo lugar que nosotros, a nuestros amigos y los amigos de ellos” (vocero CTP, Buenos Aires, octubre 2007).

Desde la voz de los actores, la CTP surgió como una alternativa para superar el aislamiento, como un espacio de encuentro entre distintos grupos que planteaban la precariedad como problema, como un eje a partir del cual organizarse. Así, para los miembros de la CTP lo importante fue reconocerse como iguales, como precarios, aunque estuvieran empleados en distintas ramas de actividad, o bajo distintos mecanismos de precarización:

“La necesidad de generar nuevos lazos de solidaridad, de generar actividades propias de lucha, de hacer visible esta situación, de salir a denunciarla, nos hizo salir a la calle

y hacer pública esta problemática para instalarla más allá de nuestros espacios de trabajo” (vocero CTP, Buenos Aires, septiembre 2007).

Como enunciamos anteriormente, la experiencia de la CTP se disolvió y las razones para ello son diversas, como veremos a continuación. Sin embargo, consideramos que el objetivo propuesto por la CTP repercutió sobre la subjetividad de sus participantes en cuanto a una revalorización del empleo en relación de dependencia y los derechos que supone esa condición¹⁴. De allí que, en muchos relatos, aparezca la necesidad de organizarse y luchar en cada lugar de trabajo por el que se atraviese.

Es necesario contraponer el espacio supraestructural que significó la CTP y los colectivos sindicales en el lugar de trabajo. Ambas se distinguen como formas legítimas de organización, aunque la segunda pueda llegar a ser más eficaz a la hora de comenzar a revertir situaciones desventajosas allí, en donde directamente ocurren. Así, algunos de los participantes manifestaron la necesidad de priorizar, antes que los espacios de coordinación, la construcción de organización en los lugares de trabajo, resultarían estos fijos o difusos. En cuanto al virtuosismo de la expe-

¹⁴ El impacto sobre la subjetividad es una interpretación a partir del análisis de las entrevistas. Los militantes más activos de la CTP han manifestado promover colectivamente la lucha por sus derechos desde cualquier espacio laboral en el cual se encuentren.

riencia de la CTP, muchos consideraron que ésta había cumplido el objetivo fundamental: la desnaturalización de la precariedad y la construcción de lazos solidarios.

Ahora bien, una pregunta investigativa nos inquieta: ¿Cuáles fueron los límites y las potencialidades de este espacio de coordinación? La experiencia de la CTP, consideramos, presentó desde sus orígenes una suerte de tensiones íntimamente relacionadas con el perfil social de aquellos que la integraron. La primera de ellas se relaciona con la tensión entre “un espacio sindical y un espacio político”, que si bien da cuenta de una construcción analítica -no necesariamente dialéctica- atravesó en los debates los interrogantes de los actores sobre el carácter del espacio. La CTP estuvo integrada por dos tipos de agrupamientos: uno de *carácter estudiantil* y otro, ligado al mundo del trabajo, que hemos llamado de *carácter sindical*. En el primero de los casos, sus discusiones tenían un sesgo teórico respecto de qué es ser precario, así como de la potencialidad política de la condición de precariedad. La CTP aparecía para éstos como una de las nuevas formas organizativas que contemplaban la realidad del trabajador precario, distanciándose de la “forma sindicato”. El segun-

do tipo de agrupamiento estaba conformado principalmente por trabajadores que experimentaban la precariedad en los lugares de trabajo (principalmente encuestadoras y *call center*). Desde estos grupos se contemplaba a la CTP como un lugar común, en el tránsito entre trabajo y trabajo¹⁵. La coordinadora era visualizada a su vez como un soporte para sostener las luchas que se emprendían en los diferentes lugares de trabajo.

Resulta notorio que ambas definiciones con respecto a la CTP dan cuenta de temporalidades diferentes y, en ese sentido, se presentan para los actores en términos de tensión. A modo de ejemplo, desde el año 2006 hasta su disolución, grupos de carácter sindical se han alejado de la CTP, según sus argumentaciones, porque la CTP no sirvió para dar respuestas a los conflictos que se presentaban cotidianamente en los lugares de trabajo. Este fue el caso de los Autoconvocados del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires que, ante la política de despidos emprendida por el nuevo jefe de Gobierno de la ciudad, optaron por conformar una Coordinadora de Trabajadores Precarizados del Estado que reúne a trabajadores con modalidades contractuales diferentes del

¹⁵ Es interesante indagar aquí que la posibilidad del “no trabajo” no aparecía en ese tránsito. Este elemento estuvo vinculado a que la mayoría de los participantes contaban con soportes familiares y con un nivel de formación para el cual la desocupación no aparece en el horizonte de expectativas.

empleo de planta en la estructura estatal. Otro de los motivos del corrimiento de grupos de carácter sindical fue el perfil cada vez más específico de la composición de la CTP. Ello lo ilustra el caso del Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes (SIMeCa), cuya participación fue interrumpida dado que, como analizan los “motoqueros”, el tipo de discusiones que se generaban en los plenarios no se adecuaban a sus realidades laborales, siendo la base social de este sindicato muy distinta de la de los universitarios. Es decir, los conflictos ameritaban rápidas resoluciones que se debían afrontar en los lugares de trabajo. De este modo, la CTP aparecía como un espacio supraestructural que no podía dar respuestas pragmáticas a las problemáticas que requerían una pronta solución.

Al anteúltimo plenario del 17 de julio asistieron tres organizaciones que no tenían una relación directa con el mundo del trabajo, mientras que al plenario del mes de agosto, en el cual se resolvió la disolución de esta coordinadora, asistieron grupos de carácter sindical.

Respecto del diagnóstico sobre el ocaso de la CTP, nos preguntamos acerca del impacto que ha tenido esta experiencia de articulación en los grupos que la conformaron. Los grupos de carácter estudiantil, continuaron convocan-

do a charlas, manifestando un estilo de militancia que apela a lo cultural como forma de expresión, revalorizándolo desde el mundo universitario. La precariedad se denuncia, y se responsabiliza a la academia por el sistema de pasantías y becas como forma de precarizar las relaciones laborales. Una experiencia reciente que parte de esta problematización, y que experimentó un acercamiento a la CTP en los últimos meses, es el caso de los Jóvenes Científicos Precarizados (JCPs)¹⁶, quienes se definen como un movimiento que nuclea a jóvenes becarios de organismos de investigación científica de todo el país. Su objetivo comprende la pelea por mejorar las condiciones precarias en que desarrollan sus actividades. Los JCPs adoptaron como lema central: “Investigar es Trabajar”.

Con respecto a los grupos de carácter sindical, el SENCUE, uno de los grupos fundadores de la CTP, se acercó al mundo sindical a lo largo de los dos años que perduró la experiencia de la coordinadora, al reconocer la relación de dependencia de su actividad, descubriendo en este trayecto la existencia de un convenio colectivo de trabajo, y de un sindicato que comprende la actividad del encuestador. A partir de allí, la tarea de generar lazos solidarios para “combatir la atomización” y lograr el respeto de sus derechos como trabajadores se presentó como

¹⁶ Véase <http://www.precarizados.com.ar>

una tarea fundamental. Así, el resultado de una militancia que comenzó con la constitución de la CTP fue su activa tarea por descifrar la lógica de funcionamiento de las consultoras de mercado, generando lazos entre los encuestadores y activando acciones, organización y demandas en los lugares de trabajo. Este cambio puede ser extendido a los casos de los mensajeros y *call center*, porque estas experiencias atravesaron un proceso organizativo con ciertos rasgos que dieron cuenta, por un lado, de una revalorización del mundo del trabajo en términos de derechos y pertenencias y, por el otro, un cierto acercamiento -aunque crítico- al mundo sindical, resquebrajando esa posición monolítica que planteaba una mirada indolente de los jóvenes hacia "lo sindical". La articulación de solidaridades puede verse en el surgimiento de respuestas colectivas a una problemática particular, la precariedad laboral, que comenzó a ser cuestionada y desnaturalizada, hecho que puede potenciar, aunque no por sí mismo, demandas y acciones tendientes a modificarla desde los lugares de trabajo.

Reflexiones finales

En este artículo analizamos diferentes experiencias organizativas de trabajadores de base a partir de la condición objetiva en la que ellos se encuentran: un mundo del trabajo segmentado, caracteriza-

do por un proceso de crisis en las solidaridades entre los mismos. Se trata de un proceso de estratificación vertical y fragmentación horizontal del mundo del trabajo, en donde este último se amplía, se complejiza y se fragmenta (De la Garza, 2004). Estos procesos generan como correlato una ruptura de solidaridades de los trabajadores, tanto en sus lugares de trabajo como en sus espacios de sociabilidad (Negri, 2002). De este modo, los círculos de calidad, los procesos de tercerización, la producción por proyectos, a destajo, la idea del trabajador polivalente, entre otros, instalan nuevas lógicas de organización del trabajo que utiliza el capital en el contexto actual, desestructurando la fisonomía del trabajador fabril que podía visualizar a su *antagónico*, su jefe, su patrón. Debemos señalar, por otra parte, la importancia de las estrategias de las empresas para que los trabajadores se involucren con ellas, sintiendo ser parte de las mismas, y generando un enfrentamiento entre los trabajadores que conviven en un mismo lugar de trabajo con diferentes formas de contratación.

Otro elemento que complejiza el análisis es el posicionamiento ambiguo de los sindicatos tradicionales. Se ha sostenido en parte de la literatura y los estudios que los sindicatos, como organismos tradicionales de representación de los trabajadores, desatienden o excluyen del marco de las negociaciones colectivas a aquellos

trabajadores que no están al amparo de su protección, ya fuera porque sus contratos son flexibles, o bien por ser trabajadores no registrados. Las relaciones laborales flexibilizadas acortan los espacios de acción sindical e impiden la sindicalización como forma de afiliación individual, atentando claramente contra esta forma de organización.

En el caso de la CTP, este escenario se presentó claramente como punto de partida para pensar la manera de comenzar a modificar esa situación percibida como desventajosa. Este ejercicio de reflexión derivó luego en la visualización del lugar de trabajo como espacio privilegiado para empezar a organizarse, resistir y modificar las situaciones desfavorables. A modo de ejemplo, en un taller sobre vidas precarizadas que realizó la CTP surgió el hecho de que no se puede disociar lo laboral de otras esferas. La vida precarizada ligada al mundo del trabajo da cuenta también de una falta de control de las demás esferas vitales, dependiendo siempre de las decisiones de otros, y careciendo de una diferenciación de la vida privada y doméstica. Por lo tanto, el tiempo de vida y el tiempo de trabajo resultan de una difícil distinción para estos trabajadores. A pesar de ello, en esa relación es la esfera del trabajo la que va inundando la vida: "lo que pasa en el trabajo determina, condiciona tu vida". Carecer de información sobre los tiempos de cobro,

y/o sobre el monto a percibir como retribución del trabajo realizado genera serias dificultades para la planificación. Las nuevas formas de trabajo a destajo o por proyectos, desdibujan conjuntamente el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio, así como los espacios donde se desarrollan este tipo de actividades dificulta la conformación de colectivos que se propongan modificar las condiciones de trabajo precarias. Consideramos que la experiencia de la CTP contribuyó a que estos jóvenes, trabajadores y precarizados, comenzaran a reconocerse como tales: trabajadores con derechos, en detrimento de la figura del prestador de servicios con obligaciones. A partir de allí, pensar en un tipo de organización de carácter gremial que accione en los lugares de trabajo apareció como un horizonte posible.

En cuanto a los trabajadores industriales resulta importante destacar que en las situaciones analizadas la precariedad laboral ha estado vinculada con las condiciones de contratación eventual, la subcontratación y la tercerización. Así, con definiciones más amplias o restringidas por parte de los propios delegados y activistas de base, los problemas de la precariedad han estado cuestionando fundamentalmente inserciones laborales que si bien se hallaban en una delgada línea entre la legalidad e ilegalidad (contratos a prueba extendidos por un tiempo mayor al expuesto

legalmente, contratación de eventuales durante períodos sucesivos en las empresas) reproducían situaciones de trabajo en inferioridad de condiciones que en el caso de los trabajadores estables, visto ello en los diferenciales de salarios, las condiciones de seguridad, la inestabilidad en el puesto de trabajo, la rotación, la polivalencia.

Pero para que estas condiciones pudieran plantearse en las CI y promovieran acciones de concientización entre los trabajadores de planta para accionar conjuntamente, la precariedad laboral debió sufrir un proceso de desnaturalización que permitiera revisar la flexibilización laboral y, en función de ello, establecer un conjunto de demandas y acciones conjuntas. La presencia de algunos delegados y militantes gremiales de base, con trayectorias de trabajo sindical, y/o en algún movimiento político, o en acción social, resultó decisiva para instalar la problemática en el seno de las empresas y, desde allí, comenzar a transmitirla y configurarla como interés de todo el colectivo.

El proceso ligado con los jóvenes trabajadores de servicios nucleados en la CTP plantea una problemática diferente, porque las mismas tareas que desarrollaban nacieron en contextos de absoluta precariedad, no distinguiéndose trayectorias o experiencias vitales ligadas con luchas gremiales. Sin embargo, fue posible en ambos

casos comenzar a construir relaciones solidarias. Para los trabajadores precarizados, contar con aquellas solidaridades favoreció ser parte de experiencias colectivizadoras que contribuyeron a generar protecciones en el espacio de trabajo y, así, lidiar con la inestabilidad, aspecto este último que resulta característico de las relaciones salariales de tipo precario.

En lo que se refiere al caso de las empresas industriales, para que las demandas y acciones contra la precariedad pudieran desarrollarse, favoreciendo la redefinición de solidaridades en el lugar de trabajo, resultó importante la permeabilidad de las empresas para incorporar parte de las demandas y aceptar algunos de los cambios sugeridos por los trabajadores, en un contexto de crecimiento económico y del producto. Tal vez, si las acciones colectivas requeridas por los trabajadores para avanzar en la limitación de la precariedad laboral hubieran requerido compromisos más fuertes y medidas de protesta más radicales -como un paro de actividades de larga duración- o bien, si la amenaza del desempleo hubiera sido un temor latente como lo fue en los años 90, los condicionamientos se habrían manifestado con otra magnitud para el desarrollo de estas vinculaciones y prácticas reivindicativas. Sobre este argumento nos restan por supuesto dudas e inquietudes, más que certezas.

Al considerar las experiencias abordadas en este artículo resulta pertinente destacar conjuntamente el lugar de la militancia. Así, la conformación de cuadros militantes que impulsaron procesos organizativos y acciones tendientes a modificar condiciones de trabajo apreciadas como desfavorables, resulta una clave para pensar los casos estudiados.

Paralelamente resulta significativo situar las temporalidades que atraviesan las organizaciones de los trabajadores industriales y de los servicios, al mostrar los mismos diferentes momentos en el grado de organización, más aún considerando que la experiencia de la CTP impulsó a diversos grupos ligados con distintos tipos de actividad a emprender procesos de organización en los lugares de trabajo, en contextos desérticos de cualquier forma de resistencia. Ello es advertible en contraposición a la experiencia de las CI en la industria que ya se encontraban inmersas en el mundo sindical, donde la condición de trabajadores en relación de dependencia no estaba puesta en duda. Estas diferencias entre los casos, consideramos, le aportan a nuestro estudio elementos de importancia analítica: el carácter definido o difuso del lugar de trabajo; la coexistencia o inexistencia de articulación entre trabajadores registrados y precarios; presencia o ausencia de cuadros militantes, entre otros.

En suma, la precariedad laboral avanzó desde los años '80 en adelante en el país y en la región de América latina de una forma exponencial, siendo esta una manera en que el capital continuó reproduciendo su modalidad de dominación y explotación. Los procesos de tercerización y nuevas formas de contratación resultaron efectivas para fragmentar a la clase trabajadora y, de esta forma, avanzar sobre una serie de conquistas laborales obtenidas en la edad dorada del Estado de bienestar, entendido en las diversas y desaparejas formas en que se reprodujo en nuestro país y región.

A partir de los años '70 especialmente el sector de los nuevos servicios fue aumentando su incidencia en el producto y la economía en los países occidentales, instaurando nuevas lógicas de reproducción del trabajo y de las relaciones de clase. Asimismo, junto con éste, el sector secundario de la economía -la industria- y el de servicios más tradicionales sufrieron una serie de cambios y transformaciones que afectaron la constitución y composición de los trabajadores.

Luego de varios años en los cuales el problema de la precariedad y la inestabilidad en el puesto de trabajo fue naturalizado particularmente por las generaciones más jóvenes que ingresaron al mundo del trabajo desde los años '90 hasta la actualidad, comenzó a

vislumbrarse una etapa en la cual las reflexiones y los cuestionamientos a estos “riesgos sociales”, como advierte Castel, pueden conducir a generar y recrear demandas y acciones colectivas entre los trabajadores. Estas, sin embargo, parecen navegar, y a veces naufragar, en condiciones de atomización de la lucha sindical, y de soledad, así como de contraposición respecto de las organizaciones gremiales más amplias.

Por ello, comprender las luchas gremiales “desde abajo” que emergen en sectores con fuerte tradición sindical y política, así como en otros donde la experiencia sindical es novedosa, resulta para nosotros inspirador para comprender las modalidades que fue adquiriendo la reemergencia del conflicto laboral en la Argentina en el período de la posconvertibilidad.

Bibliografía

- Boyer, R., (1998), *La teoría de la regulación, un análisis crítico*, Humanitas, Buenos Aires
- Castel, R., (2000), “¿Por qué la clase obrera perdió la partida?”, Marx 2000. *Las nuevas relaciones de clases. Congreso Marx Internacional II*, Buenos Aires.
- Cohen, Daniel (1998), *Riqueza del mundo*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- De La Garza Toledo, E., (2001), “La Formación socioeconómica neoliberal. Debates teóricos acerca de la reestructuración productiva y evidencia empírica para América Latina”, Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- De La Garza Toledo, E., (2001). “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”, en *El trabajo del futuro y el futuro del trabajo*. Neffa, de la Garza (Comp). FLACSO, Buenos Aires
- De La Garza Toledo, E., (Comp), (2004), *Sindicatos y Nuevos movimientos sociales en América Latina*, CLACSO, Buenos Aires.
- Feldman, S., Galín, P., (1990). “Introducción”, en Galín y Novick (Comp), *La precarización del empleo en Argentina*, CEAL, OIT, CLACSO, Buenos Aires
- Harvey, D., (1999), *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*, Amorrortu Editores, Buenos Aires
- Informe trimestral N° 13, “El trabajo en Argentina: condiciones y perspectivas”, primavera 2007, CENDA (Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino), Buenos Aires.
- Lazzarato, M. y Negri, A. (2006). “Trabajo inmaterial y subjetividad”, en *Brumaria 7: arte, máquinas, trabajo inmaterial*, (<http://www.brumaria.net>)
- Lipietz, A., (1985), *Mirages et miracles. Problemes de l'industrialisation des tiers monde*, La Decouverte, París

- Neffa, J., (1987). "Condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores a domicilio en Argentina", Mimeo, ILO, Buenos Aires.
- Negri, A., (2002), *Crisis de la política. Escritos sobre Marx, Keynes, las crisis capitalistas y las nuevas subjetividades*, El Cielo por Asalto, Buenos Aires
- Pascual, R. y Barattini, M. (2010), "El SIMeCa. La organización desde las calles", en Abal Medina, P. y Diana Menéndez, N (Comps.), *Los Colectivos resistentes. Experiencias de organización de trabajadores*, (en prensa)
- Perelman, L., (2001). "El empleo no permanente en la Argentina". *Revista Desarrollo Económico*, vol. 41, Nº 161, Buenos Aires.
- Rodgers, G., (1992). "El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental", en Rodgers, G. y Janine (Comps). *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, OIT, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: España.
- Salvia, A., Stefani, F., Comas, G., (2007). "Sur, reformas estructurales y después: Mas aunque peores empleos en la Argentina de la post convertibilidad", *Revista electrónica Lavboratorio*, Año 9, Nº 21, Primavera-Verano 2007, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- Senén González, C., y Medwid, B., (2007). "Capacidad de presión sindical y conflictividad laboral en la Argentina pos devaluación: el caso del sector aceitero", en Fernández, A., (Comps.), *Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana*, Prometeo, Buenos Aires.
- Svampa, M. y Pereyra, S., (2003), *Entre la ruta y el barrio. La experiencia de las organizaciones piqueteras*, Biblos, Buenos Aires
- Tsianos, V. y Papadopoulos, D., (2006). "Precariedad: un viaje salvaje al corazón del capitalismo corporeizado", traducción de Glòria Mèlich, en *Brumaria 7: arte, máquinas, trabajo inmaterial*. (<http://www.brumaria.net>), y en *transversal: máquinas y subjetivación*: (<http://eipcp.net/transversal/1106/tsianos-papadopoulos/es>).
- Traficantes de Sueños, (2005). *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento de los análisis sobre el trabajo*, Prod. INDeP., Madrid.
- Taller de Estudios Laborales, Informe trimestral de estadísticas laborales y económicas, diciembre 2006 y octubre 2010. (www.tel.org.ar)