

Grupo 7: Expresiones, intereses y estrategias en los conflictos sociales
Coordinación: María Celia Cotarelo - mccotarelo@gmail.com

Sentidos, demandas y acciones gremiales contra la precariedad laboral.

Gabriela Wyczykier
CONICET/UNGS
gwyczykier@yahoo.com

Mariana Barattini
UNGS
mbaratti@ungs.edu.ar

1. Introducción

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

De este modo, en la Argentina post convertibilidad, hemos asistido al incremento sustantivo de los niveles de conflictividad laboral y a una revitalización de la negociación colectiva, en conjunción con el mejoramiento de algunos indicadores laborales claves, como el desempleo. Sin embargo, estos procesos se han producido paralelamente con la continuidad de una tendencia presente en el mercado de trabajo local e internacional con respecto a la persistencia del trabajo no registrado, que ha llegado a representar, conforme a las estadísticas y los informes técnicos, a casi un 40% de la PEA. Estos indicadores se encuentran de todas formas amenazados por la irrupción de la crisis económico-financiera internacional iniciada a mediados del 2008, cuyas consecuencias sobre la economía local han comenzado a resentir los volúmenes de empleo en algunos sectores de actividad en particular. Junto a ello se ha instalado la amenaza del desempleo y la agudización de la incertidumbre laboral en amplios grupos laborales, generando nuevamente un reposicionamiento de los actores sindicales.

En este contexto, nuestras inquisiciones se han ligado con el estudio acerca de las rupturas y continuidades que pueden vislumbrarse en los sentidos, las demandas, y las acciones gremiales en torno a la problemática de la precariedad laboral. Para ello, una pregunta central que estimuló nuestra indagación refiere a cómo pensar las demandas y las acciones sindicales de base considerando tanto el proceso de fragmentación y heterogeneización que ha venido afectando a la clase trabajadora como así también, en el marco de una crisis de sus organizaciones de representación sindical¹.

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

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

En este escenario, y como abona Harvey (2004) a nuestras reflexiones anteriores, asistimos a un proceso de transición en el régimen de acumulación y su correspondiente modo de

¹ Para nosotros las experiencias sindicales de base son aquellas en las cuales grupos de trabajadores deciden emprender un proceso organizativo por reivindicaciones del sector, actuando la mayoría de las veces con independencia de las direcciones sindicales. Estas experiencias pueden surgir del marco institucional de la estructura sindical o al margen de ella. Hablamos a su vez de una construcción procesual, porque consideramos que dichas experiencias son gestadas en términos de procesos en donde interactúan diferentes actores en un entramado social por demás complejo. En el caso de las experiencias que se reproducen por fuera de la estructura sindical tradicional, y del lugar de trabajo, los trabajadores que decidieron emprender un proceso organizativo van adecuándose a las reglas de juego del mundo sindical, experimentándose en dicho proceso un acercamiento al modelo sindical tradicional, más allá de la posición que detentaban esos trabajadores en los orígenes. Al interior del modelo sindical, estas experiencias plantean por otro lado un esquema organizativo ligado al clasismo, instalando formas de participación y resolución orientadas a la democratización de la toma de decisiones, tanto con prácticas asamblearias como con otras formas de consulta a las bases.

regulación social y política, notándose un pasaje a un sistema que apela a la flexibilidad de los procesos de trabajo, que ha tenido significativos efectos sobre las modalidades de vinculación de los individuos con el empleo y el mercado laboral (informalidad, precariedad, subempleo, desempleo) y sobre sus modalidades de organización.

Estos procesos habrían afectado la fortaleza de las organizaciones sindicales tradicionales, herederas de estrategias defensivas y reivindicativas de recursos materiales, simbólicos y culturales propios de la era de acumulación fordista, y del establecimiento del lugar de trabajo como espacio privilegiado para la configuración de identidades y de acción colectiva.

En esta dirección, en los últimos años han enriquecido el debate diferentes perspectivas que analizan la crisis del paradigma productivo que caracterizó a los llamados Estados de Bienestar pensando en su impacto (leído en términos de crisis y/o agotamiento) sobre las instituciones reguladoras de las relaciones laborales que lo caracterizaron. Entre ellas, una de las perspectivas que representan una referencia para este tipo de análisis, es la teoría de la regulación, que puso el acento tanto en el diagnóstico de la crisis de productividad en el nivel del proceso de trabajo (según esa teoría por la existencia de relaciones laborales rígidas), como en un nivel macro social, destacando la ineficacia de las instituciones clásicas del sistema de relaciones industriales (negociación colectiva, seguridad social, neocorporativismo). (Aglietta; Boyer 1989; Lipietz 1985)

Habida cuenta de estos señalamientos, nos proponemos analizar algunas situaciones que traducen un conjunto de respuestas colectivas a una problemática que tiende a reproducir condiciones individuales de transitar el mundo del trabajo, como demuestran las relaciones laborales precarias. Así, nuestra mirada investigativa se orientó a intentar consignar y comprender qué modalidades y formas habían adquirido las demandas y acciones de trabajadores de base para afrontar esta problemática, intentando caracterizar de qué manera era posible advertir la reconfiguración de solidaridades laborales en el ámbito cotidiano de reproducción económica y en ese sentido, pensar los problemas, limitaciones y perspectivas que se le han presentado a la acción colectiva basista en la Argentina.

En vistas de ello, concentraremos nuestra atención en aquellas situaciones en las cuales fue posible estructurar demandas y acciones desde el lugar de trabajo, rearticulando solidaridades entre trabajadores estables y precarios; así como también, caracterizaremos la acción gremial de trabajadores en condiciones de contratación precaria que han debido

rearticular su solidaridad por fuera del lugar de trabajo con el objeto de alterar sus condiciones laborales.

Para el primer caso, presentaremos información sobre demandas y sentidos de la acción en torno a la precariedad estimulados por comisiones internas de fábrica del sector manufacturero de la economía, especialmente del metalúrgico y el automotriz. Para el segundo caso, reflexionaremos sobre la experiencia de la Coordinadora de Trabajadores Precarizados que nucleó a trabajadores precarios de los nuevos servicios de la economía. El trabajo de campo que nutre este estudio se desarrolló a partir del 2007, a través de una estrategia cualitativa de investigación social, aplicando la técnica de las entrevistas en profundidad a delegados, militantes y trabajadores de base y la participación activa en repertorios de acción y en instancias assemblearias.

2. Hacia una definición normativa de la precariedad laboral

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

Resultó así que desde los años 70 en adelante, la problemática del empleo precario comenzó a adquirir mayor vitalidad en las economías occidentales, retornando a la agenda política y de discusión académica para designar aquellas ocupaciones y relaciones de trabajo consideradas “atípicas”. Como bien destaca Rodgers (1992) se aprecia una tendencia a contemplar el trabajo regular estable asalariado como seguro, y a considerar otras formas de trabajo como precarias en tanto las mismas se desvían de la norma. Sin embargo, existen varias formas dentro de la precariedad. Así, se aprecia una multiplicidad de elementos involucrados para definirla, implicando ellos la inestabilidad, la falta de protección, la inseguridad, y la vulnerabilidad social y económica. Aquello que identifica entonces a la precariedad es una combinación de estos factores “*y los límites del concepto son, inevitablemente, arbitrarios hasta cierto punto*” (Rodgers, 1992, pág.19) Estos elementos suponen cierta ambigüedad al momento de observar los trabajos precarios, así como resulta significativamente variable la forma que en estos trabajos “atípicos” resultan precarios.

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

Así, externalización productiva, terciarización y subcontratación de actividades y servicios por parte de las empresas, confluyeron desde los años 70 no solo 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.

Con la ambición de aportar cifras sobre este proceso en la Argentina, Salvia, Stefani y Comas (2007) elaboraron una categoría que designa y combina dentro de la denominación de Empleos Precarios, a los empleos independientes sin aportes a la seguridad social, o trabajadores en relación de dependencia en puestos inestables o sin beneficios sociales, pero con ingresos en su ocupación principal superiores a la canasta familiar de indigencia (distinguiéndolos así de los Empleos Estables y los Empleos Marginales) Los autores concluyen que entre las mediciones del segundo semestre de 2003 y segundo semestre de 2006 conforme a los registros de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), se observaba un incremento del 31% del empleo del sector privado formal, conformado en su mayoría por puestos de trabajo estable (793 mil puestos), aunque advirtiendo sobre un incremento importante en los Empleos Precarios (275 mil puestos).

Junto a los elementos consignados, la extensión de la flexibilidad contractual a partir de la década del 90 en el marco de los cambios en la regulación de las relaciones de trabajo por parte del Estado, contribuyó a incrementar la precariedad laboral y a instalar nuevos parámetros de lo considerado típico y normal, especialmente entre las generaciones jóvenes que comenzaron

a transitar por sus primeras experiencias de trabajo. Como analiza Perelman (2001) la reforma específica del régimen de contratación se desarrolló en la Argentina en dos etapas, permitiendo la ampliación del universo de trabajadores que pudieran emplearse bajo esta modalidad. La primera etapa se inició con la sanción de la Ley 24.013 del año 1991, que estableció una serie de “modalidades promovidas” de contratación, orientadas a ciertos grupos poblacionales, y como medidas de fomento a la generación de puestos de trabajo en nuevas unidades productivas. En el año 1994 aumentaron las presiones políticas para profundizar la flexibilidad contractual. Con la sanción de la Ley 24.465 de 1995 se estableció que el contrato de trabajo fuera a prueba durante el lapso de 3 meses, extensibles a 6, eximiendo al empleador de los costos laborales no sociales². La flexibilidad contractual contribuyó de este modo a incrementar la precariedad laboral, y el trabajo no registrado.

Considerando estos enunciados, nos preguntamos entonces de que formas, en un contexto de transformaciones de las condiciones estructurales del mercado de trabajo (descenso del desempleo, aumento del empleo) y de los niveles de conflictividad laboral, las condiciones de precariedad laboral han comenzado a ser planteadas entre los trabajadores organizados, activando un conjunto de demandas y prácticas sociales colectivas para afrontar dicho proceso. Como traducen las cifras sobre conflictividad laboral, las principales demandas y acciones de protesta han estado ligadas a las reivindicaciones por salario, siendo sustantivamente menores las vinculadas a condiciones de trabajo y contratación.

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

En este sentido, pensar la problemática de las acciones sindicales y la precariedad laboral nos permite colocar la mirada analítica no tanto sobre el proceso de descolectivización e individualización de las estrategias para enfrentar la pérdida de inscripciones laborales sino por

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

el contrario, nos conduce a observar un escenario de estrategias y redefinición de solidaridades en torno al trabajo.

3. Los trabajadores de base y la precariedad laboral

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

Asimismo, la ampliación de estas modalidades contractuales en las últimas décadas no afectó a todos los grupos demográficos por igual, siendo las mujeres, los jóvenes, los colectivos migratorios, entre otros, quienes afrontaron mayoritariamente condiciones de trabajo ligadas a formas precarias de inserción ocupacional. De otra parte, estas formas de integración laboral atravesaron distintos sectores de la economía, ampliándose tanto en aquellas actividades que usualmente reproducían mecanismos contractuales vinculados a la indeterminación temporal, la estabilidad y la homogeneización de condiciones colectivas de trabajo en una misma empresa – como es factible de observar en el sector industrial de la economía – como así también, favoreciendo modalidades de vinculación laboral en actividades productivas cuya lógica de reproducción ha estado ligada a las nuevas tecnologías y a la difusión de tareas eventuales en los llamados nuevos servicios – telemarketers, encuestas de mercado y opinión, servicios tecnológicos a empresas, entre otras -. Es en éste último sector donde es factible observar con mayor fortaleza la diversificación incluso formativa y de calificaciones de quienes se vinculan laboralmente al mismo, pudiendo observar la coexistencia de trabajadores con alto nivel de calificación, y otros con menores credenciales educativas y formativas.

En esta dirección, la precariedad como fenómeno rebasa la noción de trabajo “en negro”. Así, este término denota normativamente inserciones ocupacionales ilegales mientras que, en el caso de la precariedad, legalidad e ilegalidad se entrecruzan y confunden algunas de las veces, y se distancian en otras. Ello lo hemos analizado a propósito de la difusión legislativa de la flexibilidad contractual. Al mismo tiempo, el carácter electivo o forzado de ocupaciones intermitentes y a tiempo determinado adicionan otros elementos de consideración al pensar en esta problemática. Así, se observa bajo la noción de precariedad tanto de la reproducción de trabajo esclavo y clandestino en talleres textiles, como así también el caso de trabajadores

jóvenes universitarios que aspiran durante su etapa de formación a la efectivización de tareas intermitentes. Entre ambas situaciones, claro está, se encuentra todo un conjunto heterogéneo de situaciones y aspiraciones laborales que reflejan diversas formas de transitar la experiencia laboral.

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

Tradicionalmente, el lugar de trabajo ha sido observado en términos político-ideológicos, y de práctica organizativa, como el espacio privilegiado para configurar identidades políticas y de clase. La acción gremial se ha consolidado y sustanciado históricamente conteniendo al ámbito y el espacio de trabajo como un escenario de significativa relevancia. Así, la socialización, transmisión de ideas y mancomunidad que es factible concitar entre trabajadores que comparten un mismo espacio productivo y condiciones de trabajo que los recrea como grupo que establece relaciones antagónicas con el capital, han sido considerados en la literatura como base fundamental para pensar la organización y acción reivindicativa y/ ó defensiva de los trabajadores.

En esta dirección, las comisiones internas de fábrica (CI) conformadas por delegados elegidos desde las bases, han constituido órganos de representación colectiva de los trabajadores que actúan como nexos entre el ámbito propiamente fabril y las organizaciones sindicales. Históricamente, estos ámbitos de representación micropolíticos han conformado espacios de fuerte resistencia y reclamo de los trabajadores frente a las empresas, al Estado, y a sus propios sindicatos. Otras tantas han sido señaladas por los mismos trabajadores como estructuras de disciplinamiento y control de sus propias bases, atendiendo principalmente los intereses de las organizaciones sindicales más amplias, y de las empresas. En este sentido, son espacios de representación y acción colectiva en disputa, pero que resultan fundamentales al momento de pensar como se redefinen las relaciones de cooperación y de conflicto entre los trabajadores de base, y con ámbitos de representación colectiva extra fabriles, y políticos. Y en esta dirección, resulta para nosotros apropiado reflexionar sobre estos ámbitos cuando al diversificación contractual ha instalado en el seno de los espacios productivos situaciones diferentes de inserción colectiva y política.

De otra parte, y asumiendo la reproducción de formas de contratación precarias en las últimas décadas, es posible observar la generación de espacios de articulación política y gremial

que acontecen por fuera de los espacios de trabajo, conteniendo al mismo como horizonte de disputa y reivindicaciones políticas. Así, la Coordinadora, representa un caso paradigmático de este tipo de resistencia y articulación por fuera de los espacios de trabajo, con el contrasentido que representa que muchos de los trabajos que nuclea esta experiencia se desarrollan en un espacio laboral abierto, como es la calle. El “no lugar” puede ser definido en términos de ampliación de las fronteras del ejercicio de la actividad, sin necesidad de plantear la no posibilidad de organización en esos espacios difusos. De hecho, la militancia de la CTP denuncia la precariedad bajo la modalidad del escrache en la puerta de las empresas que “contratan los servicios” de muchos de estos trabajadores precarios.

3.1 La experiencia de los trabajadores industriales

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

En primer término, es importante destacar que la noción de precariedad laboral ha estado vinculada para estas comisiones internas de fábrica con las modalidades de contratación que se extendieron a partir de los años 90 en las empresas, y continuaron su vigencia en el actual milenio. Así, la extensión de los contratos eventuales y la tercerización de tareas que otrora realizaban los mismos empleados de planta, fue asumida por algunos delegados y militantes de base como una situación problemática que buscaron afrontar con distintas acciones.

“Para mí la precariedad tiene que ver fundamentalmente con las formas de contratación, desde las empresas tercerizadas, para mí son precarias, también las agencias de trabajo, los becarios, el trabajo en negro. En general son distintas cosas, pero lo que une a todas es la precariedad” (Delegado sindical de SIDERAR, empresa metalúrgica ubicada en Morón, noviembre de 2008)

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

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

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

En una empresa multinacional metalúrgica ubicada en el partido de Avellaneda, con importante historia de activismo gremial entre sus antecedentes, la flexibilización laboral de los años 90 y la extensión de los procesos de subcontratación condujeron a la tercerización progresiva de parte importante de su plantel³.

Ante la renovación de la comisión interna de delegados en el 2002, luego del despido de los compañeros más activos sindicalmente, la pelea contra la precariedad al interior de la fábrica se ubicó dentro del conjunto de demandas y acciones que emprendiera el nuevo cuerpo de delegados. Ello hubo de requerir, en primer término, una actividad progresiva y continua de concientización de los trabajadores. La multiplicación de distintas modalidades de contratación al interior de las empresas, y el proceso de subcontratación y tercerización, había aparejado consecuentemente un problema clave para la acción gremial reivindicativa: la convivencia en el mismo espacio productivo de trabajadores con vínculos heterogéneos y con beneficios y derechos dispares y diferentes.

³ Hacia el año 1994, un entrevistado estimaba que el 30% del plantel de la fábrica era contratado.

“Hay que tener en claro que no es un problema económico, sino un problema político, lleva a la ruptura de cualquier tipo de organización interna a nivel gremial, y no hablo solo del sindicato de los trabajadores, sino de los trabajadores mismos” (Delegado de la CI de TEL, empresa metalúrgica de Avellaneda, noviembre 2008)

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

Para ello, los trabajadores no tuvieron que extremar medidas de protesta, ejerciendo mayormente presión sobre la empresa. Y la empresa, en este sentido, demostró cierta permeabilidad a los reclamos.

La seccional gremial de la UOM Avellaneda no ha mantenido una posición activa frente a la situación de los contratados metalúrgicos, pero apoyó las acciones que la CI decidió llevar adelante.

En otra empresa metalúrgica ubicada en el partido de Morón – SIDERAR-algunos delegados de la CI comenzaron a inquietarse por las condiciones de precariedad laboral al interior de la planta desde fines de los años 90 en adelante, advirtiendo las desigualdades manifiestas entre los trabajadores estables y con contratos a tiempo indeterminado, en contraposición a la cada vez más extendida tercerización y subcontratación que se apreciaba al interior de los muros de la fábrica. Este proceso había comenzado con fuerza en el año 1994, distinguiéndose la presencia de alrededor de 150 trabajadores estables, y alrededor de 50 tercerizados y otros 50 eventuales. Estos últimos fueron efectivizados en su totalidad fruto de las acciones gremiales en la fábrica.

Con la renovación del cuerpo de delegados, y el ingreso de una camada de jóvenes trabajadores a la acción sindical, la situación de los precarizados comenzó a revertirse en la planta, conformada hacia fines del 2007 por unos 200 trabajadores efectivos, y 100 tercerizados⁴ que lograron alterar algunas de las condiciones de trabajo que vulneraban su situación laboral, fruto del apoyo de la CI.

⁴ Los trabajadores tercerizados se agrupan en 5 empresas subcontratadas que se encargan de mantenimiento, limpieza, logística, embalaje y comedor.

La primera actividad que encararon desde la CI respecto a los tercerizados fue conveniarlos con la UOM. Si bien ello no había sido el producto de un fuerte conflicto, sí fue el fruto de ciertas presiones llevadas adelante por la CI. Desde ese momento, nos testimonia, ningún trabajador tercerizado fue despedido o trasladado a otra empresa.

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

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

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

Los trabajadores de la empresa automotriz DANA estimularon desde el 2000 hasta el 2007 (año en que fueron despedidos por la empresa los trabajadores más activos gremialmente) una serie de reivindicaciones y demandas en torno a las condiciones de contratación.

Esta empresa trasnacional que produce autopartes destinadas a la exportación se encuentra ubicada en el Conurbano Bonaerense. En el año 1998 ingresó una camada de jóvenes trabajadores que concibieron progresivamente la posibilidad de generar una serie de cambios en las condiciones de trabajo que habían reinado hasta ese entonces en la empresa. Al igual que en los casos comentados anteriormente, y en una significativa proporción de empresas industriales, resultaba habitual la contratación de trabajadores entre 20 y 30 años por tiempo delimitado – entre 3 y 6 meses - siendo para aquellos muy dificultosa la oportunidad de permanecer como efectivos en el puesto de trabajo. Incluso, la rivalidad entre compañeros de trabajo, estables y contratados, se percibía cotidianamente:

A partir del 2001 esta situación comenzó a revertirse con el cambio de los integrantes de la CI, y el ascenso de nuevos delegados y activistas gremiales que fueron desarrollando un espíritu crítico y de vocación de cambio al interior de los muros fabriles, y que se fueron

combinando con otros trabajadores con mayor antigüedad de trabajo en la empresa, y en la actividad sindical.

Entre los logros que fue obteniendo la CI se destacan las acciones tendientes a impedir el despido de compañeros contratados, las luchas salariales, y la reactualización del convenio de trabajo de la empresa, logrando de esta forma la igualación del salario por hora sin importar la antigüedad de cada empleado. Así, se consiguió la efectivización de los trabajadores jóvenes que fueron ingresando por camadas luego del 2003, acompañando el incremento de la producción en la empresa. Hasta el 2006 se habían incorporado 250 trabajadores, todos ellos en forma efectiva. De esta forma, los despidos o la rotación dejaron de ser una experiencia habitual y natural en este establecimiento.

Los testimonios recogidos permiten observar un cambio en las solidaridades laborales que se fueron recreando desde el 2000 en adelante en esta empresa, donde la acción reivindicativa y el fortalecimiento colectivo de la organización de base era antepuesta ante las situaciones conflictivas que incluso pudieran presentarse entre los trabajadores.

Las situaciones de conflicto que llevaron adelante los trabajadores con sus representantes de base fueron sin embargo sumamente moderadas, evidenciándose en este sentido una postura abierta de la empresa a resolver rápidamente aquellas problemáticas que pudieran conspirar contra el avance de la producción. En efecto, los logros fueron obtenidos progresivamente ante la amenaza de los trabajadores de llevar adelante un paro de las actividades, o no trabajar horas extras. Ello en gran medida porque los gerentes de esta empresa habían asumido compromisos productivos con las cabeceras de la multinacional. Al mismo tiempo, al quedar ajenos a los vaivenes del mercado interno, la expectativa productiva se vinculaba con el negocio de la exportación, siendo éste un elemento distintivo de esta empresa industrial respecto a otras autopartistas locales. De esta forma, el fortalecimiento progresivo de la comisión interna, conjuntamente con una predisposición de la empresa – por lo pronto hasta el 2006 – de resolver rápidamente los conflictos potenciales, alimentaron esta experiencia particular.

A partir del 2006 una conjunción de elementos conspiró contra la continuidad de las acciones de la comisión interna y los trabajadores: de una parte, cambiaron los gerentes de la empresa, optando los nuevos ingresantes por desarticular la organización de los trabajadores de base. Conjuntamente, y ello como un rasgo que puede extrapolarse a otras situaciones de comisiones internas, el SMATA, según denuncian los trabajadores, se había opuesto reiteradamente y a través de distintas estrategias a esta organización “desde abajo”. En suma, se

desataron una serie de situaciones de conflicto que culminaron con el despido en el 2007 y 2008 de 60 trabajadores, entre los y los trabajadores políticamente más activos.

3.2 La experiencia de la Coordinadora de Trabajadores Precarizados

Como ya hemos mencionado, la tercerización esta asociada a la flexibilización de las relaciones laborales, instituyéndose de esta manera un modelo laboral caracterizado por la transitoriedad y la alta rotación, que acentúa el proceso de individualización y despolitización de los trabajadores. Se conforma de este modo una figura ligada a la provisión de servicios y obligaciones, por sobre una ligada a los derechos. Esta situación favorece la desvinculación de los mismos de los marcos reguladores tradicionales de las relaciones laborales y a su vez, representa un obstáculo a las posibilidades de organización alternativa como forma de modificar su situación de precariedad.

Ahora bien, es posible advertir la posibilidad de generar procesos organizativos cuyo punto de partida remite a esta condición de prestadores de servicios, individualizados, despolitizados, sin un marco de representación sindical ni solidaridades y colectivos contenedores, como así tampoco, y a diferencia de los trabajadores industriales, de un espacio de trabajo definido.

Esta situación es factible de ilustrar con la emergencia -y luego ocaso- de una experiencia colectiva de trabajadores ligados a los nuevos servicios de la economía que experimentan la precarización laboral: la Coordinadora de Trabajadores/as Precarizadas/os (CTP)⁵. Este colectivo se propuso en su origen problematizar la condición de precariedad, construyendo una identidad compartida de trabajadores que transitaban un mundo laboral fragmentado y precarizado. ¿Qué significa ser precario, Quiénes somos, Quiénes configuran mi situación, Qué podemos hacer para revertirla?, son preguntas que atravesaron el caso que investigamos a lo largo de la corta vida de dos años de esta experiencia de articulación.

⁵ A fines del 2006 se promueve una jornada en la facultad de Filosofía y Letras y Ciencias Sociales de la UBA convocada por la Red de Estudiantes de Sociales (RES), un grupo de estudiantes de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA y el Sencue (Sindicato de Encuestadores en Lucha). Más de cien personas respondieron a la invitación. El objetivo era articular y permitir el cruce de experiencias, como ellos dicen “*Atravesamos de un modo político y colectivo el mismo camino que de otro modo deberíamos recorrer de modo despolitizado e individual*”. En un segundo encuentro se decide la conformación de la CTP. A la fecha hemos realizado 10 entrevistas semi estructuradas a participantes de la Coordinadora: del Sencue, de los Call Center y a participantes que no están nucleados en ningún grupo. También hicimos un grupo focal de 4 mujeres y 3 hombres, a uno de los grupos universitarios. Con una estrategia de observación participante seguimos las instancias plenarias desde julio de 2007 hasta enero de 2008 y se participó activamente en charlas, talleres y repertorios de acción.

La CTP reunió a partir de su génesis a grupos de encuestadores, operadores telefónicos, pasantes, docentes, y a los llamados “suelos”, aquellos que no tenían un grupo de pertenencia en sus lugares de trabajo y que rotaban de un tipo de trabajo a otro. En su mayoría eran jóvenes entre 20 y 30 años de sectores medios, con una formación terciaria o universitaria. Es suma, eran trabajadores jóvenes, con un nivel de formación universitaria o terciario, que tuvieron su primera experiencia laboral en empresas transnacionales o en el propio Estado. Este último aparece conjuntamente como uno de los principales agentes precarizadores.

En sus dos años de vida, en las reuniones plenarias de la CTP los debates versaron sobre el carácter que debía adoptar el espacio. Al interior de estos debates, los diversos acuerdos la definían como un espacio de resistencia, solidaridad y lucha; como una respuesta a la necesidad de reforzar los vínculos de los participantes, fomentando la organización y generando acciones concretas. Al mismo tiempo, buscaban darle a este espacio relevancia como agente de difusión de la problemática de la precarización, estimulando la recopilación y sistematización de experiencias de lucha y compartir las herramientas legales; la solidaridad con las acciones de los grupos integrantes, así como la generación de actividades propias de esta coordinadora. La misma no era definida como un espacio de servicios para otros, capaz de resolver desde afuera los problemas a quienes buscaran un acercamiento, sino al contrario, la motivación era dar vida a un espacio de participación activa, que pudiera involucrar a quienes resultara imposible a manifestar su malestar, u organizarse en sus lugares de trabajo.

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

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

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

“La necesidad de generar nuevos lazos de solidaridad, de generar actividades propias de lucha, de hacer visible esta situación, de salir a denunciarla, nos hizo salir a la calle y hacer pública esta problemática para instalarla mas allá de nuestros espacios de trabajo” (vocera, CTP).

En agosto de 2008, y luego de dos años de haber encarado acciones como espacio⁶, de apoyar luchas de los grupos que la conformaban, de participar en eventos, charlas, jornadas, etc., los pocos grupos que quedaron conformando la CTP decidieron disolver el espacio. En el plenario del 16 de agosto de 2008, se acordó no sostenerlo, aunque sí se dispuso continuar manteniendo los lazos solidarios que se habían recreado. En esta dirección, se dejaron de realizar los plenarios, las reuniones de comisiones, las funciones de los voceros, permaneciendo como vía de conexión el mail de “precarios en lucha”. La conclusión general de los participantes había sido que, antes de fortalecer un espacio de coordinación “se tiene que poner el foco en la organización o grupo” en los lugares de trabajo, y que la CTP había ya cumplido alguno de sus objetivos, como fuera el de generar lazos y habilitar contactos para ayudar a los “suelos” a generar procesos organizativos.

Una pregunta investigativa nos inquieta: ¿Por qué no pudo perdurar el espacio de coordinación?, y más allá de ese hecho, ¿Fracasó la experiencia?

⁶ Las dos acciones más importantes que realizaron como CTP fueron las llamadas “caravanas contra la precarización laboral” en donde se marchaba hacia aquellos lugares de la ciudad de Buenos Aires que representaban agentes precarizadores (Ministerio de trabajo, Movistar, Institutos de formación terciaria, el rectorado de la UBA, entre otros). La primera de ellas se realizó el 1° de mayo 2007 y fue encabezada por manifestantes con caretas de muñequitos “playmobil”, figura que simboliza que el trabajador precarizado es descartable, manipulable. A su vez, la careta genera el efecto de la igualación, para dar cuenta de una identidad colectiva ante la fragmentación de los vínculos entre los trabajadores. La segunda caravana se realizó el 30 de abril de 2008, y además de las caretas de playmobil características de la primera caravana, se realizó una representación con el llamado “pulpopular”, una especie de títere que simbolizaba lo contrario a los grandes pulpos económicos, en cuyos tentáculos estaban los trabajadores, dando cuenta de la unidad en la diversidad del campo popular. Luego realizaron acciones directas en distintos lugares de trabajo: el 14 de Agosto 2007 el apoyo a un escrache a ACTION LINE; en septiembre 2007, apoyaron un escrache de los trabajadores de Wal Mart; el 10 de Octubre 2007, escracharon a la consultora IPSOS, una acción impulsada por el Sencue; además de asistir a charlas, eventos y reportajes

Con respecto a la primera pregunta, consideramos que la experiencia de la CTP presentó desde sus orígenes una suerte de tensiones íntimamente relacionadas con el perfil social de aquellos que la integraron. La primera de ellas se relaciona con la tensión entre “un espacio sindical y un espacio político”, que si bien da cuenta de una construcción analítica, no necesariamente dialéctica, forma parte de los interrogantes de los actores en los debates sobre el carácter del espacio. A saber : la CTP estuvo integrada por dos tipos de agrupamientos, uno de *carácter estudiantil* y otro ligado al mundo del trabajo, que hemos llamado de *carácter sindical*. El primer tipo de agrupamiento reunía a colectivos de estudiantes universitarios, y sus discusiones tenían un sesgo teórico respecto de que es ser precario, así como de la potencialidad política de la condición de precariedad. La CTP aparecía para éstos como una de las nuevas formas organizativas que contemplaban la realidad del trabajador precario, distanciándose de la forma sindicato. El segundo tipo de agrupamiento estaba conformado principalmente por trabajadores que experimentaban la precariedad en los lugares (encuestadores y call center). Desde estos grupos se contemplaba a la CTP como un lugar común, en el tránsito entre trabajo y trabajo⁷. La coordinadora era visualizada a su vez, como un soporte para sostener las luchas que se emprendían en los diferentes lugares de trabajo.

Resulta notorio que ambas deficiones con respecto a la CTP definen temporalidades diferentes y en ese sentido, se presentan para los actores en términos de tensión. A modo de ejemplo, desde el año 2006 a esta parte, grupos de carácter sindical se han alejado de la CTP, porque este espacio no sirvió para dar respuestas a los conflictos que se presentaban cotidianamente en los lugares de trabajo. Este es el caso de los Autoconvocados del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, que ante la política de despidos emprendida por el nuevo jefe de Gobierno de la Ciudad optaron por conformar una Coordinadora de Trabajadores Precarizados del Estado, que reúne a trabajadores con modalidades contractuales diferentes al empleo de planta en la estructura estatal. Otro de los motivos del corrimiento de grupos de carácter sindical fue el perfil cada vez más específico de la composición de la CTP. Ello lo lustra en caso del SIMeCa, que dejó de participar dado que, como analizan los “motoqueros” el tipo de discusiones que se generaban en los plenarios no se adecuaban a sus realidades laborales, siendo la base social de este sindicato muy distinta a la de los universitarios. Es decir, los conflictos ameritaban rápidas resoluciones que había que afrontar en los lugares de trabajo. De este modo, la CTP aparecía como un espacio supraestructural que no podía dar respuestas pragmáticas a las

⁷ Es interesante indagar aquí que la posibilidad del “no trabajo” no aparecía en ese tránsito. Este elemento estaría vinculado a que la mayoría de los participantes cuentan con soportes familiares y con un nivel de formación en donde la desocupación no aparece en el horizonte de sus expectativas.

problemáticas en los lugares de trabajo. En el ante último plenario del 17 de julio asistieron tres organizaciones que no tenían una relación directa con el mundo del trabajo mientras que al plenario del mes de Agosto, en el cual se resolviera la disolución de esta coordinadora, asistieron grupos de carácter sindical.

Respecto el diagnóstico sobre el ocaso, o el fracaso de esta experiencia, nos preguntamos sobre el impacto que ha tenido esta experiencia de articulación en los grupos que la conformaron. En lo que respecta a los grupos de carácter estudiantil, éstos continuaron convocando a charlas, manifestando un estilo de militancia que apela a lo cultural como forma de expresión, revalorizando ello desde el mundo universitario. La precariedad se denuncia, y se responsabiliza a la academia por el sistema de pasantías y de becas como forma de precarizar la relaciones laborales. Una experiencia reciente que parte de esta problematización, y tuvo un acercamiento a la CTP en los últimos meses, es el caso de los Jóvenes Científicos Precarizados (JCPs)⁸, quienes se definen como un movimiento que nuclea a jóvenes becarios de organismos de investigación científica de todo el país. Su objetivo comprende la pelea por mejorar las condiciones precarias en que desarrollan sus actividades. Los JCPs adoptaron como lema central: “Investigar es Trabajar”.

Con respecto a los grupos de carácter sindical, el SENCUE, uno de los grupos fundadores de la CTP se acercó al mundo sindical a lo largo de los 2 años que perduró la experiencia de la coordinadora, al reconocer la relación de dependencia de su actividad, descubriendo en este trayecto la existencia de un Convenio Colectivo de trabajo, y de un sindicato que comprende el trabajo del encuestador, A partir de allí, la tarea de generar lazos solidarios para “combatir la atomización” y lograr el respeto de sus derechos como trabajadores, se presentó como una tarea fundamental. Así, el resultado de una militancia que comenzó con la constitución de la CTP fue su activa tarea por descifrar la lógica de funcionamiento de las consultoras de mercado, generando lazos entre los encuestadores y activando acciones, organización y demandas en los lugares de trabajo.

⁸ Véase: <http://www.precarizados.com.ar/>

4. Reflexiones finales

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

Otro elemento que complejiza el análisis, es el posicionamiento ambiguo de los sindicatos tradicionales. Se ha sostenido en parte de literatura y los estudios que los sindicatos, como organismos tradicionales de representación de los trabajadores desatienden o excluyen del marco de las negociaciones colectivas, a aquellos trabajadores que no están al amparo de su protección, ya fuera porque sus contratos son flexibles, o bien por ser trabajadores no registrados. Las relaciones laborales flexibilizadas acortan los espacios de acción sindical e impiden la sindicalización como forma de afiliación individual, atentando claramente contra esta forma de organización.

En el caso de la CTP, este escenario se presenta claramente como punto de partida para pensar la manera de comenzar a modificar esa situación por demás desventajosa. Este ejercicio de reflexión derivó luego en la visulaización del lugar de trabajo como espacio privilegiado para empezar organizarse, resistir y modificar las situaciones desfavorables. A modo de ejemplo, en un taller sobre vidas precarizadas que realizó la CTP, surgió el hecho de que no se puede dissociar lo laboral de otras esferas de la vida. La vida precarizada ligada al mundo laboral, da cuenta también de un no control de las demás esferas de la vida, dependiendo siempre de las decisiones de otros. Por lo tanto, el tiempo de vida y el tiempo de trabajo son dos esferas no diferenciadas. Sin embargo, en esa relación sería la esfera del trabajo la que va inundando la vida “lo que pasa

en el trabajo determina, condiciona tu vida”. Carecer de información sobre los tiempos de cobro, y/ó sobre el monto a percibir como retribución del trabajo realizado, genera serias dificultades para la planificación. Las nuevas formas de trabajo a destajo o por proyectos, desdibujan conjuntamente el tiempo de trabajo y el tiempo de vida, ¿a dónde queda el derecho a la pereza, por qué lo transitorio se vuelve permanente? Ahora bien, más allá de estas reflexiones, la conclusión a la que arribaron fue la siguiente : “No sólo necesitamos del trabajo, sino que el trabajo nos necesita a nosotros”. Ello marcó el reconocimiento de la condición de trabajadores con derechos en detrimento de la figura del prestador de servicios con obligaciones.

En cuanto a los trabajadores industriales resulta importante destacar que la precariedad laboral ha estado vinculada en las situaciones analizadas a las condiciones de contratación temporarios, y a la subcontratación. Así, con definiciones más amplias o restringidas por parte de los propios delegados y activistas de base, los problemas de la precariedad han estado cuestionando fundamentalmente contrataciones que si bien se hallaban en una delgada línea entre la legalidad e ilegalidad (contratos a prueba extendidos por un tiempo mayor al expuesto legalmente, contratación de eventuales durante períodos sucesivos en las empresas) reproducían situaciones de trabajo en inferioridad de condiciones que en el caso de los trabajadores estables, visto ello en los diferenciales de salarios, las condiciones de seguridad, la inestabilidad en el puesto de trabajo, la rotación, la polivalencia.

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

El proceso ligado a los jóvenes trabajadores de servicios nucleados en la CTP complica esta perspectiva, porque las mismas tareas que desarrollan nacen en contextos de absoluta precariedad y no hay experiencias de vida ligadas a luchas gremiales. Sin embargo fue posible en ambos casos comenzar a construir solidaridades. Para los trabajadores precarizados, contar con estas solidaridades favoreció ser parte de experiencias colectivizadores que contribuyeron a generar protecciones en el espacio de trabajo y así, lidiar con la inestabilidad en el puesto de

trabajo. Aspecto este último que resulta característico de las relaciones salariales de tipo precarias.

Ahora bien, en el caso de las empresas industriales, para que estos elementos pudieran combinarse y dar lugar a la redefinición de solidaridades y a la conformación de demandas y acciones en el lugar de trabajo, por lo pronto a partir de los casos analizados, resultó fundamental la permeabilidad de las empresas por incorporar parte de las demandas, y aceptar algunos de los cambios sugeridos por los trabajadores. Tal vez, si las acciones colectivas requeridas por los trabajadores para avanzar en la limitación de la precariedad laboral hubieran requerido compromisos más fuertes y medidas de protesta más radicales -como un paro de actividades- o bien, si la amenaza al desempleo hubiera sido un temor latente como lo fuera en los años 90, los condicionamientos se hubieran manifestado con otra magnitud para el desarrollo de estas vinculaciones y prácticas reivindicativas. Sobre este argumento nos restan por supuesto dudas e inquietudes, mas que certezas.

A modo de cierre, la precariedad laboral avanzó desde los años 80 en adelante en el país, y en la región de América Latina de una forma exponencial, siendo esta la manera en que el capital continuó reproduciendo su modalidad de dominación y explotación. Los procesos de tercerización y nuevas formas de contratación resultaron efectivas para fragmentar a la clase trabajadora y de esta forma, avanzar sobre una serie de conquistas laborales obtenidas en la edad dorada del Estado de bienestar, entendido en sus diversas y desparejas formas de reproducirse en nuestro país.

El sector de los nuevos servicios fue aumentando su incidencia en el producto y la economía en los países occidentales, instaurando nuevas lógicas de reproducción del trabajo y de las relaciones de clase. Asimismo, y junto a éste, el sector secundario de la economía – la industria – así como los sectores de servicios más tradicionales, sufrieron una serie de cambios y transformaciones que afectaron la constitución y composición de los trabajadores.

Luego de varios años en que el problema de la precariedad, y la inestabilidad en el puesto de trabajo fue naturalizado especialmente por las generaciones más jóvenes que ingresaron al mundo del trabajo desde los '90 hasta la actualidad, ha comenzado a vislumbrarse una etapa en la cual las reflexiones y los cuestionamientos a estos “riesgos sociales” como advierte Castel puede conducir a generar y recrear la acción colectiva de los trabajadores. Estas, sin embargo, parecen navegar, y a veces naufragar, en condiciones de atomización de la lucha sindical, y de soledad así como de contraposición respecto a las organizaciones gremiales más amplias.

Por ello, comprender las luchas gremiales “desde abajo” que emergen en sectores con fuerte tradición sindical y política, así como en otros donde la experiencia sindical es novedosa, resulta para nosotros inspirador en torno a comprender las modalidades que fue adquiriendo la remergencia del conflicto laboral en la Argentina post-convertibilidad.

Bibliografía

Castel, R., (2000). “¿Por qué la clase obrera perdió la partida?”. Marx 2000. *Las nuevas relaciones de clases. Congreso Marx Internacional II*, Buenos Aires.

De La Garza Toledo, E., (2001). *La Formación socioeconómica neoliberal. Debates teóricos acerca de la reestructuración productiva y evidencia empírica para América Latina*. Universidad Autónoma Metropolitana, México.

De La Garza Toledo, E., (2001). “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”. En *El trabajo del futuro y el futuro del trabajo*. Neffa, de la Garza (Comp). FLACSO, Buenos Aires

De La Garza Toledo, E., (Comp), (2005). *Sindicatos y Nuevos movimientos sociales en América Latina*, CLACSO, Buenos Aires.

Feldman, S., Galín, P., (1990). “Introducción”, en Galín y Novick (Comp), *La precarización del empleo en Argentina*, CEAL, OIT, CLACSO, Buenos Aires

Harvey, D., (1999). *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*, Amorrortu Editores, Buenos Aires

Lazzarato, M. y Negri, A. (2006). “Trabajo inmaterial y subjetividad”, en *Brumaria 7: arte, máquinas, trabajo inmaterial*, Diciembre de 2006 (<http://www.brumaria.net>)

Neffa, J., (1987). *Condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores a domicilio en Argentina*, Mimeo, ILO, Buenos Aires.

Perelman, L., (2001). “El empleo no permanente en la Argentina”. *Revista Desarrollo Económico*, vol. 41, N° 161, Buenos Aires.

Rodgers, G., (1992). “El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental”. *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, Rodgers, Gerry y Janine, (Comps). OIT, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: España.

Salvia, A., Stefani, F., Comas, G., (2007). “Sur, reformas estructurales y después: Mas aunque peores empleos en la Argentina de la post convertibilidad”, Revista electrónica *Laboratorio*, Año 9, N° 21, Primavera-Verano 2007, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

Senén Gonzalez, C., y Medwid, B., (2007). “Capacidad de presión sindical y conflictividad laboral en la Argentina pos devaluación: el caso del sector aceitero”, en Fernández, A., (Comp.), *Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana*, Prometeo, Buenos Aires.

Tsianos, V. y Papadopoulos, D., (2006). “Precariedad: un viaje salvaje al corazón del capitalismo corporeizado”, traducción de Glòria Mèlich, en *Brumaria 7: arte, máquinas, trabajo inmaterial*. (<http://www.brumaria.net>), y en *transversal: máquinas y subjetivación*: (<http://eipcp.net/transversal/1106/tsianospapadopoulos/es>).

Traficantes de Sueños, (2005), *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento de los análisis sobre el trabajo*, Prod. INDeP., Madrid.