

# **Sindicalismo y precariedad laboral: un estudio sobre la acción gremial de base en la industria Argentina en el periodo de la postconvertibilidad**

*Gabriela Wyczykier*

---

## *Resumen*

El presente artículo analiza las demandas y acciones sindicales de base en torno a la problemática de la precariedad laboral que emergieron en el sector industrial de la economía argentina fundamentalmente en el periodo de la postconvertibilidad sucedido en la última década. En un escenario caracterizado por la vitalización de los actores sindicales y de los conflictos gremiales de base especialmente desde el año 2004 en el país, se propone analizar en qué sentidos, con qué atributos, potencialidades y limitaciones, se han desarrollado demandas y acciones conflictivas en torno a esta temática estimulada por delegados y trabajadores de base. Con esta orientación, nos inquieta observar de qué modo se recrean vínculos solidarios de clase al interior de los colectivos de trabajo. En virtud de este objetivo, se presenta el análisis de cuatro colectivos de base en la industria que han encarado demandas y acciones en torno a la problemática de la precariedad, en particular respecto a los contratos de trabajo eventuales y los trabajadores tercerizados.

Palabras clave: precariedad laboral, demandas y acción colectiva, sindicalismo de base, sector industrial.

## *Abstract*

### **Trade-unionism and job insecurity: A study of trade-union grass-roots action in Argentine industrial sector in the post-convertibility period**

An analysis of unions' grass-roots demands and actions concerning the problems provoked by job insecurity, which emerged in the industrial sector of Argentina's economy, especially after the convertibility period in the last ten years. Against a

background characterized by the revival of unions' actors and conflicts at grass-roots levels, especially since 2004 in Argentina, the author sets out to analyze with what meanings, attributions, potentialities, and limitations these conflict-wise demands and actions have been developed by delegates and grass-roots workers concerning this set of problems. Thus, she discusses how class solidarity bonds are recreated within collective workers' organizations. With this aim in mind, the author presents a discussion of four grass-roots collectives in the industrial sector that have undertaken demands and actions concerning job insecurity, particularly temp jobs and outsourcing.

Key words: job insecurity, collective demands and actions, grass-roots unionism, industrial sector.

---

## **Introducción**

Los vocablos sindicalismo y precariedad laboral remiten a conceptos y procesos de larga trayectoria en los análisis de la literatura académica y en la experiencia de organización y de experimentación laboral de amplios grupos de trabajadores, tanto en la Argentina como en otras economías regionales y continentales.

Así, la precariedad se fue conformando como una vivencia de integración sociolaboral que si bien cuenta con antecedentes en las economías occidentales, se advierte su mayor presencia y esfuerzo por definirla normativa y políticamente especialmente desde mediados de los años setenta en adelante. La experiencia de organización sindical, por otro lado, se fue consolidando fundamentalmente a lo largo del siglo XX en estas economías —con diferencias entre países y regiones— como una modalidad de participación, formulación y defensa de los derechos de los trabajadores.

De este modo, la presencia cada vez más significativa de la precariedad en el mundo del trabajo fue cristalizando y afectando concomitantemente a las organizaciones sindicales tradicionales, así como resulta factible considerar, según lo ha hecho parte de la literatura, que estas últimas han contenido en forma divergente la problemática de los trabajadores precarios. Sin estimar causalidades en una u otra dirección, se advierte que la precariedad y el desempleo —propios de los años noventa especialmente en países como la Argentina— laceraron fuertemente la capacidad de organización gremial en el lugar de trabajo, así como en los niveles organizativos más agregados. Pero a su vez las organizaciones sindicales, consolidadas en etapas de pleno empleo y formalización del trabajo, han demostrado escasa flexibilidad para apropiarse del problema de la precariedad laboral y estimular medidas, demandas y acciones significativas frecuentes y concretas en aquella orientación, especialmente en el sector privado de la economía. De todas maneras,

en este escenario y contexto, ha sido posible vislumbrar algunas situaciones en las cuales se han presentado demandas y acciones que permiten la confluencia de la acción gremial y la precariedad laboral en sectores sindicales con trayectoria organizativa.

El presente artículo tiene el interés de aportar a la literatura y los análisis existentes sobre la problemática destacada, enfocando el estudio sobre demandas y acciones colectivas encaradas por grupos de trabajadores en relación a las experiencias de precarización del trabajo presentes durante la última década. En particular, exploraremos y presentaremos un análisis de aquellos procesos y experiencias protagonizados por trabajadores de base en el sector industrial de la economía.

Dicho interés reconoce un conjunto de dimensiones, escenarios y preocupaciones que configuran la propuesta. De un lado, este estudio se sitúa en un periodo en el cual se ha registrado en la Argentina un proceso de vitalización de la acción sindical con activa presencia de colectivos laborales basistas, en un marco de resignificación de la protesta social que interpeló a diversos sectores sociales. Como bien destaca Svampa (2005), el año 2002 en la Argentina fue un momento histórico clave en el cual se inauguró un nuevo ciclo de protesta marcado por el regreso de la política a las calles. Aquel año cristalizó una sociedad que al mismo tiempo que atravesaba una crisis social generalizada se encontraba profundamente movilizadada.

Este proceso de movilización comenzó a generarse en un contexto de transformación de algunas de las dimensiones clave que caracterizaron la etapa del neoliberalismo en la Argentina y en la región. La crisis de la acción sindical observada especialmente en los años noventa en la Argentina, cabe destacar, se vincula asimismo con un proceso más amplio que afectó la potencialidad de movilización y confrontación sindical en la mayoría de las economías occidentales desde mediados de los años setenta en adelante.

En esta sintonía, autores como Antunes (2005) manifiestan su preocupación acerca de cómo los sindicatos que incrementaron su importancia y se fueron consolidando con el ascenso del obrero industrial, fordista y con relaciones formales y típicas de trabajo, podrán representar a una clase trabajadora que ha sido afectada por la heterogeneización, la segmentación, la fragmentación y la complejización que la interpelan como sujeto colectivo. En esta orientación, De la Garza Toledo (2001) reflexiona desde una visión optimista que si bien el trabajo industrial disminuyó en detrimento de la extensión del sector servicios, en un escenario de crisis del Estado Benefactor y emergencia de una nueva situación social creada por la aplicación de políticas neoliberales, los sindicatos y otro tipo de organizaciones de los trabajadores pueden, augura, comenzar a construir una nueva forma de sociedad.

Estas reflexiones contribuyen de este modo a los señalamientos realizados tanto en la literatura académica argentina como no argentina acerca del rol decreciente de los sindicatos con respecto a su capacidad de representación y protección de los trabajadores durante el neoliberalismo, los procesos de descentralización de la negociación colectiva y los efectos de las políticas públicas aplicadas en esta etapa sobre los niveles de afiliación sindical (Senén González y Medwid, 2007).

La crisis política, económica y social que se cristalizó con las jornadas de protesta en diciembre del año 2001 en la Argentina motorizó un fuerte cuestionamiento de algunos presupuestos básicos de aquellas políticas neoliberales de los años noventa, denunciando la profundización de problemas tales como la pobreza, el desempleo, la precarización laboral, entre otros. Distintos actores sociales y políticos organizaron de diverso modo sus demandas con esta perspectiva. En aquel escenario, y estimulado por la mejora de algunas variables económicas y sociolaborales centrales, comenzaron a destacarse desde el año 2004 en adelante acciones conflictivas y de protesta que protagonizaron colectivos laborales basistas que adquirieron mayor presencia en las disputas sociales.

Como bien advierten Senén González y Haidar (2009), a partir del año 2005 se registró un renovado protagonismo de las organizaciones sindicales en la Argentina. Dicha presencia se refleja en este sentido en los tres indicadores más utilizados en los estudios sobre el poder sindical: el aumento de los conflictos laborales, de los trabajadores afiliados y de las negociaciones colectivas.

En esta dirección, en la Argentina postconvertibilidad se ha distinguido un incremento sustantivo de los niveles de conflictividad laboral y una revitalización de la negociación colectiva, en conjunción con el mejoramiento de algunos indicadores laborales clave, como el desempleo. Al respecto, Palomino y Trajtemberg (2006) muestran con entusiasmo que en el año 2006 se habían registrado las cifras más elevadas en relación a los 15 años precedentes con respecto a la homologación de convenios colectivos de trabajo, demostrando un ciclo inaugurado en el año 2003 sin precedentes tanto por la cantidad de negociaciones como por el contenido de las mismas.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Algunos autores argumentan que este proceso de “revitalización” de la negociación colectiva no debe confundirse con el denominado proceso de “revitalización” sindical, si se considera la literatura existente principalmente en Europa respecto a este concepto. En esta dirección, Senén González y Haidar (2009) contribuyen a estos debates señalando que si bien se advierte una recuperación del sindicalismo, no se destaca para las autoras el fortalecimiento de estructuras sindicales horizontales, la afiliación de nuevos miembros y la construcción de vínculos con organizaciones de la sociedad civil.

Si bien las organizaciones sindicales y los colectivos basistas han recuperado la escena de la protesta a partir de 2004 fundamentalmente, ello no supone pensar en un actor sindical homogéneo, sino por el contrario en la presencia de organizaciones gremiales que muestran orientaciones divergentes respecto a distintas problemáticas de representación de los trabajadores, con disputas en torno a los nucleamientos más amplios que las conforman, particularmente con la Confederación General de Trabajadores (CGT) y en relación a un conjunto de demandas que han emergido propulsadas en varias ocasiones desde los colectivos de base, con poca o nula repercusión sobre los órganos más amplios de representación. Ello es advertible, por ejemplo, en el tema de las demandas en torno a la precariedad laboral, o bien de representación sindical.<sup>2</sup>

En suma, es un contexto signado por la re-emergencia del conflicto laboral en el conjunto de las protestas sociales, de la reconfirmación de las organizaciones sindicales como un factor fundamental de poder en el desarrollo del modelo económico actual (situación observable en la alianza que sostiene fundamentalmente la CGT con el partido de gobierno), y de la revitalización de la negociación colectiva en un escenario aún transitado por una importante persistencia de la tendencia a la integración sociolaboral de tipo precaria.

Con este espíritu, ciertas preguntas han orientado en forma privilegiada nuestra indagación. ¿En qué sentidos, y en cuáles condiciones, la precariedad laboral ha comenzado a ser problematizada entre los trabajadores organizados, activando un conjunto de demandas y prácticas sociales colectivas para afrontar dicho proceso? ¿Qué características asumen dichas demandas entre los trabajadores organizados del sector industrial de la economía? Y en relación con ello: ¿de qué modo este tipo de demandas y acciones conjuntas nos permiten reflexionar acerca de la problemática de la solidaridad de clase en el lugar de trabajo?

Estas inquietudes adquieren un interés particular al advertir que la informalidad, el subempleo y la precariedad laboral se hicieron presentes con

<sup>2</sup> Los datos del Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) muestran en 2007 y 2008 en dicho país una mayor incidencia porcentual de demandas económicas que promovieron estos conflictos (63% y 54% de los casos respectivamente), pero se registran adicionalmente —con oscilaciones entre los periodos— una serie de demandas en torno a la problemática de la representación sindical (20% y 24% respectivamente), las condiciones de trabajo y condiciones precarias (17% en 2007), y en torno a situaciones de crisis de las empresas (despidos, suspensiones, cierre de empresas). En el informe anual de 2009, los datos muestran un importante ascenso de los conflictos vinculados a situaciones de crisis que adquieren una magnitud mayor en los casos del sector privado (55%). En este sector los conflictos dinamizados por demandas económicas muestran una disminución, mientras que los referidos a cuestiones de representación sindical oscilaron en torno a 20 por ciento.

mayor fortaleza en las últimas décadas cuestionando la apreciación sobre lo “típico” y lo “atípico, lo “normal” y lo “patológico” para pensar los vínculos laborales en la actualidad.

La evolución de la industria en la Argentina se ha caracterizado, por otra parte, en el periodo de la postconvertibilidad por el crecimiento económico, el mejoramiento relativo de algunas variables sociolaborales como el descenso significativo del desempleo, el desarrollo de conflictos sindicales, la persistencia de modalidades diferentes de inscripciones ocupacionales en el lugar de trabajo, la presencia de trabajadores organizados en comisiones internas y cuerpos de delegados.

En esta dirección, Azpiazu y Schorr (2010) confirman que si bien el sector industrial no fue una de las actividades ganadoras por las medidas de política económica implementadas, desde 2002 se destacan los siguientes atributos: 1) entre 2001 y 2007 fueron las agroindustrias, la rama automotriz e industrias productoras de *commodities* (siderurgia, aluminio, cemento, química) las que realizaron una mayor contribución al crecimiento industrial; 2) el desempeño productivo del sector impactó positivamente sobre la creación de puestos de trabajo, ocupando en 2007 a 36.3% más de trabajadores que en el año 2002; 3) se advierte en el periodo un incremento de la productividad de la mano de obra; 4) se profundizó la fragmentación de la clase obrera argentina debido a la presencia de trabajadores empleados con modalidades precarias de contratación y remuneraciones reducidas, con relación a los trabajadores que gozan de empleos registrados y perciben mejores salarios, conformando ello una nueva dimensión de la diferenciación.

La presentación de este artículo se nutre de información obtenida a partir de un estudio encarado con una orientación cualitativa de investigación social, que consistió en el desarrollo de un conjunto de entrevistas con delegados de cuerpo de delegados y/o de comisiones internas, y con trabajadores de base de cuatro colectivos laborales. Estos colectivos forman parte de una empresa de la alimentación, dos empresas de la rama metalúrgica, una empresa automotriz.<sup>3</sup> Cabe advertir que estos casos de ningún modo resultan necesariamente representativos de tendencias más generales respecto de demandas y acciones de precariedad en la industria o en otros sectores de la economía. Por el contrario, hemos llegado a estos casos habiendo conocido la presencia de comisiones internas, delegados y/o trabajadores de base que hubieran activado, especialmente desde 2004/2005 en adelante, al-

<sup>3</sup> En la investigación se llevó a cabo el estudio de otra empresa de la alimentación. Dicho caso no será presentado en este artículo de modo exhaustivo dada la extensión propuesta para el escrito.

gún tipo de demanda y/o acción en torno a la problemática que nos interesa analizar.

### **La definición y las características del trabajo precario**

En el año 1964, Paolo Sylos Labini publicaba un artículo titulado “El empleo precario en Sicilia” (Sylos Labini, 1964). Entre sus argumentos destacaba, como una característica de las economías subdesarrolladas, que una gran parte del empleo es de carácter precario, porque las personas no tienen ninguna garantía de estabilidad en sus empleos ni en sus ingresos, careciendo de una perspectiva futura de bienestar y progreso respecto de su situación. De algún modo el empleo precario coincide con el empleo a tiempo parcial (si bien no son la misma cosa) y los empleos temporales. Al estudiar el empleo precario, advierte Sylos Labini, se debe distinguir entre los trabajadores asalariados y los no asalariados. Los primeros se encuentran en una situación de empleo precario cuando carecen de contrato permanente de trabajo, porque se encuentran constantemente en peligro de perder su empleo. Los no asalariados se encuentran en esta condición cuando obtienen ingresos bajos o intermitentes. El denominador común a todos ellos es, de todas maneras, la inestabilidad e inseguridad económica que afecta su futuro y su posición social.

La precariedad laboral, que se amplifica como problema relacional desde los años setenta fundamentalmente en las economías occidentales, se instala entonces en la discusión académica contemplando al trabajo precario como “atípico” y opuesto al trabajo regular estable asalariado, caracterizado por la seguridad y predictibilidad normativa. Si bien se reconoce su carácter heterogéneo, complejo, y ambiguo, el trabajo precario se visualiza como aquella modalidad de inserción ocupacional que se desvía de la norma. 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, 1992:19).

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 y el empleo asalariado fraudulento. Como manifiestan los autores, varias de estas formas de empleo precario se superponen parcialmente. Con la ambición de medir estadísticamente este fenómeno, los autores estimaban en 1990 que 40% del empleo asalariado ya

era precario en el Gran Buenos Aires, en la Argentina. 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. De otra parte, fue el producto conjuntamente de la tercerización del empleo y particularmente de la expansión de las actividades de servicios personales.

En suma, externalización productiva, tercerización y subcontratación de actividades y servicios por parte de las empresas, confluyeron desde los años setenta no sólo en la Argentina sino en gran parte de las economías occidentales, para fomentar el incremento de las formas denominadas “atípicas” de empleo, 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.

A pesar de la advertencia sobre la complejidad y la ambigüedad que rodean a la problemática de la precariedad, en términos generales ha tendido a medirse este fenómeno a partir de las estadísticas del empleo asalariado “no registrado”, o también designado como “trabajo en negro”. En esta dirección, las cifras continúan traduciendo una presencia significativa del trabajo asalariado no registrado en el país, cuya existencia se había magnificado en los años noventa, si bien se nota una tendencia de paulatino descenso de este indicador.<sup>4</sup>

Junto a los elementos consignados, la precariedad laboral ha estado conjuntamente ligada a la extensión de la flexibilidad contractual a partir de la década de 1990, que en el marco de los cambios en la regulación de las relaciones de trabajo por parte del Estado contribuyó 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 con-

<sup>4</sup>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 47.5%, mientras que en igual periodo del año 2010 esta cifra descendió a 34.6% (Informe Estadístico del TEL, junio de 2010).



tractual. 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 sociales.

Conjuntamente, a partir de los años ochenta y los años noventa particularmente, se extendió progresivamente la modalidad de inserción laboral vinculada con el “trabajador eventual”.<sup>5</sup> Para proveer de esta clase de personal, las agencias de trabajo temporario comenzaron en este periodo a obtener una mayor presencia tanto en los procesos de selección de personal como en la provisión de fuerza de trabajo a las empresas locales.<sup>6</sup> Como bien señala S. Korinfeld (2003), estas empresas crecieron en estos años como producto del incremento de las consultorías de selección de personal y de la externalización por parte de las empresas de la gestión de los recursos humanos. Con la crisis de 2001 en la Argentina, la actividad de estas empresas sufrió la caída de su actividad, recuperándose en años subsiguientes para sufrir nuevos vaivenes con la crisis internacional de 2008.<sup>7</sup>

El trabajador temporario o eventual se encuentra así bajo una relación de dependencia con la empresa de trabajo temporario, pero presta sus servicios dentro de diferentes empresas y locaciones que demandan personal a estas empresas, que tienen la obligación de pagar los sueldos, los aportes y las cargas sociales de los trabajadores eventuales. El trabajador por otro lado se encuentra bajo el mismo Convenio Colectivo de Trabajo que el trabajador permanente.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> 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 24.013; 2009).

<sup>6</sup> Esta tendencia es observable en otras economías occidentales desarrolladas y subdesarrolladas en el contexto de la flexibilización de las relaciones de trabajo.

<sup>7</sup> Conforme a los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) de Argentina, entre el año 2002 y el año 2005 la actividad de estas empresas pasó de emplear a 34327 personas a 80580 (Fuente: *Diario Perfil*: 27/11/2006). Para el primer trimestre de 2010 el número de personal ocupado de estas empresas era de 89461 (datos del INDEC obtenidos de la página web de la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario, FAETT).

<sup>8</sup> Conforme a una nota publicada por el *Diario Perfil* el 27/11/2006, el sector manufacturero

Los argumentos y la información referenciada nos permiten entonces reflejar un escenario complejo sobre la precariedad laboral. En términos normativos y conceptuales, la precariedad envuelve una diversidad de modos de vincularse al mundo del trabajo cuyos efectos sobre las experiencias vitales se ligán con la vulnerabilidad económica y social, la inestabilidad, la dificultad de recrear trayectos laborales predecibles y de largo plazo, la rotación, la flexibilidad contractual, las limitaciones a consolidar lazos solidarios en el ámbito del trabajo y con organizaciones colectivas más amplias, como los sindicatos. En este sentido, la medición del trabajo no registrado se aproxima estadísticamente a este fenómeno de la precariedad, pero no lo contiene en su plenitud. Los límites entre la legalidad y la ilegalidad contractual y normativa son difusos en variadas situaciones y relaciones laborales, pudiendo vislumbrarse condiciones de inserción ocupacional institucionalizadas y al mismo tiempo precarizadas —como lo demuestran los contratos flexibles y eventuales— si atendemos al conjunto de dimensiones con las cuales la literatura académica caracteriza a este fenómeno.

A este respecto, R. Castel (2000) manifiesta su inquietud sobre los efectos en la acción colectiva y las relaciones solidarias de la clase trabajadora fruto de la difusión de formas atípicas de empleo, el trabajo parcial, intermitente. En este sentido, riesgos como la precariedad y el desempleo generan un proceso de descolectivización de las condiciones laborales y del modo de organización de los trabajadores, observándose como contrapartida un proceso de individualización de las estrategias personales para afrontar los riesgos descritos, y permanecer integrados en relaciones de trabajo asalariadas formales. Ello es el fruto del quiebre de las homogeneidades intra e intercategoriales que rompe las solidaridades que otrora permitían a estos sujetos vincularse en situaciones laborales compartidas y reunirlos en acciones colectivas.

Estos riesgos han afectado entonces en una variedad de situaciones la fortaleza de las organizaciones sindicales tradicionales —actores privilegiados junto a los partidos políticos para pensar históricamente los procesos de concientización y solidaridad de clase—, herederas de estrategias defensivas y reivindicativas de recursos materiales, simbólicos y culturales propios de la era de acumulación fordista. Conjuntamente, estos procesos han contenido efectos significativos en el lugar de trabajo —especialmente la fábrica— como espacio sustantivo para la configuración de identidades y de acción colectiva.

---

lidera la captación de personal temporario ocupando a 52% de las personas, seguido con significativa distancia por el sector transporte, bancos y seguros, que ocupa a 16.9% de estos trabajadores.

**“La eventualidad permanente”: acciones de base y precariedad laboral en el sector de la industria<sup>9</sup>**

En virtud de los argumentos consignados precedentemente, retomemos la pregunta más general que ha inspirado nuestro estudio: ¿en qué sentidos, y en cuáles condiciones, la problemática de la precariedad laboral ha comenzado a ser problematizada entre los trabajadores organizados, activando un conjunto de demandas y prácticas sociales colectivas para afrontar dicho proceso, en un contexto atravesado por significativas transformaciones de las condiciones estructurales del mercado de trabajo y de revitalización de los conflictos laborales? ¿De qué modos estas acciones nos permiten reflexionar acerca de la temática de la solidaridad de clase al interior de los colectivos basistas?

Con esta orientación, 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 y/o fragilidad de las inscripciones e inserciones laborales señaladas por Castel, sino por el contrario, nos conduce a observar y reflexionar respecto de un escenario de estrategias y de redefinición de solidaridades en torno al trabajo.

Con esta intención, hemos partido del análisis de la organización gremial en el lugar de trabajo, considerando que la diversificación contractual ha instalado en el seno de los espacios productivos industriales situaciones diferentes de inserción colectiva y política. De esta manera, y como una tendencia progresiva desde los años noventa en la Argentina, se observa la convivencia y cooperación productiva en un mismo espacio laboral de trabajadores con modalidades diferentes de transitar su experiencia profesional y de conformar su trayectoria laboral.

Los colectivos laborales estudiados se caracterizan por ser lugares de trabajo atravesados y configurados por la dinámica política sindical. En todos ellos las demandas y acciones contra la precariedad han emergido inspiradas desde los delegados y trabajadores de base, tímidamente acompañadas, otras neutralizadas, o contrarrestadas por las seccionales gremiales, y el sindicato. Ello le asigna a estas demandas su carácter atomizado y particular: la precariedad devino demanda desde colectivos de base, sin encontrar en las organizaciones sindicales más amplias —salvo pocas excepciones— alguna repercusión o inspiración para operar activamente sobre las situaciones de-

<sup>9</sup>“La eventualidad permanente” ha sido un término referenciado en varias notas periodísticas para destacar la situación de los trabajadores con contratos eventuales en el sector de la industria, en particular en alusión al caso de los trabajadores de Tenaris Siat. Sobre ello avanzaremos en páginas posteriores de este artículo.

nunciadas, y en este camino transformar una demanda que surgió acotada a ciertas fábricas en particular, en demanda sindical más general.

Desde la percepción de militantes y delegados de los trabajadores en el sector industrial que han promovido acciones en torno a esta problemática, la definición de precariedad reconoce una amplitud que engloba un conjunto de dimensiones, no ligadas exclusivamente a las modalidades de contratación. La misma se relaciona no tan sólo con las desigualdades que este tipo de inserción genera en el colectivo de trabajadores, sino también está vinculada, en variados casos, a las condiciones de trabajo que afectan la salubridad. Así, la precariedad laboral caracteriza diferentes maneras de estar en el lugar de trabajo —afectando a ciertos grupos en particular— pero también caracteriza las condiciones en las cuales el proceso productivo se desenvuelve, con múltiples consecuencias sobre esos mismos grupos, y abarcando incluso la situación de aquellos que gozan de cierta estabilidad laboral.

De todos modos, en la industria en particular, la activación de demandas y medidas respecto de la situación de contratación de trabajadores eventuales, a tiempo determinado, o tercerizados, ha inspirado la mayoría de las medidas que se han llevado adelante en los colectivos analizados con respecto a la precariedad. Ello es un rasgo singular de la última década, siendo las demandas por condiciones de trabajo que afectan la salud física y mental de los trabajadores en virtud de la reproducción de mecanismos de explotación del capital sobre el trabajo, una situación advertible en la historia del movimiento obrero argentino e internacional.

Esta nueva dimensión de la diferenciación, y algunas de las estrategias colectivas para afrontarla y revertirla, proponemos trabajarla y presentarla en próximas líneas, a partir de los casos analizados en esta investigación.

### *Los trabajadores metalúrgicos*

Una calcomanía que recibió quien escribe estas líneas a propósito de un encuentro con uno de los trabajadores más comprometidos con las demandas por condiciones de trabajo precarias anuncia: “Tenaris Siat. NO A LA PRECARIZACIÓN”, sobre uno de los lados de este anuncio; “SÍ A LA EFECTIVIZACIÓN”, sobre otros de los costados, impreso en letras negras sobre el logo de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM). Ello era una demostración traducida en palabras y en campaña sobre una problemática poco publicitada entre las organizaciones gremiales en sus distintos niveles de representación.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> La empresa Tenaris es una multinacional que representa a un grupo de ocho productores

A principios del milenio actual, un grupo de delegados y trabajadores con compromiso y activismo gremial en el lugar de trabajo que pertenecían a la empresa Tenaris Siat de Avellaneda, comenzaron a impulsar enérgicamente una serie de procesos internos en el colectivo de trabajadores de esta planta que incorporaba reivindicaciones en torno a la problemática de la precariedad laboral.<sup>11</sup> Como conjunto de demandas y acciones situadas en esta empresa en particular, la precariedad fue asumida principalmente como una situación que revistió importancia para encarar acciones en esta dirección en torno a los trabajadores contratados por agencia principalmente.

Hacia fines de los años ochenta y a lo largo de la década de los noventa el plantel de trabajadores de esta empresa había sido afectado por los procesos de tercerización de actividades anteriormente desarrolladas por trabajadores efectivos de la empresa, así como el de las contrataciones eventuales. El contexto de aquellos años con el estigma y la amenaza del desempleo tan instalados, no favoreció la emergencia de estas disputas en torno a la precariedad, si bien algunos delegados y trabajadores se encontraban ya inquietos por esta situación.<sup>12</sup>

Los años 2000 y 2001 marcaron un periodo de inflexión en la organización interna de la planta. En el año 2000, un grupo de delegados y militantes que habían sido referentes de la lucha interna anteriormente en la fábrica fue despedido durante un *impasse* electoral que había dejado a los mismos sin sus fueros gremiales. En el año 2001, se incorporó a la Comisión Interna gremial (CI) y al cuerpo de delegados un grupo de trabajadores que si bien no detentaban militancia o participación gremial y política anterior comenzarían a encarar paulatinamente una serie de estrategias para igualar beneficios y derechos entre trabajadores efectivos y contratados. La CI quedó conformada de este modo por miembros de la nueva y la vieja camada de delegados y trabajadores.

En el año 2003 las medidas contra la precariedad comenzaron a cobrar mayor presencia. Entre las situaciones advertidas por este grupo de delegados

---

de tubos, con y sin costura, que forman una red mundial destinada a la provisión de productos y servicios para el sector. En la Argentina, el grupo está conformado por Siat (destinada fundamentalmente a la construcción de oleoductos y gaseoductos) y Siderca. Una de sus plantas productoras se encuentra localizada en Valentín Alsina, Buenos Aires. Los productos y servicios que ofrece Tenaris están orientados a cubrir los requerimientos de las industrias petroleras, automotrices y mecánicas, y estructurales.

<sup>11</sup> En 2008 eran 340 trabajadores.

<sup>12</sup> Durante los años noventa, estiman los trabajadores entrevistados, aproximadamente 30% del plantel estuvo conformado por trabajadores con modalidades de contratación a tiempo determinado, cuyos tiempos de permanencia en la planta habrían llegado a superar los dispuestos por la regulación laboral.

y trabajadores con un mayor activismo gremial que requerían atención de parte de una estrategia de confrontación colectiva, se destacaba la desigualdad en la percepción de beneficios entre contratados y efectivos. Ello se traducía no solamente en la percepción de salarios y premios diferentes, menores para los primeros que para los segundos, sino además en la imposibilidad de acceder a la colonia de vacaciones, remedios y juguetes que daba la empresa como beneficio a sus trabajadores efectivos.

Estas desigualdades de acceso fueron revertidas desde aquel año, a través de distintas estrategias: realización frecuente de asambleas, asistencia periódica a la seccional gremial (UOM Avellaneda) que luego de varias insistencias atendiera sus reclamos. Si bien para llevar adelante estas medidas los trabajadores no emprendieron ninguna acción colectiva de confrontación directa, la amenaza a la empresa con el quite de colaboración —no realización de horas extras—, la movilización de la CI y los delegados por estas cuestiones problemáticas, y las distintas maneras de ejercer presión a la empresa, se conjugaron para obtener los logros en relación a la igualación de los beneficios económicos y salariales. La empresa en este sentido fue realizando concesiones paulatinas, atentos a los planteos del colectivo laboral.

La confrontación de cara a la empresa no era la única estrategia que hubo de llevar adelante la CI, los delegados de sector y trabajadores más activos. Al igual que ocurriera en otros casos indagados, al interior del colectivo de trabajadores la tarea de socializar, concientizar y generar un compromiso político-gremial de los trabajadores efectivos con respecto a los contratados, devino en un proceso de significativa presencia para estos delegados y trabajadores más activos.

Nosotros insistimos, hablamos, le decimos a los compañeros que no hacemos política partidaria, que estamos trabajando por el bien de todos, y bueno, nosotros somos efectivos, tenemos ese beneficio. Es un trabajo paulatino. (Entrevista realizada por la autora a Osvaldo, 46 años, y a Ariel, 45 años, trabajadores de Tenaris Siat, diciembre de 2009.)

En principio, entre los trabajadores efectivos y contratados se establece una relación distante, de competencia muchas de las veces por el temor de los primeros de ser reemplazados por los segundos, y de cierta sensación de abuso de parte de los contratados por tener que realizar tareas que los trabajadores efectivos ya no quieren desarrollar. La rotación de los trabajadores genera por otro lado serias dificultades en varias empresas para consolidar vínculos de compañerismo de cierta permanencia, así como las estrategias de gestión del personal conspiran en muchas ocasiones contra la posibilidad de dinamizar

estas relaciones. En distintas empresas el horario del comedor, por ejemplo, es distinto para unos y para otros trabajadores.

La dificultad de ver al otro como un igual y como un sujeto de derechos semejantes requirió entonces de la activación de delegados y trabajadores más comprometidos con revertir este tipo de situaciones que limita los vínculos solidarios en el espacio de trabajo. Ello supone aprovechar diferentes instancias de sociabilidad en el espacio productivo y por fuera del mismo para incentivar una mayor empatía de parte de los trabajadores efectivos con relación a los contratados.

Entre otras acciones que la CI, delegados y trabajadores de este colectivo laboral emprendieran con respecto a los trabajadores contratados se destaca una serie de medidas encaradas desde el año 2008 ante despidos o cese de actividad de aquellos que se encontraban bajo la modalidad de trabajo eventual. En el año 2007, la empresa había contratado a un número aproximado de 100 trabajadores en forma temporal, para el desarrollo de ciertas tareas puntuales en torno a la producción de un importante gasoducto. Si bien la primera etapa de producción había sido pautada hasta el mes de octubre, la empresa intentó dejar cesantes a estos trabajadores unos meses antes, en junio.<sup>13</sup> La CI convocó a una asamblea de fábrica para tratar esta situación. Se decidió entonces acudir a la seccional de la UOM para solicitar su respaldo ante estos eventos, y exigir a la empresa la continuidad de los contratos hasta el mes octubre. Un alto porcentaje de trabajadores acudió a la seccional. “Si tocan a uno tocan a todos” fue el lema de aquella demanda. Esa situación marcó, interpretan los delegados, un punto de inflexión en la acción de los trabajadores, al vivenciar una experiencia de presión colectiva que culminó favorablemente para sus propósitos. Los contratos fueron sostenidos hasta el mes de diciembre para un gran número de trabajadores, dejando sin efecto el contrato para 30 de ellos.

En julio de 2008 la CI, los delegados y trabajadores lograron la efectivización de 40 trabajadores que habían prestado servicios como contratados por varios años en la planta. Hasta allí, de todos modos, los despidos o cesación de actividades de parte de la empresa para con estos trabajadores era una situación de cierta frecuencia.

Durante el año 2009 continuaron los despidos de los trabajadores que restaban por contrato. Una porción de los mismos llegó a un acuerdo con la empresa a través del pago de una indemnización por un monto bastante

<sup>13</sup> En el año 2007 diputados de la oposición al partido de gobierno habían denunciado irregularidades en la contratación de la empresa sueca Skanska para la construcción de gasoductos en el país. Ello dilató la construcción del gasoducto.

mayor al que les hubiera correspondido formalmente, pero restó un grupo de aproximadamente 20 trabajadores que quisieron permanecer en la planta con un contrato efectivo. Ello dio comienzo a una serie de reuniones en el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires hacia fines del año 2009, estimuladas por la CI, para resolver esta situación a favor de este grupo de trabajadores, demostrando que las contrataciones de aquellos habían sido fraudulentas: contratos por un periodo de tres años, en el mismo puesto de trabajo y en la misma empresa. En aquel lapso de tiempo la CI, delegados y trabajadores más activos encararon una serie de acciones paralelas con el objeto de presionar por una resolución favorable de la situación de los trabajadores contratados: gestiones con distintos actores sociales y políticos, manifestaciones en la puerta de la fábrica. El conflicto había adquirido para entonces cierta visibilidad por fuera de los muros de la empresa y en los medios de comunicación alternativos y de algunas organizaciones de izquierda.

Ante las versiones esgrimidas por la empresa, sobre la dificultad de emplear a estos trabajadores de modo permanente dados los descensos en la producción, los trabajadores con sus delegados decidieron, a la espera de una solución legal, que estos 22 trabajadores permanecieran como parte del plantel proponiendo un plan de suspensiones que afectara a toda la planta en igual medida. Hacia fines de ese año, la rotación de las suspensiones decidida en asamblea llevaba ya tres meses de duración.

La seccional UOM Avellaneda acompañó a la CI y los trabajadores de Tenaris Siat como demandante ante el Ministerio de Trabajo de la provincia. Estas demandas habían comenzado en el mes de marzo de 2009, cuando los delegados y la CI de la fábrica impulsaron a la UOM a denunciar el fraude laboral ante el organismo oficial. En el mes de noviembre de aquel año, el Ministerio de Trabajo instó a la empresa a que regularizara la situación de aquellos trabajadores, debido a la extensión en el tiempo de los contratos.

La audiencia llevada adelante entre la empresa, la UOM y el Ministerio de Trabajo el 11 de enero del 2010 no tuvo consecuencias positivas para los trabajadores, ya que Tenaris Siat se negaba a producir las efectivizaciones e insistía con los despidos a este grupo bajo el argumento de su contratación eventual.

Los trabajadores despedidos por la empresa permanecieron en los meses de verano en la puerta de la planta demandando, junto a la CI y los delegados, que se acatará lo dispuesto por el organismo ministerial. Ante ello la empresa continuó insistiendo en que el problema era de la agencia de contrataciones eventuales y no reincorporó finalmente a los trabajadores despedidos.



En el caso de los trabajadores de la planta de Siderar ubicada en el partido de Morón, Provincia de Buenos Aires, los delegados de base y los trabajadores emprendieron una serie de medidas básicamente desde el año 2002 con la renovación del cuerpo de delegados y de la comisión interna, que se enfocaron en los trabajadores de las empresas tercerizadas que operaban en la planta como destinatarios de acciones colectivas contra la precariedad laboral.

Hacia mediados de los años noventa, al igual que ocurriera en las distintas industrias nacionales, esta planta mediana había encarado un proceso de tercerización de parte de las actividades laborales que otrora realizara el plantel efectivo con una relación directa y no mediada con la empresa. Hacia fines de esta década, según testimonios de trabajadores de esta empresa, el plantel se conformaba con alrededor de 150 trabajadores efectivos, 100 de empresas tercerizadas,<sup>14</sup> y 50 trabajadores eventuales contratados por agencias de empleo temporario. Este número se había modificado hacia el año 2008, básicamente porque ascendieron a 200 los trabajadores efectivos. El número de trabajadores de las empresas tercerizadas continuó en igual magnitud.

Con el ingreso de trabajadores jóvenes a principios del milenio actual con un espíritu más revulsivo que sus antecesores, se advirtió un cambio en la situación interna de la organización laboral. Ello se notó en algunas medidas que comenzó a encarar el grupo de delegados que motivó un proceso de socialización interna en vistas de generar relaciones solidarias entre trabajadores estables, contratados y tercerizados. Dado que éstos eran vistos por la mayoría de los trabajadores estables como “empleados de segunda”, la tarea de concientización encarada se invistió de una relevancia singular en la búsqueda por igualar condiciones económicas y de trabajos al interior de la planta.

Con los estables, el trato te hacía sentir como una basura, que no tenés derecho a nada, sos lo último. (Entrevista realizada por la autora a Marcos, 40 años, Delegado de la empresa de limpieza que presta sus servicios en Siderar Morón, diciembre de 2008.)

Este proceso de socialización y concientización no reconoce en este colectivo laboral una orientación político-partidaria que lo hubiera dinamizado en particular, pero sí se advierte la presencia desde mediados de los años noventa de un delegado con militancia en un frente político con orien-

<sup>14</sup> Las empresas tercerizadas se dedican a las tareas de mantenimiento, limpieza, logística, embalaje, comedor, seguridad.

tación ideológica de izquierda (el Frente Darío Santillán) y que demostraba una preocupación particular por las situaciones de precariedad laboral que afectaban a la clase trabajadora desde años anteriores. Este dirigente se inquietaba, al igual que los trabajadores más activos gremialmente por esta problemática en Tenaris Siat, porque esta condición diferente y desigual de transitar el espacio de trabajo en las empresas no solamente perjudicaba el bienestar individual y familiar de los trabajadores sino además, afectaba políticamente la organización gremial interna al dividir y en consecuencia debilitar políticamente al colectivo laboral.

En 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 enfrentado 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 —según nos testimonian— para acompañar estas demandas.

La solidaridad en acciones de protesta entre los trabajadores efectivos y tercerizados se fue configurando desde ese momento, a través de situaciones en las cuales también los segundos fueron acompañando a los primeros en medidas que algunas veces beneficiaban especialmente a los efectivos. Así, a través de la intervención periódica de los delegados y trabajadores más activos de este colectivo, se fueron alentando mejoras para los tercerizados con el apoyo progresivo de toda la planta. Esta presión, según nos argumentan, sumada a una preocupación de la empresa por las relaciones gremiales internas, confluyó en una serie de mejoras para los trabajadores precarizados.

Una de ellas fue la estabilización de los trabajadores de las empresas tercerizadas en su puesto de trabajo. Estos, acostumbrados a la rotación y al cambio de lugar de trabajo cuando una empresa de estas características dejaba de prestar sus servicios en Siderar, lograron su permanencia en la planta, aunque la empresa tercerizada cambiara de firma, además de lograr que las mismas mantuvieran la antigüedad de estos trabajadores.

Otra acción emprendida por los delegados de Siderar fue la promoción de la organización gremial interna de los trabajadores tercerizados, logrando el nombramiento de delegados, y dinamizando al interior de alguna de estas empresas la metodología de las asambleas. 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, 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 magueando un sándwich, al que le 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. (Entrevista realizada por la autora a Marcos, 40 años, Delegado de la empresa de limpieza que presta sus servicios en Siderar Morón, diciembre de 2008.)

A pesar de los logros y las conquistas alcanzadas con el apoyo de la comisión interna y de trabajadores estables, las desigualdades con los tercerizados se distinguen en una serie de beneficios a los que estos últimos no pueden acceder, como los préstamos de materiales para la construcción que Siderar otorga a sus trabajadores estables.

Además, entre las aspiraciones de los trabajadores tercerizados se encuentra la de pasar a formar parte del plantel de directo de Siderar. Para ello, los estudios secundarios completos son una exigencia de ingreso a la planta, siendo esto, para una gran mayoría de trabajadores que presta algunos servicios como el de limpieza, un requisito excluyente.

En este colectivo de trabajo, la relación entre los delegados de Siderar y las empresas tercerizadas resultó fundamental en consecuencia para que las condiciones de trabajo de los mismos pudieran mejorar progresivamente. Desde su traspaso al convenio de la UOM, la organización gremial interna de los tercerizados, y la obtención progresiva de ciertos beneficios no tan sólo materiales sino además de reconocimiento de derechos y aprendizaje político, resultó impulsado por los delegados de planta, en particular, en el contexto de un recambio en la comisión interna tras el ingreso de una generación de trabajadores con mayor impulso para estas acciones.

El cambio en el contexto político, social y económico en el periodo de la postconvertibilidad también acompañó la posibilidad de que el conjunto de acciones emprendidas pudiera encontrar viabilidad en la práctica, así como resultó relevante la permeabilidad de la empresa para atender distintos reclamos de los trabajadores, habida cuenta de la falta de apoyo de la seccional sindical a las acciones de este colectivo de trabajo.

*Los trabajadores automotrices*

En la industria automotriz un caso que trascendió mediáticamente en el año 2008 fue el de los trabajadores de la planta perteneciente a la empresa Dana Spicer,<sup>15</sup> ubicada en la localidad de Grand Bourg, Provincia de Buenos Aires.<sup>16</sup> La situación de un grupo de delegados y trabajadores más activos en las disputas gremiales en esta empresa, no hubo de trascender por las medidas que este colectivo desarrolló durante la última década para lidiar con situaciones de trabajadores tercerizados y eventuales, sino 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 había ido conformando y consolidando durante esos años. Dicha desarticulación culminó en el despido de alrededor de 60 trabajadores, entre ellos los delegados de base, referentes y trabajadores más activos políticamente. Estos despidos dinamizados por la empresa tuvieron como contrapartida la resistencia del colectivo de trabajadores en la puerta de la planta durante el lapso de dos meses, tiempo en el cual experimentaron situaciones represivas, así como también el progresivo desaliento y temor de aquellos trabajadores que, ante la amenaza del desempleo y represalias tanto del sindicato como de la empresa, fueron retornando a sus lugares de trabajo tratando de conservar sus posiciones.

Al igual que observamos en los casos anteriores, entre las acciones llevadas adelante por la comisión interna, el cuerpo de delegados y los trabajadores más activos gremialmente en esta empresa, se desarrollaron algunas medidas tendientes a favorecer la igualdad en las condiciones de trabajo y remuneración de trabajadores eventuales y tercerizados. Ello en un contexto de absoluta soledad de parte del colectivo de trabajo con relación al sindicato que los agrupa, habiendo incluso generado estas acciones —junto a otras— una situación de enemistad con la organización sindical.

Como ocurriera en el resto de las plantas industriales, la fábrica ubicada en la localidad de Grand Bourg<sup>17</sup> se nutría para la producción de una parte

<sup>15</sup> Dana Spicer es una empresa multinacional que produce autopartes para el sector automotriz. Sus sedes en Argentina y Uruguay se suman a una red de operaciones de mercado y centros de producción que se encuentran presentes en 26 países que producen y exportan sus productos.

<sup>16</sup> El complejo automotriz argentino está conformado por los fabricantes de automotores y los autopartistas. Del año 2002 a 2008 se evidenció un fuerte crecimiento de la producción de automotores a una tasa acumulativa anual de 23.4%. La fabricación de autopartes tuvo un incremento de 7.4%. La cantidad de ocupados casi se duplicó en el término de 6 años, siendo el sector autopartista el que emplea a casi dos tercios del total (Centro de Estudios para la Producción, 2009).

<sup>17</sup> La planta comenzó a operar en esta localidad en el año de 1962, como parte de Eaton

de trabajadores con contrato efectivo, y otra parte con contratos a tiempo determinado de entre 3 y 6 meses de duración, pero que podían extenderse un tiempo mayor a lo favorecido legalmente.

Cuando entré yo, entrábamos en tandas de entre 20 y 30 compañeros, y quedaban no más de 5 o 6 como efectivos. El resto era despedido en forma automática, sin ningún tipo de asombro por parte de los compañeros, era algo naturalizado. Incluso la tanda anterior venía de 2 o 3 años contratados. 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. (Entrevista realizada por la autora a Gastón, 30 años, delegado despedido de Dana, Buenos Aires, diciembre de 2008.)

Entre esa camada de trabajadores jóvenes que hacia fines de los años noventa fue ingresando a la fábrica, se fue conformando un grupo de entre 20 y 30 trabajadores más activos que, junto con algunos de trayectoria laboral anterior en la planta, incentivaron cambios en la CI y el cuerpo de delegados a partir de 2000-2001. Algunas figuras se destacaron particularmente entre estos delegados, surgidas ellas del sector de fundición: un trabajador con antigüedad y con trayectoria de experiencia sindical, y un joven trabajador, con experiencia de trabajo social más que sindical e industrial, fueron imprimiendo a través del aprendizaje cotidiano de la organización gremial interna un carácter distinto a la representación de base. Ellos, junto a algunos trabajadores de mayor antigüedad y otros trabajadores jóvenes que ingresaron a finales de los años noventa, impulsaron un proceso gremial organizativo interno que buscó diferenciarse de la organización anterior observada leal tanto a la empresa como al sindicato.

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.

Las medidas dinamizadas por este grupo en los primeros años del milenio actual se dirigieron a demandar mejoras salariales pero además, a unificar bajo el mismo convenio automotriz a todos los trabajadores de la planta, en vistas de igualar condiciones de trabajo y de remuneración.

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

---

Corp., bajo la denominación de Eaton Ejes y fundiciones. En el año 1998 todas las empresas de Eaton Corp. fueron adquiridas por Dana Corp. La nueva empresa respetó la antigüedad de los trabajadores que allí operaban. Trabajan allí 600 personas que producen ejes diferenciales e insumos para servicios pesados.

impedir que una nueva empresa entrante los despidiera. Con ello se consiguió que les respetaran el puesto de trabajo y la antigüedad.

Regular bajo el mismo convenio a estas empresas tercerizadas —algunas de las cuales pertenecían a la UOCRA— se logró tras varias reuniones entre trabajadores y con la empresa, mesas de trabajo, asambleas, petitorios y sumatoria de firmas. Ello implicó un aumento significativo de la remuneración por hora para los trabajadores tercerizados.

Estas acciones se encararon en parte por la apreciación 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.

La empresa había limitado hacia fines de los años noventa la contratación de trabajadores eventuales pero luego, hacia el año 2003, promovió nuevamente este proceso. Para entonces, los delegados, la CI y los trabajadores se consideraban más fortalecidos internamente, desarrollando una serie de medidas que impidiera a la empresa retornar a sus hábitos precedentes de rotación continua de trabajadores. Ante la amenaza de cesación de la primera tanda de estos contratados, el colectivo laboral presionó a la empresa para su efectivización. De allí hasta el año 2006 ingresaron a la planta alrededor de 250 trabajadores que lograron su contrato a tiempo indeterminado. Paralelamente, habían conseguido como conquista que cada nuevo trabajador que ingresaba lo hiciera con el pago del mismo precio por trabajo nocturno, y se respetara la antigüedad igualmente para todos los trabajadores.

Para ello, las acciones encaradas solían revestir fundamentalmente el carácter de presión y amenazas con paros y quite de colaboración —no realización de horas extras los fines de semana— que resultaron efectivas para presionar a la empresa. Ello contó en algún sentido con una posición de parte de esta última permeable en esos años a los reclamos de los trabajadores, en la preocupación por generar producción para el mercado. El gerente de recursos humanos, además, resultaba un personaje permisivo en comparación con otros gerentes que posteriormente ocuparon este cargo.

Por otra parte el sindicato, evalúan los trabajadores, no se encontraba en aquellos años muy perturbado o preocupado por la dinámica interna de esta organización en esta planta en particular.

Esta situación comenzó a revertirse a partir del año 2005-2006, por un cambio de actitud visualizada por los trabajadores tanto en el sindicato como en la empresa. Esta última despidió al gerente de recursos humanos, y aquél se infiltró entre los trabajadores, además de buscar cooptar a uno de los delegados históricos de la CI ofreciéndole un lugar en la seccional del sindicato.

A partir de entonces comenzó a resultar cada vez más complejo para la organización interna y los trabajadores más activos continuar con sus actividades y reivindicaciones laborales las cuales, en su mayoría, fueron girando en torno a las condiciones de salario. Conjuntamente la organización interna encaró una serie de reclamos de insalubridad que afectaban a los trabajadores y de contaminación por parte de la planta hacia la comunidad.

Esta organización interna, que buscó estimular el grado de participación y compromiso de los trabajadores de base mediante el desarrollo de asambleas y mesas de trabajo, sin orientación partidaria en particular de sus miembros más activos, quedó paulatinamente aislada del sindicato en este contexto.

La primera semana de enero del año 2008, luego del regreso del periodo de vacaciones de todos los trabajadores a la planta, comenzaron a llegar los telegramas de despido para unos 60 empleados más comprometidos gremialmente en el lugar de trabajo. En ese lapso, los delegados no habían llegado a renovar sus fueros por el periodo de receso. Los portones de la empresa habían cambiado entonces su fisonomía: eran más elevados y con púas en sus lados superiores.

En los dos meses de protesta que los trabajadores llevaron adelante en la puerta de la planta, recibieron la solidaridad de vecinos, otras comisiones internas, y partidos fundamentalmente de orientación política de izquierda. Del número de trabajadores despedidos, alrededor de 15 judicializaron su causa. Sólo unos pocos habían podido lograr un fallo favorable a su reincorporación, habiendo demostrado su vinculación directa con la organización gremial interna.

### *Los trabajadores de la alimentación: el caso de Pepsico*

La empresa Pepsico es una multinacional norteamericana con varias filiales en distintos países del mundo y de América Latina que produce alimentos de consumo diario con fuerte presencia en el mercado local.<sup>18</sup> Conformada como una de las ramas alimenticias de la empresa Pepsi, Pepsico se constituyó en una empresa líder en la producción de *snaks*, instalándose en la Argentina a mediados de los años noventa. Su sede administrativa y de producción está ubicada en la localidad de Florida, Provincia de Buenos Aires, mientras que otra planta de producción se encuentra en la ciudad de Mar del Plata.

<sup>18</sup> En términos globales, el sector productor de alimentos y bebidas creció más de 10% por año desde 2002 en la Argentina, ocupando un lugar destacado en las exportaciones locales. Este sector está compuesto por un conjunto de firmas locales y extranjeras con presencia mundial, y un grupo de pequeñas empresas (Informe de ProsperAr, 2010).

En la Argentina, a diferencia de otros países, Pepsico se aboca al desarrollo del proceso productivo completo de sus productos (incluyendo así tanto la producción como el empaque y la salida de los mismos), el cual se encuentra a cargo de trabajadores que pertenecen al sector de la alimentación y despliegan sus labores al interior de las plantas que pertenecen a esta empresa. Al interior de la planta, Pepsico terceriza las actividades relacionadas con la limpieza, la logística, los trabajos de obra y el servicio de comedor.

En relación a otras filiales de Pepsico en la región, la empresa ubicada en la Argentina, y en la localidad de Florida, es la única que tiene una CI, órgano de representación que se formó en el año de 1996. En el año 2007 ganó las elecciones internas la lista integrada con varios miembros que posteriormente se vincularon con la agrupación político-gremial “Desde Abajo”. Los integrantes de la CI se renovaron en el año 2009, manteniendo esta agrupación una importante representación al interior de este espacio gremial.<sup>19</sup>

En la planta de Florida trabajan aproximadamente 500 empleados, en su mayoría de entre 25 y 40 años de edad. El proceso productivo se encuentra dividido en tres turnos que ocupan alrededor de 130 personas cada uno. Dentro de este número, alrededor de un tercio de los trabajadores son personas contratadas mediante empresas eventuales. Este porcentaje de contratados responde, según la empresa, a la necesidad de contar con este tipo de personal conforme a los vaivenes productivos. Estas razones, sin embargo, no han conformado a la CI de los trabajadores que notan, al igual que ocurre en otras empresas del sector, que el crecimiento productivo ha sido desde 2002 en adelante progresivo y ascendente.

Antes la empresa contrataba al personal eventual. Siempre la línea de Pepsico se manejó con promociones, cada promoción duraba más o menos tres meses, entonces te decían: te contrato tres meses, por la promoción. Y quedaban en el tiempo esas personas, no era que a los tres meses le daban de baja por un descenso de producción, quedaban, fijos en el tiempo, y así cada uno pasaron y llegaron a estar un año. (Entrevista realizada por la autora a Cristina, integrante de la CI de la empresa Pepsico, junio de 2009.)

<sup>19</sup> En el sector de la alimentación, el Partido de Trabajadores Socialistas —PTS— impulsó la creación de la agrupación político-sindical “Desde abajo”, que data de principios del año 2008. Esta agrupación, integrada por militantes de este partido que trabajan en las fábricas de la alimentación (Kraft, Pepsico y Stany), otros trabajadores simpatizantes del PTS y otros de orientación política independiente, contiene como objetivos los reclamos por aumento de salario, mejoras en las condiciones de trabajo, efectivización de los trabajadores que ingresan por agencia o contrato directo de fábrica, el pase a planta permanente de los trabajadores tercerizados. En términos de organización gremial, esta agrupación persigue integrar las CI de las fábricas del sector para luego disputar a la lista oficialista la conducción del sindicato que agrupa a estas fábricas.



En el año 2001 emergió el primer conflicto de base en torno a la problemática de las contrataciones eventuales. Estos contratos se celebraban en ese entonces en forma directa entre los trabajadores y la empresa.

En aquel momento la CI, que se encontraba unida frente al reclamo de la efectivización de los trabajadores, acompañó estas demandas. La empresa había tomado la decisión de despedir a los trabajadores eventuales, en su mayoría mujeres, convocándolos a una sala para comunicarles la decisión. Los trabajadores, informados por medio de los delegados y de otros compañeros acerca de la infracción legal cometida por la empresa resistieron esta medida. Un grupo de entre 20 y 30 trabajadoras se amotinaron entonces al interior de la planta, negándose a salir. El turno de noche, al ingresar a la planta, decidió apoyar este reclamo a través de un paro de actividades parcial decidido en asamblea. Pero el temor infundido por la empresa especialmente a las operarias, tomando nombre y apellido de aquellos que no se encontraban cumpliendo con sus tareas en la línea de producción, fragilizó la medida.

Ante esta situación, el grupo de trabajadoras en conflicto por su reincorporación organizó una carpa puertas afuera de la planta para reclamar por su condición. Este conflicto duró aproximadamente dos meses, habiendo obtenido en ese tiempo la solidaridad de vecinos, asambleas barriales, el cura de la iglesia y el concejo deliberante. El escenario societal inaugurado con la crisis de diciembre de 2001 en el país acompañó el clima de solidaridades de sectores medios y populares que apoyó este conflicto.

A pesar del acompañamiento de grupos de trabajadores de efectivos a las mujeres en conflicto, la implementación de medidas persecutorias de parte de la empresa logró paulatinamente incrementar el temor entre los propios trabajadores. Conforme a los testimonios recogidos, el conflicto fue “derrotado por el propio sindicato y la empresa”.

Las reuniones entre la empresa, el sindicato y la comisión interna arrojaron como resultado una fractura de esta última en torno a cómo resolver y defender el conflicto de las trabajadoras despedidas, básicamente entre aquellos que pretendían continuar apoyando el conflicto hasta que se obtuviera la efectivización de las mismas, y aquellos que comenzaron a visualizar la posibilidad de dismantelar aquel apoyo en sintonía con la posición del sindicato.

Finalmente y al cabo de dos meses, las mismas trabajadoras despedidas decidieron levantar la carpa y dar por finalizada la etapa de lucha. Luego de estos sucesos, las acciones de la CI, que con anterioridad a este conflicto habían tendido a promover las asambleas con frecuencia, a presionar por la situación de los trabajadores tercerizados, solidarizándose con ellos y amenazando con un paro de actividades si no les abonaban los salarios, se fueron desalentando.

Desde el año 2002 y luego de la ocurrencia de este conflicto, Pepsico no contrató más trabajadores eventuales en forma directa, sino que recurrió a los contratos de este tipo mediante agencias de empleo.

A partir del año 2007 fundamentalmente, y con el cambio en la orientación político gremial de la CI, las demandas y los reclamos por las condiciones de trabajo desiguales y por la efectivización de los trabajadores contratados por agencia, se colocaron como temática central en la agenda de las acciones en el lugar de trabajo. Ello fue promovido básicamente por las inquietudes de los integrantes de la CI y trabajadores de base, algunos de ellos con trayectoria de militancia en partidos de izquierda como el PTS, otros desde una actitud política independiente y autónoma. El sindicato del sector, hasta tiempos muy recientes, continuó con su actitud de distanciamiento respecto de la problemática de estos trabajadores.

Los trabajadores contratados por agencia en Pepsico, a diferencia de lo observado en otras empresas, utilizan ropa de trabajo distinta a la de los trabajadores efectivos, siendo ésta una primera marca de distinción explícita. Junto a ello, se registran otras diferencias materiales de importancia: los salarios de los trabajadores efectivos de la empresa suelen ser sustantivamente mayores que los de los contratados, básicamente porque los primeros cobran un plus salarial por premios relacionados con la puntualidad, el presentismo, la productividad.<sup>20</sup>

Ante las demandas de la CI por igualación y equiparación salarial, la empresa respondió con una negativa a igualar el nivel a los trabajadores contratados y los efectivos, argumentando que estos últimos permanecen en la empresa durante todo el año, mientras los contratados solo lo hacen por un periodo corto.

Allí se coloca uno de los nudos problemáticos más importantes que sustentan los reclamos de la CI desde 2007 para demandar y presionar por la efectivización de los contratados. Además de bregar por la equiparación de condiciones entre unos y otros, que realizan igual tarea con igual responsabilidad, el reclamo se liga con la existencia de puestos de trabajo que son constantes en la producción y son ocupados por trabajadores eventuales, como si fueran éstos puestos oscilantes conforme al proceso productivo. En este sentido, los puestos de trabajo funcionan todo el año, adquiriendo el reclamo por la efectivización una preocupación no solamente en torno a la inestabilidad e imprevisibilidad que afecta a los propios trabajadores eventuales, sino alegando la existencia de puestos de trabajo genuinos que requieren

<sup>20</sup> En junio de 2009 el salario básico del trabajador de planta era de \$1 800 argentinos. Estos valores fueron modificados luego de las paritarias de 2010.

la efectivización del personal, y no su rotación permanente. A partir de un relevamiento que realizó la CI de todos los trabajadores de agencia, fueron advirtiendo que la empresa renovaba mensualmente alrededor de 20, 30 trabajadores, dando de alta y baja la misma cantidad de empleados.

La empresa por otro lado contrataba a los trabajadores eventuales de agencia como una modalidad de prueba respecto de su pertinencia y su capacidad para los puestos demandados. Para obtener un puesto fijo como operario en la planta la única vía es la de ingresar como trabajador de agencia. Pero en esta dinámica, las efectivizaciones se producen muy lentamente.

Organizar a los trabajadores contratados para demandar por sus condiciones de trabajo y contratación, así como concitar la solidaridad de parte de los efectivos con los trabajadores en esta condición, no resulta una tarea simple sino por demás compleja, como destacamos anteriormente. Tarea que reclama un importante proceso de concientización de parte de delegados, militantes y trabajadores que consideran fundamental reorganizar estas solidaridades en el lugar de trabajo, afrontando los miedos, las diferencias e incluso ciertas prácticas de discriminación que emergen entre los propios trabajadores.

El que más se mueve es el efectivo nuevo, el que hace poco tiempo que está efectivo, viene con otra mentalidad. El efectivo más antiguo es como que tiene todavía ese miedo de los noventa, quedó marcada, entonces callate, cuida tu trabajo. Hay bastantes compañeros que tienen 10, 15 años de fábrica, y son los más conservadores. Es la política de la empresa, que muchas veces genera esa política de división. Y eso nos da bronca a nosotros, porque hay compañeros que tienen privilegios con compensatorios, con más tiempo de descanso, depende. Hay veces que el efectivo no ve muy bien al personal contratado, es más, todos pasamos por ese lugar y daba mucha bronca. (Entrevista realizada por la autora a Ricardo, 33 años, trabajador e integrante de la CI de Pepsico, diciembre de 2009, Buenos Aires.)

Entre los trabajadores contratados, por otra parte, el temor a la represalia empresarial pero también la desconfianza, la falta de experiencia y roce con la práctica gremial y política en torno a la defensa de derechos colectivos se esgrime como una problemática que limita o dificulta la organización. Pero la rotación y la inestabilidad laboral convence a algunos de tratar de subvertir su condición, más aún si encuentran en la organización gremial interna un estímulo para ello.

El miedo a involucrarse en acciones de protesta y reclamos caracteriza tanto a unos como a otros trabajadores con condiciones contractuales diferentes. La amenaza del desempleo de los años noventa, y la dificultad de muchos delegados y comisiones internas de fábrica para activar demandas

y motorizar conflictos y disputas en torno a los derechos laborales también imprimió una marca en los lugares de trabajo que no resulta simple de remover. A ello se adicionan las políticas de las empresas que han utilizado en parte esta modalidad de fragmentación contractual en los lugares de trabajo no solamente con finalidades económicas, sino en variados casos, como una modalidad de fragilizar políticamente a los sindicatos y a las organizaciones gremiales de base.

Algunos eventos pueden alentar una mayor unidad entre trabajadores efectivos y contratados, reactualizando vínculos solidarios entre unos y otros. Ello puede ocurrir cuando ante una problemática común las divisiones se disipan y los objetivos conjuntos se enaltecen en la lucha común.

Esta situación se produjo, en el caso de Pepsico, en el año 2009 ante el cierre de la planta por denuncias de daño ambiental. De frente a esta problemática, se generó una significativa unidad entre trabajadores contratados y efectivos que bregaban por la apertura de la planta y continuidad de la fuente de trabajo. Entre algunos trabajadores efectivos, ello generó un mayor grado de concientización acerca de los mismos derechos que tienen los trabajadores contratados de demandar por su efectivización. La lucha conjunta dinamizó este tipo de sentimientos no en términos mayoritarios, pero sí entre algunos grupos de trabajadores.

Otros conflictos que se destacan encarados por la CI y trabajadores de la planta frente a la desigualdad de condiciones de trabajo entre contratados y efectivos culminaron en el año 2007 cuando se obtuvo un plus salarial para todos los trabajadores de la planta, incluso los de empresas tercerizadas, si bien no se pudo conseguir el mismo monto para todos.

Otra de las acciones encaradas por la CI frente a las contrataciones eventuales ha sido la realización de una serie de denuncias al Ministerio de Trabajo acusando a la empresa de cometer fraude laboral, al tomar personal temporario para realizar trabajos de producción que se desarrollan durante todo el año. Como denuncian los delegados, se observan maquinarias y líneas de producción que tienen un funcionamiento anual, pero a las que asignan personal eventual, justificando esta observación la efectivización de los contratados que desarrollan estas tareas. Al momento de realizar las entrevistas, la CI ya había sido convocada a varias audiencias y reuniones en el Ministerio de Trabajo con el objetivo de incentivar la negociación entre los trabajadores y la empresa. Si bien los reclamos y las denuncias datan de varios años atrás, durante 2009 la CI obtuvo la atención y la intervención de la institución pública.

En estas reuniones y audiencias el sindicato estuvo presente, dado que es la figura legal que los representa. Si bien esta organización había sido has-

ta los eventos recientes reticente a apoyar o vehiculizar medidas tendientes a resolver la situación de los trabajadores eventuales, se posicionó de un modo diferente frente a estas demandas, especialmente luego de la intervención del Ministerio de Trabajo y aún más, podemos presuponer, luego del cambio de orientación político gremial de las CI de tres de las empresas más importantes del sector.

Desde la CI habían emprendido conjuntamente algunas medidas para presionar a la empresa con respecto a la situación de los trabajadores de empresas tercerizadas que operan en el interior de la planta. En este sentido, denuncian los delegados de Pepsico, solían presentarse frecuentemente problemas económicos y de maltrato laboral con los trabajadores de estas empresas. El sueldo de estos trabajadores era menor al de los trabajadores de planta, denuncian los delegados. También le exigían a la empresa que les entregara herramientas de trabajo, las cuales suelen ser en ocasiones deficitarias. El problema en estos casos no es el trabajo eventual, ya que en general los empleados de las empresas tercerizadas son efectivizados luego de tres meses de prueba, sino las diferencias entre los ingresos y las condiciones de trabajo de los que son empleados directamente por Pepsico, y aquellos que son contratados por terceras empresas que prestan servicios a través de su personal en la misma planta.<sup>21</sup>

## Reflexiones finales

En un texto clásico en la literatura académica, Offe y Wisentahl (1985) reflexionan sobre la lógica de la acción colectiva de las organizaciones sindicales dentro de un esquema que considera vitalmente la relación asimétrica que se establece entre trabajadores y capitalistas en este modelo de acumulación. En este sentido, las organizaciones sindicales, a diferencia de las capitalistas, afrontan un conjunto de dilemas complejos para la acción, entre los que se destacan la diversidad de intereses y posiciones que se advierte entre los propios trabajadores, el rol activo que deben adquirir en la definición y transformación de los intereses de sus miembros. En suma, la ambigüedad de conciencia y definición de intereses que caracteriza a la clase trabajadora se

<sup>21</sup> La Ley de Contrato de Trabajo estipula que las empresas que contraten servicios de terceros con vistas a proporcionarlos en la propia empresa responden solidariamente por las obligaciones emergentes de la relación laboral (Art. 29, según Ley 24.013). Ello fue el sustento de la acción emprendida recientemente en el país, en agosto de 2010, por el Sindicato de Camioneros ante la empresa Techint, exigiendo el blanqueo de aproximadamente 5000 transportistas que trabajan para esta empresa de forma tercerizada.

desprende, para los autores, de una ambigüedad básica: la que se presenta entre el mejoramiento individualista y el colectivo de sus propias condiciones, entre la identidad como consumidor y como productor, entre la prioridad de mayores salarios y mejores condiciones de trabajo y empleo más seguro, entre la competencia individual y la solidaridad de clase.

La problemática de la precariedad tal como la hemos presentado a partir de los casos referenciados incide vitalmente sobre la construcción de experiencias solidarias de clase en el ámbito productivo, y sobre la lógica de acción colectiva de las organizaciones sindicales en sus distintos niveles de agregación asociativa. De este modo, la diversificación de modalidades contractuales y la experimentación de la trayectoria laboral en el espacio de trabajo acentúan aquellas tensiones que se reproducen entre los procesos de individualización de la experiencia laboral que la precariedad conforma, y la reconfiguración de la acción colectiva gremial en este contexto.

En este escenario, las organizaciones sindicales se han visto influenciadas por el proceso de fragmentación y heterogeneización que afecta a la clase trabajadora desde décadas antecedentes. Ante ello, las mismas han podido generar acciones para afrontar este proceso de maneras divergentes. Sin embargo, en términos generales en la Argentina se ha notado una dificultad notable para traducir la problemática de los trabajadores precarizados e informales en demandas agregadas que hubieran podido activar un conjunto de acciones gremiales para lidiar solidariamente con las dificultades que afronta este universo de trabajadores, ello visto fundamentalmente en el sector privado de la economía.

Las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo, los elevados niveles de desempleo y transformaciones legislativas que laceraron los derechos vinculados al trabajo propios de los años de pleno empleo, presuponemos que intervinieron fuertemente para condicionar la posibilidad de estas acciones. Es importante señalar, de todas maneras, la presencia de movimientos sindicales de resistencia que se conformaron en aquellos años para estimular críticas al modelo productivo y de relaciones laborales consolidado en aquella década.

Con el mejoramiento de algunos indicadores económicos, las disputas en torno a este modelo de relaciones laborales adquirieron una nueva vigencia. El aparato productivo transmutó de una situación excluyente de la fuerza de trabajo a una lógica progresiva de reincorporación y reintegración de la misma. En esta dinámica se advirtió el ingreso de jóvenes trabajadores que comenzaron a transitar sus primeras experiencias laborales en el sector productivo, pero en situaciones que denotan la persistencia de la fragilidad

e inestabilidad laboral. El lugar de trabajo se vio entonces nuevamente interpelado por estas condiciones de vitalización de la acción colectiva, del ingreso de trabajadores con escasa experiencia sindical, de la rotación y de eventualidad permanente.

Ante ello, en este artículo hemos presentado un conjunto de experiencias que traducen potencialidades, limitaciones y diferencias con respecto a la posibilidad de cambio a que da lugar la desigualdad instaurada por la diversificación contractual en un mismo espacio productivo.

Entre las dimensiones analíticas destacadas, resalta la relevancia de delegados y trabajadores de base más activos en torno a la problemática de las contrataciones precarias y la igualación de las condiciones de trabajo en vistas de transformar situaciones e intereses individuales en demandas colectivas. En algunos agrupamientos, la orientación político partidaria de algunos de sus miembros contribuyó paulatinamente a desnaturalizar una situación que adquirió durante muchos años un carácter regular, mientras que en otros, la tradición político-gremial, o de participación en organizaciones sociales contribuyó a dinamizar estos procesos.

En esta orientación, la relación de los colectivos basistas con los sindicatos que los representan, no resultó ser la única dificultad o limitante para desplegar las acciones. Más aún, las dificultades al interior del colectivo para recrear vínculos solidarios entre trabajadores estables y contratados mostraron conjuntamente situaciones que estos delegados y trabajadores activos afrontaron progresivamente a través de un proceso paulatino de concientización. En efecto, para unos el contratado aparece como una potencial competencia pero además, resulta dificultoso el desarrollo de vínculos de compañerismo cuando la rotación implica la presencia frecuente de nuevos rostros que reemplazan a los anteriores. Para los contratados, la experimentación de la desigualdad de salarios y acceso a distintos recursos realizando muchas veces iguales tareas, o bien desplegando actividades que los efectivos no quieren llevar adelante, dificulta la posibilidad de autodefinirse como trabajadores iguales portadores de derechos, dinamizar vínculos secundarios y afectivos en el proceso productivo, y recrear relaciones solidarias.

Las empresas, sin dudas, apuntaron a dismantelar relaciones y solidaridades entre trabajadores a través de la precarización del trabajo, así como se beneficiaron de contrataciones que generaban menores costos económicos. Las demandas y acciones de base, en este contexto, lograron avanzar en sus reivindicaciones en algunos casos, mientras que se frustraron en otros. El Estado, en estos años, intervino sensiblemente en esta problemática, como lo ilustran las acciones de mediación favorables a las demandas de los trabajadores cuando éstas lograron trascender a las instituciones públicas de go-

bierno. De todas maneras, algunas empresas no acataron las directivas institucionales debilitando los reclamos de los colectivos basistas. En ello, consideramos, influyó la soledad en la cual se encontraron estos colectivos de base en sus reclamos respecto de las organizaciones sindicales más amplias que los agrupan.

Recibido: noviembre, 2010

Revisado: mayo, 2011

Correspondencia: Universidad Nacional de General Sarmiento/Valentín Virasoro 1285/Ciudad Autónoma de Buenos Aires/Argentina (1414)/correo electrónico: gwyczykier@yahoo.com

## Bibliografía

- Antunes, R. (2005), *Los sentidos del trabajo. Ensayos sobre la afirmación y la negación del trabajo*, Buenos Aires, Herramienta ediciones y TEL.
- Azpiazu, D., y M. Schorr (2010), *Hecho en Argentina. Industria y economía, 1976-2007*, Buenos Aires, Siglo XXI.
- Castel, R. (2000), “¿Por qué la clase obrera perdió la partida?”, *Marx 2000. Las nuevas relaciones de clases*, Congreso Marx Internacional II, Buenos Aires.
- Centro de Estudios para la Producción (2009), “El complejo automotriz Argentino, ministerio de la producción”, Buenos Aires, Ministerio de Producción, febrero.
- De La Garza Toledo, E. (2001), “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”, en J. Neffa y E. De la Garza (comps.), *El trabajo del futuro y el futuro del trabajo*, FLACSO, Buenos Aires, pp.
- Feldman, S. y P. Galín (1990), “Introducción”, en P. Galín y Marta Novick (comps.), *La precarización del empleo en Argentina*, Buenos Aires, CEAL, OIT, CLACSO.
- Korinfeld, S. (2003), “Las agencias de trabajo temporario como puente de inclusión al mercado laboral”, 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, agosto de 2003.
- Offe, C. y H. Wisenthal (1985), “Dos lógicas de la acción colectiva”, *Cuadernos de Sociología*, núm. 3, Carrera de Sociología, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires.
- Palomino, H. y D. Trajtemberg (2006), “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”, *Revista de Trabajo*, año 2, núm. 3, Buenos Aires, Nueva Época, pp. 47-68.
- Perelman, L. (2001), “El empleo no permanente en la Argentina”, *Revista Desarrollo Económico*, vol. 41, núm. 161, Buenos Aires, pp. 71-96.
- Rodgers, G. (1992), “El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental”, en Gerry Rodgers y Janine Rodgers (comps.), *El trabajo precario en la regula-*



- ción del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, Madrid, OIT, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Senén González, C. y J. Haidar (2009), “Los debates acerca de la revitalización sindical y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2a. época, núm. 22, pp. 5-31.
- Senén González, C. y B. Medwid (2007), “Capacidad de presión sindical y conflictividad laboral en la Argentina post-devaluación: el caso del sector aceitero”, en A. Fernández (ed.), *Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana*, Buenos Aires, Prometeo libros.
- Svampa, M. (2005), *La sociedad excluyente. La Argentina bajo el signo del neoliberalismo*, Buenos Aires, Taurus.
- Sylos Labini, P. (1964), “El empleo precario en Sicilia”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 69, marzo, Ginebra, pp. 309-328.

### *Otras fuentes*

- Central de los Trabajadores Argentinos (2007, 2008, 2009), “Informe sobre conflictividad laboral”, *Observatorio del Derecho Social*, Buenos Aires, [www.cta.org.ar](http://www.cta.org.ar)
- Contrato de Trabajo, Ley N° 20.744 actualizada (2009), Ediciones del País, Buenos Aires.
- Informe de ProsperAr, 2010: [www.prosperar.gov.ar](http://www.prosperar.gov.ar)
- Página institucional de Pepsico: [www.pepsicosnacks.com.ar](http://www.pepsicosnacks.com.ar)
- Página institucional de Siat Argentina: [www.siat.com.ar](http://www.siat.com.ar)
- Página institucional de FAETT: [www.faett.org.ar/](http://www.faett.org.ar/)
- Página institucional de Dana Spicer: [www.dana.com.ar](http://www.dana.com.ar)
- Diario Perfil*: nota publicada el 27/11/2006.

### **Acerca de la autora**

Gabriela Wyczykier es Doctora en Ciencias Sociales, FLACSO-Argentina; Magister en Política, Evaluación y Gerencia Social, FLACSO-Argentina. Es investigadora del Conicet e investigadora-docente adjunta de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Su área de interés principal abarca los estudios sociolaborales. Recientemente publicó el libro *De la dependencia a la autogestión laboral: sobre la reconstrucción de experiencias colectivas de trabajo en la Argentina contemporánea*, Buenos Aires, Prometeo/UNGS, 2009; y el artículo “Recuperación de empresas y autogestión. Acerca de la reconstrucción de relaciones de trabajo en la Argentina reciente”, en M. González de Oleaga y E. Bohoslavsky (comps.), *El hilo rojo. Palabras y prácticas de la utopía en América Latina*, Buenos Aires, Paidós, 2009.

