

Grupo 17: Organizaciones y trabajo: rupturas, transformaciones y continuidades

Coordinación: Jorge Walter - walter_udesa@yahoo.com.ar

Diego Szlechter - diego_szlechter@yahoo.com.ar

Organizarse vis à vis la precarización: alcances y limitaciones en la experiencia de la Coordinadora de trabajadores precarizados.

Cora Cecilia Arias

CEIL-PIETTE; CONICET

carias@ceil-piette.gov.ar

coracarias@fibertel.com.ar

Karina Crivelli

CEIL-PIETTE; CONICET

karinacrive@yahoo.fr

1. Introducción.

La presente contribución se inscribe en investigaciones más amplias que indagan acerca de la precarización laboral y las resistencias de los trabajadores en ese contexto. Nuestro intento es enriquecer la mirada sobre las problemáticas del trabajo, particularmente sobre las posibilidades y debilidades de los trabajadores para organizarse y reclamar por sus derechos, en el momento actual de la relación entre el capital y el trabajo, signado por la precarización. En este sentido, la Coordinadora de Trabajadores Precarizados representa una experiencia a partir de la que se puede reflexionar sobre las estrategias del capital para dominar y fragmentar los colectivos de trabajadores por un lado, y por otro, en el mismo movimiento y teniendo como presupuesto el axioma foucaultiano “donde hay poder, hay resistencia”, recuperar las voces disidentes de los trabajadores que intentan resistir esa dominación.

Debemos adelantar que esta experiencia fue muy efímera y actualmente ya no existe. Sin embargo, no consideramos un obstáculo este dato en nuestro análisis; quizás nuestro interés radique ahí mismo, teniendo en cuenta que el interrogante que guiará nuestro análisis puede plantearse en los siguientes términos: *¿es posible recrear articulaciones y resistencias entre trabajadores precarizados que experimentan una integración descalificante?*

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

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

Organizaremos esta ponencia en cinco apartados: en un primer momento realizaremos una breve contextualización histórico-social del surgimiento de la precarización. Luego pasaremos revista a las disímiles posturas teóricas que tematizan el concepto de precarización. A continuación describiremos nuestro caso de estudio y plantearemos algunas dimensiones de análisis para, en último término, bosquejar posibles respuestas a nuestro interrogante guía.

2. Devenir capitalista: el escenario propicio para la precarización.

En este apartado realizaremos un breve contexto histórico-social con el objeto de caracterizar las mutaciones de la organización capitalista, del Estado y, en particular, las transformaciones del mundo del trabajo, para poder ubicar ahí la emergencia de la precarización. Lo haremos en primera instancia a nivel mundial, y luego estableceremos algunas particularidades en nuestro país, ya que consideramos que cada configuración nacional reviste diferentes características. Nos resulta imprescindible efectuar este recorrido para desprender de allí nuestro análisis sobre la Coordinadora de Trabajadores Precarizados, y sobre sus limitaciones y potencialidades tanto para su perdurabilidad como para sus luchas y conquistas.

2.1. La instauración del posfordismo.

Hacia mediados de la década de 1970 entra en crisis el modelo de producción en masa que se había consolidado mundialmente desde fines de la Segunda Guerra Mundial. La globalización económico-financiera que se desarrolla paralelamente a la crisis de este modelo, no hubiera sido posible sin el impulso que significó la tercera revolución industrial, que cambió la naturaleza de las comunicaciones y permitió reconfigurar la organización social de la producción¹ y del trabajo. El nuevo modelo *ohnista* o *toyotista* trae aparejado una nueva forma de organización del trabajo: contrariamente a lo que sucedía en el modelo fordista, el trabajador posfordista es calificado, polivalente y necesita del trabajo en grupo para lograr su mayor eficiencia, donde pone en juego

¹ En este contexto el sector servicios se erige como fundamental en la economía.

sus facultades más genéricas (la comunicación lingüística, el pensamiento abstracto, la creatividad, la imaginación, la reflexión, etc.) (Virno, 2003). Por lo tanto presenciamos un cambio en la forma de apropiación de la productividad por parte del Capital².

Ahora bien, a este nuevo tipo de organización del trabajo y la producción le corresponde un trabajador que se caracteriza por una baja o nula participación sindical, la preponderancia de actitudes individualistas, egoístas y competitivas. Esto fomenta una creciente dispersión y descompromiso, que se manifiesta en la merma de lazos colectivos, y en instancias de negociación individuales. Asimismo, la constante incertidumbre que genera el miedo a perder el empleo, opera como factor de desmovilización y disciplinamiento de los trabajadores ocupados.

2.2. La metamorfosis del Estado

El viejo esquema, basado en los Estados de bienestar keynesianos, era funcional al estadio de las relaciones sociales capitalistas asentadas sobre la rentabilidad productiva³. Bajo estas reglas de juego, el trabajo era el que representaba la base del reconocimiento social y el puente que permitía al trabajador dejar atrás todo tipo de inseguridad social, gracias a la tutela del Estado (Castel, 1996).

Cuando este modelo de acumulación entra en crisis, el Capital adquiere una forma predominantemente líquida, lo cual tiene consecuencias para la organización de los Estados nacionales. Bajo estas nuevas formas, el Estado pierde, en gran medida, autonomía y capacidad de regulación, dejando en el pasado aquel Estado intervencionista, regulador, empresario, empleador y garante de las mínimas condiciones de vida para el conjunto de la población (Holloway, 1992).

Es así como, bajo esta imperante ideología neoliberal, predomina el tipo de Estado que deja el campo libre para el correcto funcionamiento de las “leyes del mercado”, las que requieren la retirada del Estado de todos los ámbitos en los que operaba durante el viejo esquema, permitiendo así, “su libre funcionamiento”.

² Asimismo, creemos importante señalar que la organización toyotista del trabajo no está instalada mundialmente; y más aún, condiciones de trabajo tayloristas son funcionales a ella. En este sentido, la externalización de tareas remite a una estructura en la cual la firma madre delega a una red de subcontratistas tareas especializadas que pueden realizar igualmente bien y a mejor precio, aunque poseen menor nivel técnico, de calificaciones y de salarios que la primera. En consecuencia, y siguiendo a Gorz (2000), el taylorismo sigue teniendo vigencia en el seno del posfordismo, lo que permite restaurar para una población creciente de trabajadores activos condiciones sociales de comienzos del S. XIX.

³ En ese marco, el Estado Social se desempeñaba como el principal actor encargado de regular, mediar y cohesionar al conjunto de la sociedad, garantizando los derechos sociales y distribuyendo prestaciones.

Podemos afirmar que se ha producido una inflexión en el modo en que el Estado interviene en la relación capital-trabajo, “desregulando” muchos aspectos de la relación laboral y dando lugar a una profunda transformación en el modo de concebirla.

2.3. Repercusiones en la geografía argentina.

2.3.1. La patria peronista

Al tiempo que en los países centrales se generalizaba el Estado de Bienestar keynesiano, en América Latina éste asumía formas peculiares, si bien compartía con aquél funciones y características tales como: la intervención en la esfera económica, la planificación, el otorgamiento de derechos sociales, la provisión de servicios públicos, las negociaciones neocorporativas, la garantía de derechos básicos como salud, educación, previsión social, la construcción de obras públicas, etc. En Argentina, a partir de 1943, este modelo centrado en el Estado es encarnado por el peronismo.

Es posible afirmar que en este período el actor social más relevante fue el movimiento obrero organizado⁴. La fuerza adquirida por los sindicatos, a partir de su cercanía con el gobierno, resultó beneficiosa para el movimiento obrero tanto por la participación en la negociación con el empresariado, como por los frutos obtenidos a partir de ella. El garante y mediador de esta negociación fue el Estado.

En ese contexto, el trabajo implicaba integración, no sólo en términos materiales sino también simbólicos. El trabajo estructuraba la vida cotidiana de los hombres. A partir del ámbito del trabajo, especialmente fabril, los sujetos construían solidaridades y modos de ver el mundo, erigiendo significaciones en torno de lo político, lo social, lo cultural, impregnadas por la condición de trabajador.

2.3.2. La hora de la espada

Para poder entender en su totalidad la situación de crisis de los últimos años en nuestro país, es necesario insertarla en un proceso iniciado hace más de treinta años. La dictadura militar instaurada en 1976 implantó un proyecto político, económico y sociocultural que subsiste hasta nuestros días. Para poder llevarlo a cabo fue necesaria la desestructuración de las clases sociales mayoritarias, mediante la instauración del Terror, a fin de neutralizar su potencial de resistencia. En este sentido, para entender su inusitada represión y violencia es preciso tener en cuenta el alto grado de homogeneidad y movilización previo de estas vastas clases populares.

⁴ A partir de mediados de la década del '40, la nueva legislación otorgó personería jurídica a los sindicatos, y estableció la organización a partir de un sindicato único por rama de actividad, lo que contribuyó a que la tasa de sindicalización aumentara exponencialmente, dando lugar al nacimiento de un sindicalismo de masas (Torre, 1990).

De la mano de esta desestructuración se realizó un proceso de homogeneización de los sectores dominantes. Esta estrategia de poder se caracterizó por una reestructuración social en un doble sentido, en el marco de una clausura política. En términos de Villarreal (1985), una “heterogeneización por abajo y una homogeneización por arriba”.

La política económica de la dictadura militar, produjo como resultado principal la interrupción del proceso de industrialización por sustitución de importaciones, que tuvo lugar en el país desde mediados de los años treinta. La industria dejó de ser el núcleo ordenador y dinamizador de las relaciones económicas y sociales en la Argentina.

Este fenómeno de desindustrialización acarrió la fragmentación de los sectores populares, manifestada en procesos de desempleo, precarización laboral, terciarización de la economía, surgimiento del cuentapropismo, etc.; rompiendo así la tradicional homogeneidad que caracterizaba a estos sectores (Battistini, 1999).

La nueva subjetividad, resultante del aterrorizamiento de la población, la inducción al silencio, la muerte y la desaparición de personas, debía constituirse a partir de nuevos comportamientos, valores e identidades que estuvieran en correspondencia con las nuevas relaciones sociales que emergían a partir del modelo neoliberal.

2.3.3. *Quemar las naves.*

La década del '90 significó una radical transformación de la relación del Estado con la sociedad. Una de las causas fundamentales fue la aplicación de una concepción intelectual enmarcada en el paradigma neoliberal (Consenso de Washington), que giraba alrededor de los conceptos de estabilización y ajuste fiscal⁵. Asimismo, se ataca la sobreexpansión del Estado y se lo entiende como el causante de todos los problemas, y consecuentemente surge la prédica en pos de su reducción. El desmantelamiento del Estado y la ampliación del espacio del mercado a favor de los grupos económicos concentrados, tanto nacionales como transnacionales, trajo como consecuencia graves costos sociales (desocupación, exclusión, precarización laboral, pobreza estructural, emergencia de nuevos pobres, etc.), y al mismo tiempo una gran pérdida de la capacidad de acción del Estado para atender las nuevas y crecientes demandas de la sociedad. Se trató más que de un retiro selectivo y gradual de la actividad productiva y social del Estado, de un retiro total y violento.

⁵ El supuesto subyacente a esta concepción es que si un país adopta estas políticas sobrevendrá el crecimiento y el desarrollo económico-social.

Este brutal proceso dejó saldos devastadores para el conjunto de la sociedad argentina. El crecimiento macroeconómico que se produjo hasta mediados de la década no se tradujo en desarrollo económico y social, tal como pronosticaba el discurso neoliberal; por el contrario, redundó en la extrema pauperización de las grandes masas de la población y en una creciente polarización social (donde el 20% de la población concentra el 80% de la riqueza).

En este mismo sentido, en materia de empleo el Estado ha consentido estas transformaciones a través de la sanción de leyes de empleo que permitieron eliminar “rigideces” de la contratación laboral y la promoción de modalidades de contratos flexibles.

2.3.4. El estallido del modelo.

Hacia mediados de la década del '90, como consecuencia de la profundización de las medidas económicas descriptas y del empeoramiento de las condiciones de vida de gran parte de la sociedad argentina, comienzan a propagarse en el interior del país manifestaciones de protesta, en forma de cortes de rutas, que los medios de comunicación bautizarían como “piquetes”⁶.

Hacia fines de 2001 colapsa el modelo económico asentado en la valorización financiera y el endeudamiento externo. Las medidas adoptadas por los sucesivos gobiernos (devaluación, pesificación, cambio de Planes Sociales, etc.) intentaron apaciguar el descontento y la conflictividad social reinantes. Los sucesos del 19 y 20 de diciembre de 2001 fueron el detonante de la grave crisis política, social, institucional que atravesaba nuestro país, y sirvieron como escenario propicio para que diversas manifestaciones del descontento social hicieran su aparición pública.

Los acontecimientos de 2001 son reconocidos como un hito en la historia de nuestro país, ya que desde diferentes lugares se recrearon acciones de resistencia y solidaridad, en su amplia mayoría muy efímeras, pero que marcan un regreso de lo político a las calles y a los lugares de trabajo. Desde 2003, los índices de ocupación comienzan a subir, no obstante lo cual las condiciones de empleo de la mayor parte de la población trabajadora están signadas por la precarización. Resulta arriesgado aún plantear cómo afectará la crisis actual en nuestra

⁶ Si bien estas primeras experiencias fueron protagonizadas por trabajadores altamente calificados frente a la pérdida de sus empleos, cristalizaron, con el tiempo, en la conformación de organizaciones que agrupan a trabajadores desocupados, convirtiéndose en la forma de acción de los sectores más empobrecidos expulsados del mercado de trabajo.

economía, sólo podemos anticipar que indudablemente las condiciones de vida se modificarán de manera negativa, salvo un posicionamiento del gobierno para evitarlo.

3. Cartografiando la precarización.

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

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

3.1. *¿Siempre fuimos precarios?*

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

Los exponentes de la primera postura recuperan, indudablemente, la tradición marxista. Para Marx (1993), el trabajo en el modo de producción capitalista no es libre, sino que se constituye sobre una relación de extrañamiento y alienación. El hombre se convierte, de manera ficticia, en mercancía (Polanyi, 2003) para ofrecerse en el mercado por un precio, su salario. La consecuencia de estos presupuestos teórico-filosóficos, es concebir que toda forma de trabajo en condiciones capitalistas de producción es precarizada.

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

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

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

3.2. Precarización como sinónimo de flexibilización.

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

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

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

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

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

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

Según estos autores, esta estrategia maximiza la autoexplotación y erradica dentro de la organización del trabajo y del proceso de producción la solidaridad colectiva; aislando, atomizando y desmovilizando la fuerza laboral⁷, conformando “un ejército de reserva de mano de obra domada por la precarización” (Bourdieu, 2000:141), y amenazada constantemente con la exclusión del mercado de trabajo.

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

3.3. Las redes de la precarización.

A cada etapa de la acumulación capitalista le corresponde una particular vinculación entre el capital y el trabajo. El momento actual que podría definirse con conceptos tan generales como los de postfordismo, globalización o neoliberalismo, se encuentra atravesado por una tendencia: la precarización. Así, la especificidad de la dominación en este tiempo histórico puede vincularse con la precarización (Abal Medina, 2006). El trabajo precario aparece como la estrategia de dominación del capital en el paradigma de producción posfordista. Es importante señalar aquí que la dominación en el capitalismo no sólo hace referencia al momento específico de la producción de mercancías, en el lugar de trabajo, sino que se extiende de manera

⁷ Pondremos en cuestión esta idea en las páginas que siguen.

inconmensurable. El éxito de la dominación se visualiza en los modos de subjetivación que entraña. Por esta razón la precariedad excede el ámbito del empleo y captura al trabajo, a la vida misma, en términos de Cingolani (2005), es un movimiento global objetivo pero a la vez fundamentalmente subjetivo.

Así, la etapa actual del capitalismo está signada por la precarización que se extiende hacia todos los ámbitos de la vida, es decir, el trabajo precarizado inviste la vida hasta convertirla en precarizada. La precariedad adopta una forma poliédrica (Precarias a la deriva, 2003) que atraviesa transversalmente nuestras vidas. En los últimos años, ha ido adquiriendo centralidad un uso de este término como descriptor de nuestras condiciones existenciales, perdiendo la acepción más específica que lo ligaba únicamente a la pérdida de garantías y estabilidad laboral asociada a las nuevas condiciones de contratación postfordistas.

Según esta perspectiva, la precarización que aparece como un clima de época, tiene la particularidad de mercantilizar toda la vida social. El vivir social se transforma en precario (Vasapollo, 2006). Esto implica la ruptura del colectivo de trabajadores tanto a nivel macro como microsociales, y se traduce a su vez, en la pérdida de solidaridades colectivas⁸. El trabajo precario aparece pues como una variable de control de los asalariados, fundado en una ausencia de seguro y de protección de la totalidad de los lazos sociales.

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

Desde este punto de vista, Paugam en su libro “Le salarié de la précarité”⁹, nos brinda una tipología para poder pensar esta cuestión. Describiremos a continuación algunos de los puntos que luego retomaremos en nuestro análisis.

En el texto Paugam sostiene que “la precariedad profesional debe analizarse a partir de su relación con el trabajo y de su relación con el empleo, ya que constituyen dos dimensiones distintas de la integración profesional, y que es tan fundamental una como otra” (Paugam, 2000:17). El objetivo de su libro es “analizar las evoluciones estructurales que reenvían a la vez, a la relación con el trabajo y a la relación con el empleo, con el objeto de elaborar un cuadro

⁸ Discutiremos esta afirmación en los siguientes apartados.

⁹ Las traducciones de las citas que referenciaremos son propias.

teórico que permita interpretar las formas contemporáneas de la integración profesional y sus efectos sociales y políticos” (Paugam, 2000:17).

Según el autor, la integración profesional en las sociedades actuales asegura a los individuos el reconocimiento de su trabajo y el reconocimiento de los derechos sociales que de él derivan. Así, la expresión “tener un trabajo” significa para los asalariados la posibilidad de la expansión en una actividad productiva y también la posesión de garantías frente al futuro. Según Paugam, se puede definir el tipo ideal de integración profesional como el doble seguro del reconocimiento material y simbólico del trabajo, y de la protección social que se deriva del empleo.

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

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

La *integración incierta* corresponde a una forma de integración profesional más limitada, donde la inestabilidad del empleo no implica una insatisfacción en el trabajo. Se trata de situaciones en que los asalariados trabajan en buenas condiciones y tienen buenas relaciones con sus compañeros y sus superiores, pero saben que tienen probabilidades de perder su empleo¹⁰. La inestabilidad del empleo es percibida por los asalariados como un medio de afirmarse en el mundo del trabajo, de consolidar su formación, en tanto que los empleadores utilizan a veces el empleo precario como un medio de selección de la mano de obra.

La *integración laboriosa*, es una forma de integración profesional bastante clásica y corresponde a los asalariados descontentos en su trabajo, pero cuyo empleo no se encuentra

¹⁰ El autor menciona que se puede tratar de trabajadores con un contrato a tiempo determinado que no se renovará o de asalariados empleados en empresas con un futuro incierto.

amenazado. La actividad profesional para estos trabajadores implica sufrimientos físicos -con condiciones de trabajo dolorosas- o sufrimientos morales -el ambiente al interior de la empresa es tenso debido a malas relaciones con colegas y superiores-. Según el autor, estos trabajadores pueden esperar una mejora de su situación y también buscar una organización a fin de poder conseguir las mejoras en su empleo. Este tipo de integración profesional puede desarrollarse en la administración como en las empresas de servicio público, y el hecho de tener estabilidad en el empleo es lo que justifica para los trabajadores mantenerse en su puesto, más allá del tipo de trabajo que desarrollan y de conformidad con el mismo¹¹.

La *integración descalificante*, expresa una crisis de la integración profesional, ya que conjuga insatisfacción en el trabajo e inestabilidad en el empleo. Este tipo de integración se puede traducir en problemas relacionales al interior de la empresa. Los asalariados sienten que pertenecen a un grupo donde su identidad se ve amenazada, porque su status es inferior al de otros, o porque el grupo está por desaparecer. En este caso, el sufrimiento en el trabajo no se compensa con la esperanza de una mejora. El status social de estos trabajadores es puesto en cuestión, ya que su situación puede compararse con la de los desocupados que perdieron su empleo y que dudan de la posibilidad de encontrar otro. Este tipo de integración es definida como la más alejada de la idea de integración profesional. No obstante, es una integración profesional porque los asalariados tienen un puesto de trabajo, un contrato de trabajo y una remuneración. Estos elementos ofrecen un marco elemental de su integración, pero lo privan al mismo tiempo de lo que le da un sentido: el reconocimiento, la dignidad, el medio de expresión y la estabilidad.

Uno de los aspectos interesantes que plantea el autor y que a los fines de esta ponencia consideramos oportuno mencionar es la relación entre las diferentes formas de integración profesional y las actitudes sindicales. La protesta es la forma de manifestación del descontento más probable para los asalariados próximos a la integración laboriosa. Ellos no corren el riesgo de ser despedidos porque su empleo es estable. La protesta no es posible para los asalariados próximos a la integración incierta y a la descalificante.

Haciendo referencia a resistencias y luchas, el autor sostiene que la tendencia al radicalismo no concierne solamente a una fracción de la clase obrera, sino de forma más general, a poblaciones poco o mal integradas al mercado de trabajo, y en particular a los asalariados próximos a la integración laboriosa y a la descalificante. Esta tendencia expresa sobre todo un

¹¹ En este sentido, Paugam pone el ejemplo de un mecanismo que denomina “poner en el placard” que practican administraciones y empresas públicas. Este mecanismo “ubica al asalariado o al funcionario que llama “indeseable” a realizar tareas subalternas, incluso inútiles. En este caso, el empleo y el tratamiento se mantienen, pero la prueba es dolorosa para las personas que transitan esta experiencia ya que sus superiores destacan públicamente su inferioridad o su ineptitud” (Paugam, 2000: 723).

proceso de desilusión respecto de la vida de la empresa y de la vida política en general, que se manifiesta en el caso de los asalariados próximos a la integración descalificante con una desconfianza más fuerte respecto de los delegados del personal, un sentimiento más intenso de inutilidad en la empresa y una actitud más pronunciada de abstención al voto. Los trabajadores más alejados del tipo ideal de la integración asegurada no tienen los medios para oponerse al proceso en el que ellos son las víctimas. Tampoco piensan que su opinión sobre la necesidad de cambiar la organización de la sociedad pueda ser retransmitida por las estructuras sindicales o militantes. Esta situación llevó a denominar a este tipo como radicalismo despolitizado, que expresa un vacío, al menos parcial, en la representación política y una degradación del vínculo social. También explica los movimientos espontáneos y transitorios que expresan más a menudo un descontento colectivo que una pretensión precisa y que estallan al margen de los partidos políticos y sindicatos. Con todo esto, Paugam concluye apelando a los partidos políticos y sindicatos para que atiendan las demandas de los asalariados más desalentados. De este modo, se evitará que la apatía -que se señaló anteriormente como característica del tipo de integración descalificante-, como expresión de un proceso de desilusión generalizada, se convierta en un fenómeno colectivo que amenace la cohesión social.

Retomaremos más adelante esta tipología para reflexionar sobre nuestro caso de estudio en particular. Haremos especial hincapié en el concepto de precarización subyacente, en el análisis del autor en cuestión.

4. La Coordinadora de Trabajadores Precarizados: su composición y organización.

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

La CTP se formó en la ciudad de Buenos Aires y entre sus características principales podemos señalar:

- ✓ sus miembros eran mayoritariamente jóvenes y universitarios
- ✓ en muchos casos, se trataba de jóvenes que hacían sus primeras experiencias laborales
- ✓ trabajaban en diversas empresas del sector privado o en dependencias del Estado nacional o municipal

- ✓ sus trabajos eran en negro, o si estaban en blanco, sus contratos eran a tiempo determinado, realizaban pasantías, eran monotributistas, etc.
- ✓ sus miembros también se caracterizaban por ser trabajadores precarizados con bajos salarios, con pocos o ninguno de sus derechos laborales garantizados
- ✓ se expresó como un espacio de participación, solidaridad, lucha y resistencia organizado de manera horizontal, asamblearia y de base
- ✓ los encuentros y reuniones se realizaban mensualmente.

La conformación definitiva de la Coordinadora se edifica sobre organizaciones ya existentes que reunían a los jóvenes precarizados nucleados en sus lugares de trabajo. Podemos citar entre ellas: el SENCUE, el Sindicato de Encuestadores en Lucha; Teleperforados, nuclea a trabajadores teleoperadores pertenecientes fundamentalmente a uno de los más importantes call-centers; y también, en el ámbito estatal, en el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires existen agrupamientos por secciones que enarbolan la lucha contra la precarización. Algunos de los integrantes de estas organizaciones formarían parte paralelamente de la Coordinadora de Trabajadores Precarizados. En este sentido, la CTP aparece como una organización de segundo grado, puesto que es conformada por agrupamientos preexistentes, que no se diluyen en aquella.

La CTP nació hacia fines de 2006, a partir de una convocatoria de estudiantes de las Facultades de Filosofía y Letras y de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires para realizar una jornada de debate sobre el trabajo precario. A mediados de 2006 se realizaron encuentros en el Centro Cultural Rojas bajo el título “Precariedad, movimientos sociales y comunicación social” en los que se dio cuenta de experiencias desde el sindicalismo, el activismo de los medios, las ciencias sociales y el arte político en Argentina y España, visibilizando el término de la precariedad y las nuevas realidades laborales y de explotación (Página12, 30/04/07). Una de las conclusiones fundamentales de esos encuentros fue la importancia de crear una coordinadora, ya que hay muchas limitaciones para pensar en formas organizativas novedosas de los trabajadores precarizados. Se ponían en locución esos estreñimientos haciendo referencia a las características de los puestos de trabajo: alta rotación, muchas veces el espacio laboral es la calle, generalmente están sometidos a formas de control exhaustivas, también son desatendidos por los sindicatos tradicionales, y en algunos casos son los mismos sindicatos los que desestimulan procesos organizativos autónomos o alternativos (Barattini, 2008). Es necesario inscribir estas experiencias en un contexto de absoluta debilidad para el polo del trabajo.

La CTP se creó por fuera de las organizaciones gremiales, dado que la gran mayoría tenía imposibilidades para organizarse al interior de sus lugares de trabajo y además, los sindicatos y sus delegados -en el caso de que los tuvieran- no representaban a estos trabajadores. Los trabajadores que se congregaron pertenecían a distintos sectores de la economía como: encuestadores, operadores telefónicos, pasantes, costureros, docentes de institutos privados, entre otros. Se constituyó como un heterogéneo colectivo asambleario que toma la acción directa y el pensamiento como máquinas de lucha por los derechos laborales y sociales (Página12, 30/04/07). Según lo expuesto por una de las voceras de la CTP en una nota del periódico Página12 al referirse a los trabajadores diversos que se reúnen en la CTP: "...Nuestro punto en común es que las condiciones de abuso o desprotección se repiten, no son exclusivas de un trabajo sino que permanecen de un lugar a otro" (Página12, 13/05/07).

Uno de los objetivos de la CTP según uno de sus integrantes, "es visibilizar la precariedad laboral que no es exclusiva de un trabajo determinado, sino que se encuentra en la base de un modelo laboral. Nace con el objetivo de articular y permitir el cruce de experiencias promoviendo la solidaridad entre luchas contra la precariedad, así como de organizar acciones de visibilización y concientización como talleres o la creación de comisiones para trabajar aspectos específicos, como el legal de la flexibilización" (Página12, 30/04/07).

En los encuentros de la CTP una de las actividades principales era el intercambio de experiencias y encontrar las mejores maneras de enfrentar las situaciones de abuso laboral. Los plenarios se realizaban mensualmente y generalmente en algún aula de la universidad; luego de las primeras reuniones se decidió organizar y trabajar en tres comisiones: una de prensa y difusión, otra que analizaba las herramientas legales para defender los derechos laborales y otra que estudiaba el rol que desempeñan en la precarización las propias universidades (Lavaca.org; 04/01/07). Según uno de los participantes "el gran desafío consistirá en encontrar una forma de organización novedosa que permita enfrentar esta realidad. Convencido que la alta rotación de este tipo de trabajos conspira contra la construcción de confianza y de las luchas colectivas, apuesta a encontrar formas de resistencia distintas a la tradición sindical" (Lavaca.org; 04/01/07).

Entre las distintas formas de resistencia que se encuentran desligadas de la tradición sindical, se han realizado por ejemplo: un stand en una de las zonas más transitadas de la ciudad que pretendía explicar y visibilizar qué es la precarización; "escraches" y protestas en distintas empresas que estaban en conflicto con los trabajadores; una "Caravana de Escraches" y un boletín.

Actualmente esta organización se encuentra disuelta, pero sus integrantes siguen participando y activando sus acciones desde sus organizaciones originarias. Intentaremos reflexionar sobre el fracaso de esta experiencia, pero para ello nos resulta fundamental ubicar las dimensiones de la precarización que se ponen en juego en los discursos de los integrantes de la CTP, en pos de complejizar nuestro análisis y plantear algunas conclusiones. Nuestro interrogante es, ¿pueden pensarse resistencias, luchas y conquistas de los trabajadores que experimentan una *integración descalificante*?

5. Recuperando los discursos de la CTP en torno a la precarización.

¿Por qué seleccionar la experiencia de la Coordinadora de Trabajadores Precarizados para reflexionar sobre el concepto de precarización laboral y, a su vez, sobre las potencialidades y debilidades para la organización de los trabajadores? ¿Por qué elegir un caso que es minoritario y que en la actualidad prácticamente ha desaparecido? Una mirada dialéctica¹² sobre la conflictiva realidad social nos permite entender que nuestro objeto de estudio, aunque marginal y efímero, representa la totalidad, nos informa sobre la situación general del mundo del trabajo (Bonefeld, 2007). Dicho en otros términos, la CTP expresa el momento actual de la relación capital-trabajo y, en el mismo movimiento, la dominación capitalista puede visibilizarse en la experiencia de la CTP.

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

A primera vista, lo que aglutina y sintetiza esta organización es la experiencia de la precarización. Nos proponemos pues en este apartado dar cuenta de los emergentes descriptores de la precarización que son tematizados en los discursos de los integrantes de la CTP. En esta ponencia reflexionaremos sobre tres dimensiones¹³ que llamaron particularmente nuestra atención: 1) la composición social de la coordinadora: ser estudiante-trabajador, 2) la rotación e inestabilidad en el trabajo, y 3) las dificultades para la organización -en el lugar de trabajo en

¹² *Queremos separarnos aquí de aquellos análisis estructurales que miran los procesos "desde arriba".*

¹³ No pretendemos ser exhaustivas, ya que existen muchas dimensiones que pueden ser analizadas. La elección de estas tres está basada en intereses teóricos.

primera instancia, y en la coordinadora en un segundo momento-. Nos interesa específicamente este último punto, ya que la precarización aparece como una definición política de la CTP, y por otro lado porque permitirá comenzar a trazar líneas para ofrecer alguna suerte de respuesta al interrogante que guía nuestra exposición.

5.1. Una particularidad del caso: ser estudiante-trabajador:

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

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

Esta idea de la “trampa” que relata el entrevistado es una estrategia utilizada por el capital en varios espacios de trabajo en esta etapa de la acumulación capitalista que, como ya dijimos, está signada por la precarización. Se trata de diferenciar al sujeto de su “condición de trabajador”, de impedir que se apropie de ella a partir de erigir este trabajo como inestable, con una duración muy corta¹⁴, sin una relación clara de dominación. En estos espacios resulta muy complejo constituir un “nosotros” porque no existe un “ellos” lo suficientemente claro a quién enfrentarse (Arias, 2008). Entonces, contratar estudiantes para realizar estos trabajos se transforma en un ejemplo que Sennett describió como “corrosión del carácter”.

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

¹⁴ Recordemos que la amplia mayoría de estos trabajadores poseen contrato por tiempo determinado, en general no mayor a un año.

y dada su magnitud y su densidad, se convierte en el gran problema que se plantea la organización.

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

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

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

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

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

5.2. La rotación e inestabilidad en el trabajo

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

“Un trabajito, después otro, la búsqueda de trabajo es permanente, la búsqueda de qué hacer. Búsqueda que en realidad es de plata y no de trabajo. Esto es sólo una mediación

aparentemente necesaria para tener con qué comprar el arroz o pagar el alquiler. El alquiler no es inestable. La luz, el gas o la electricidad no son inestables. El precio de la fruta, las verduras, la carne, aumenta. Los remedios, mejor no necesitarlos. El tiempo de trabajo es inestable, los gastos fijos de subsistencia no son inestables. Los sueldos son inestables, los puestos de trabajo son inestables. La cobertura médica es inestable. La necesidad de comer, curarse y disfrutar no es inestable. La instancia entre una y otra serie está ocupada por nuestro cuerpo”

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

“es un trabajo donde vas a estar poco tiempo, nadie se jubila en un call...”
“Yo estoy acá de paso”. Eso de sentir que es un paso a. Vos terminás trabajando, vas de call en call una vez que entraste en call”
“pero vos pensás todo el tiempo que vas a salir, “El lunes dejo”.
Entrevistada 1: “El lunes dejo”, “El lunes dejo, ya no más. Fue mi última llamada”

Este aspecto de la rotación en el trabajo es para ellos algo que los asemeja a ser tratados como “cosa”¹⁵ y no como personas, como trabajadores; sienten que son desechables para un sistema que sólo tiene en cuenta la rentabilidad económica. Esta sensación también aparecía en el taller al que aludimos anteriormente:

“Somos precarizados, utilizados, exprimidos hasta que nuestra vida útil dentro de la empresa es dada de baja.
Ser parte de la computadora, del cuestionario, del mobiliario, de la empresa. Vivir reducido a cosa. Entra cosa al lugar del trabajo, sale cosa del lugar de trabajo.
Trabajar rodeado por cosas. Ser cosa entidad-pasiva”

Es tan potente el poder de estas empresas y de este sistema que los precariza, que si bien los trabajadores de la CTP no asumen una posición de implicación con el trabajo y con la empresa, se logra producir ciertos mecanismos que no permiten al trabajador “desligarse” de su trabajo, aún cuando están fuera de él. Les abarca la vida; les “copa” su propia existencia personal. En palabras de una entrevistada:

“te lo llevás, no son las siete horas solamente, no es cuando colgás la vincha porque te fuiste, sino que te sigue...”

¹⁵ Recuperamos aquí una idea que sostuvimos más arriba: en el capitalismo el trabajo humano se convierte en mercancía, se fetichiza.

Siguiendo a Grassi y Danani (2009) -quienes trabajan sobre las implicancias de la implementación de un nuevo capitalismo local sobre las condiciones de trabajo que se establecieron a partir de los años '90-, uno de los aspectos a los que refieren es al ritmo y a la disciplina que se establece en los lugares de trabajo y cómo ello tiene implicancias para el cuerpo. “En otra dimensión, para la sociedad moderna el cuerpo en general se convirtió en objeto de valoración y en medio de goce y, cada vez más, en objeto de intervención, cuidados, etc., en relación con el cual se abren innumerables mercados, desde la salud, al ocio y el relax. Y he aquí la paradoja: más conciente y presente se hacen el cuerpo y la mente en la cultura, más ofertas hay para su cuidado, más parecen estar ofrecidos los cuerpos (y las mentes) a un trabajo intenso y extenso, haciendo que cuidado y trabajo se vuelvan incompatibles o se mantengan en fuerte tensión” (Grassi y Danani, 2009:106). En los discursos de los trabajadores con los que nos contactamos surge esta concepción que indica cómo sus trabajos condicionan hasta sus necesidades vitales básicas:

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

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

“Cuerpo de hoy, siempre de hoy. Porque mañana no se sabe. Tal vez sale un trabajo nuevo, tal vez haya que dejar la casa y mudarse a un lugar más barato. Tal vez haya que trabajar 14 horas por día y abandonar todo lo demás. Tal vez trabajar 3 horas diarias con un sueldo rescatable.

El tiempo es tal vez. Imposible pensar siquiera en un proyecto a mediano o largo plazo, como dicen los economistas. El tiempo es hoy, y hoy es siempre, es todo lo que se puede saber”

Si bien el tiempo es “inmediato” y hasta “efímero”, y se podría decir que “pasa rápido”, muy por el contrario: el sentimiento de estos trabajadores es que es “algo pesado de llevar”, no sólo dentro del trabajo sino también fuera de él. No se pueden despegar, pero ese “no poder despegarse” no está relacionado con que dicho trabajo logra implicarlos y por ello los hace sentir bien en el lugar de trabajo. Para nada, no pueden despegarse de las deplorables condiciones en las que trabajan y del sufrimiento que ello les conlleva; su trabajo les “inunda” toda su vida. Es recurrente el comentario de que sienten que aún al haber concluido con su jornada laboral “*es como que sigo con toda esa carga, con la mochila...*”; “*repercute a nivel emocional, a nivel físico... el trabajo manda la vida, digamos, no?, domina tu conciencia...*”

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

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

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

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

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

“Nuestra lucha más grande tiene que ver con el hecho de que las generaciones nuevas dejen de tomar como algo natural estas condiciones de trabajo. Lo que nosotros buscamos es hacer visible estas condiciones de trabajo, es que cada trabajador tome conciencia de cuáles son sus derechos”

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

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

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

Esta sensación de estar solo frente al patrón o la empresa, también nos genera impotencia y desinterés por querer pelear o defender aquello que nos molesta, nos parece injusto. Y, cuando elegimos manifestarnos en soledad frente al patrón (o su representante), muchas veces la respuesta es una cínica y sutil amenaza de despido: “si no te gusta, buscate otra cosa; sabías que esto era así vos lo aceptaste; atrás tuyo hay mucha gente que puede hacer tu trabajo”. Después de esto, tenemos que quedarnos, porque lo necesitamos, y lo que sigue es persecución”

“Fragmentados, aislados ya sea frente a una computadora, una planilla, un auricular o un teléfono que no para de llamar; ya sea en una dependencia estatal, en una empresa multinacional, o en una PyME; ya sea atendiendo miles de clientes, cocinando, limpiando o enseñando; hoy en un horario, mañana en otro, hoy en un lugar, luego en otros para evitar cualquier comunicación duradera con un compañero, con quienes compartimos las mismas condiciones pero rara vez nos encontramos; bajo el terror de la supervisión permanente. Nada podía dar cuenta de que nuestra posición de rechazo a este sistema no es individual”

Las dificultades para la organización dentro del lugar de trabajo están más que fundadas: los trabajadores se sienten todo el tiempo controlados y hasta “perseguidos”. No se puede pensar,

ni dar una opinión. Sin duda esto se relaciona con el tipo de tratamiento que los trabajadores reciben de sus superiores, y que ellos perciben al ser tratados como “cosa”, como una herramienta de trabajo. Este “miedo” a ser descubiertos tratando de subvertir el “orden” puede acarrearles el “despido”. Un despido que para la empresa no representa gran problema dado que, en el mismo momento del despido, en las palabras de los empresarios “*tienen una larga fila de personas esperando por conseguir ese puesto de trabajo*”. Esa es la concepción que sostiene que todos los trabajadores son descartables y reemplazables; signo y símbolo de una época que los precariza, flexibiliza y explota al máximo, en un momento en que el trabajo no es lo que abunda. Así lo vivencian los trabajadores:

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

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

*“Y de alguien más son clandestinos? De alguna otra organización o...?
Entrevistada 1: De la empresa ya dijimos de alguna manera, de los Sindicatos también, por eso lo que te decía...”*

Frente a esta situación de imposibilidad de organizarse en los lugares de trabajo, se busca la oportunidad de hacerlo por fuera, tratando de evitar los conflictos y persecuciones que se generan en las empresas. Así, los trabajadores dejaban de sentir que eran “entes aislados”, que no podían tener comunicación con sus pares. La posibilidad del encuentro en la CTP era de alguna forma “romper” con las vivencias negativas dentro de sus lugares de trabajo; saber que había otros trabajadores que se encontraban en las mismas condiciones, buscar alternativas en conjunto

a determinadas situaciones laborales; colaborar y socializar experiencias con los compañeros, acompañar y apoyar en las luchas de los compañeros nucleados dentro de la organización, así como también apoyar las luchas de otros trabajadores que estuvieran en condiciones parecidas.

En este sentido se presentan en el boletín:

“La Coordinadora de Trabajadores Precarizados surge como una alternativa que encontramos desde algunos sectores de los trabajadores donde es sumamente difícil la organización para superar ese aislamiento, como un espacio de encuentro entre distintos grupos que veníamos planteando en diferentes ámbitos el problema de la precariedad y organizándonos a partir de ella”

Una de las cosas con las que tuvo que romper la CTP para poder formarse y organizarse fue con una concepción de desprestigio y desconfianza que tienen los sindicatos tradicionales¹⁶ para los trabajadores (en el caso que los conozcan). Los trabajadores nucleados en la CTP critican a los sindicatos tradicionales como sólo encargados de brindar “servicios” a los trabajadores. En contraposición con esta visión, estos trabajadores piensan en la CTP como un espacio nuevo de discusión, reconocimiento y como un lugar para poder afianzar una identidad como trabajadores y crear lazos de solidaridad entre ellos. Esto también lo plantean en el boletín:

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

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

6. Comentarios finales.

Luego del recorrido expuesto a lo largo de estas páginas, reafirmamos nuestra posición en enmarcar el caso que nos propusimos analizar -la CTP- dentro del tipo de integración profesional desarrollado por Paugam, que el autor identifica como *integración descalificante*. Paugam señala

¹⁶ “es difícil porque hay una tradición de sindicalismo es una mala palabra, política es una mala palabra, el delegado tiene que ser...”, dice un trabajador.

como características de este tipo de integración algunas que podemos referenciar, más allá de la insatisfacción en el trabajo y la estabilidad en el empleo, como las siguientes: los problemas relacionales que se establecen al interior de los lugares de trabajo, el sentimiento desde los trabajadores de ver amenazada su identidad, que se relaciona con el sufrimiento en el trabajo, un bajo status en relación con los otros trabajadores y la imposibilidad de una mejora en su trabajo. Uno de los aspectos expuestos por Paugam llamó nuestra atención: según este autor se puede establecer cierta situación de comparabilidad entre el status social de los trabajadores que se encuentran incluidos en este tipo de integración y los trabajadores desocupados.

Más allá de que los trabajadores de la CTP tienen un trabajo y una remuneración, aunque magra y muchas veces alejada de lo que prevén las normas, se les dificulta lograr el reconocimiento, la dignidad y la estabilidad en el trabajo: los trabajadores no tienen el reconocimiento en el trabajo que merecen, a la vez que el sufrimiento en el trabajo es una constante. Estas dificultades están -sin dudas- en íntima relación con el tipo de integración profesional propuesto por Paugam, dado que entendemos al reconocimiento como un proceso que se construye en interacción con otros (Dubet, 2006, entre otros). Si las relaciones son malas, por ende, el tipo de reconocimiento será negativo¹⁷.

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

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

Porque no queremos vislumbrar un horizonte aporético que se traduzca en una profundización aún mayor del avance del capital, apostamos a poner el énfasis en estas

¹⁷ Para reafirmar lo dicho por el autor, podemos hacer referencia brevemente a lo tratado en nuestra investigación relacionada con los trabajadores desocupados “beneficiarios” de un plan de empleo en Argentina. Allí corroboramos que frente a diferentes relaciones que ellos establecen con distintos “otros” en el momento de realizar la contraprestación del plan de empleo, mayoritariamente, tienen miradas de no reconocimiento y de estigmatización por el solo hecho de “ser beneficiarios” de un plan de empleo. En el caso de los “beneficiarios”, el “respeto mutuo” del que habla Sennett (2003) es menos visible porque en muchos de los casos estudiados el reconocimiento y por ende, el respeto que demuestran los “otros” hacia “ellos” se hace menos palpable.

experiencias y abrir la posibilidad quizás a una respuesta afirmativa a nuestro interrogante: es posible resistir desde la integración descalificante.

Bibliografía citada y consultada

- Abal Medina, P.; Arias, C.; Crivelli, K. y Diana Menéndez, N. (2008): “Las configuraciones del conflicto laboral en empresas de servicios. Un estudio de casos en call centers y subtes”, en e-l@tina. Revista Electrónica de Estudios Latinoamericanos, Buenos Aires, Vol. 6, número 23.
- Abal Medina, Paula (2006) “Dispositivos de poder en empresas. Un estudio de la relación capital-trabajo en grandes empresas en grandes cadenas de supermercados”, Buenos Aires, 124. Serie Informes de Investigación, CEIL-PIETTE CONICET.
- Antunes, Ricardo (2003). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*, Buenos Aires, Ediciones Herramienta.
- Arias, Cora Cecilia (2008): “Fragmentación y rearticulación de colectivos de trabajadores: la experiencia del Sindicato de Encuestadores en Lucha”, ponencia presentada en las 3° Jornadas sobre Universidad y Movimiento Obrero. “Nuevos desafíos y nuevos actores frente a la precarización del mundo del trabajo”. Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Septiembre de 2008.
- Barattini, Mariana (2008): “Reconocernos como trabajador@s: La experiencia de la Coordinadora de Trabajador@s precarizad@s”, ponencia presentada en las Jornadas UNGS (Universidad Nacional de General Sarmiento), Los Polvorines, Buenos Aires.
- Battistini, Osvaldo (1999): “Exclusión Social en el Mercado del Trabajo. El caso de Argentina”, publicación de la Organización del Trabajo y la Fundación Ford, como parte del Equipo Técnico Multidisciplinario, para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay. Santiago de Chile.
- Bihr, Alain (2007): «La précarité gît au coeur du rapport salarial. Une perspective marxiste», dans *¿Interrogations? - Revue pluridisciplinaire en sciences de l'homme et de la société*, Numéro 4. Formes et figures de la précarité, juin 2007, <http://www.revue-interrogations.org>.
- Bonefeld, Werner (2007): “Praxis y constitucionalidad: Notas sobre Adorno” en Holloway, J.; Matamorros, F. y Tischler, S. (comps.) (2007): *Negatividad y Revolución. Theodor W. Adorno y la política*. Buenos Aires - Puebla, México, Ediciones Herramienta - Universidad Autónoma de Puebla, pp. 129-156.
- Bourdieu, Pierre (2000): *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*, Barcelona, Editorial Anagrama.
- Castel, Robert (1996): *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires, Paidós.
- Cingolani, Patrick (2005): *La précarité*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Crivelli, Karina (2007). “Devenir «bénéficiaire» du Programme «Jefes y Jefas de Hogar Desocupados» en Argentine. Des expériences multiples”, Mémoire de Master, Master 2 en Sciences Sociales, mention Sociologie EHESS, Paris. (mimeo).
- de la Garza Toledo, Enrique (comp.) (2005): *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Buenos Aires, CLACSO.
- Dubet, François (2006): *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Editions du Seuil, Paris.

- Ermida Uriarte, Oscar (1999): “Globalización y Relaciones Laborales”, ponencia presentada en el III Congreso Regional de las Américas de Relaciones Laborales, Lima- Perú.
- Görz, André (2000): *Miserias del presente, riqueza de lo posible*, Buenos Aires, Paidós.
- Grassi, Estela y Danani, Claudia (orgs.) (2009): “¿Qué hay de normal en el empleo normal? Condiciones de trabajo y proyectos de vida después de los años ‘90, en Grassi, E. y Danani, C. (2009): *El mundo del trabajo y los caminos de la vida. Trabajar para vivir; vivir para trabajar*, Buenos Aires, Espacio Editorial, Cap. 1.
- Holloway, John (1993/1994): “La reforma del Estado: Capital Global y Estado Nacional”, en *Revista Doxa*, Buenos Aires, números 9/10.
- Marshall, Adriana (1990), “Formas precarias de trabajo asalariado: dos estudios en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Empleo temporario y empleo incierto: dos caras del trabajo temporario en Argentina”, Paper del Instituto Internacional de Estudios Laborales (IILS), Ginebra.
- Marx, Karl (1993): *Manuscritos*, Barcelona, Altaya.
- Negri, Antonio (1997): “Marx y el trabajo: el camino de la disutopía”, en *Las verdades nómadas & general intellect*, Madrid, Akal.
- Paugam, Serge (2000): *Le salaríé de la précarité*, Paris, Ed. PUF.
- Paugam, Serge (2000): *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF, coll. «Quadrige».
- Paugam, Serge (1999): «Formes d’intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques», dans *Revue Française de Sociologie*, Paris, Volume 40, Numéro 4, pp. 715-751.
- Polanyi, Karl (2003): *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Sennett, Richard (2000): *La corrosión del carácter*, Barcelona, Editorial Anagrama.
- Sennett, Richard (2003): *Respect. De la dignité de l’homme dans un monde d’inégalité*, Albin Michel, Paris.
- Torre, Juan Carlos (1991): *La vieja guardia sindical y Perón*, Buenos Aires, Editorial Sudamericana.
- Vasapollo, Luciano (2006): “El trabajo atípico y precario como estrategia del capital en el paradigma de producción postfordista”, en Bel, J.; Valenzuela, P. y Tafalla, J. (Coords.) 2006: *Miradas sobre la precariedad*, Madrid, El Viejo Topo.
- Villarreal, Juan (1985): “Los hilos sociales del poder”, en Jozami, E., Paz, P. y Villarreal, J. (1985): *Crisis de la dictadura argentina. Política económica y cambio social (1976-1983)*, Buenos Aires, Siglo XXI, pp. 201-283.
- Virno, Paolo (2003): *Gramática de la Multitud. Para un análisis de las formas de vida contemporáneas*, Buenos Aires, Ediciones Colihue SRL.

Otras Fuentes

- Entrevistas en profundidad realizadas a integrantes de la CTP durante los años 2006-2008.
- Registros de campo en encuentros y talleres de la CTP.
- Periódico Página 12.
- Medios digitales alternativos: La vaca (<http://lavaca.org>) y Precarias a la deriva (<http://www.sindominio.net/karakola/precarias.htm>)
- Boletín de la CTP, número 1, Noviembre de 2007.