

Título:**Acción colectiva y precariedad laboral: apuntes para su análisis****Autoras:**

Mariana Barattini. Magíster en ciencia política. Investigadora docente de la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS). Doctoranda en Ciencias sociales IDES-UNGS
mbaratti@ungs.edu.ar

Gabriela Wyczykier. Doctora en Ciencias Sociales de FLACSO-Argentina, investigadora asistente del CONICET, investigadora-docente adjunta de la Universidad Nacional de General Sarmiento.

gwyczykier@yahoo.com

Introducción

Esta ponencia se sitúa en un escenario por demás complejo a la hora de pensar en las relaciones laborales y en las formas organizativas de los trabajadores en el nuevo milenio. Dicha complejidad está ligada al momento particular de la Argentina pos convertibilidad, en un quiebre entre el consenso neoliberal de los años noventa y la posibilidad de pensar en una alternativa neo desarrollista en la lógica económica del país¹. El pasaje de un modelo a otro no es claro, y está marcado por líneas de continuidad y de ruptura. Por eso mismo, determinados procesos pueden entenderse en forma ambivalente: la coexistencia de la recuperación económica, un discurso que intenta revalorizar el trabajo como vector de integración y un contexto regional “progresista”, con dinámicas que acentúan la precarización de las relaciones laborales, en el marco de un debate en torno al rol de los sindicatos en este nuevo milenio y la concentración y extranjerización de la economía. Podemos hablar de resignificaciones, de nuevas representaciones del mundo del trabajo, en su complejidad, en nuevos actores, en un rol más activo del Estado, pero las transformaciones que tendieron a modificar la estructura productiva de nuestro país y las relaciones laborales vigentes, han dejado profundas tendencias que mantienen su vigencia y actualidad. En este sentido, se fueron modificando las formas de producir y de comerciar, las relaciones

¹ “La idea de un Estado neodesarrollista hace referencia a la forma Estado que reconoce la fortaleza de la clase trabajadora como sujeto dentro del capital. Ese reconocimiento parte del otorgamiento de ‘concesiones’ a los trabajadores que se producen junto a una intervención del aparato gubernamental más directa en la regulación de la actividad económica y la promoción del desarrollo capitalista. A diferencia de la experiencia desarrollista de los años 50 y 60 (asociada al fordismo), el desarrollismo opera – sin embargo- e el marco de la sociedad posneoliberal, donde predomina un más amplio dominio de las relaciones capitalistas y el capital transnacional” (Feliz, 2010: 14)

laborales se complejizaron, la estructura empresarial se fue invisibilizando, sus intereses entrecruzando, y las instituciones representativas de los trabajadores no se posicionaron en términos generales, de un modo defensivo frente a dichas transformaciones en el mundo del trabajo (si bien se han advertido en los años 90 algunas situaciones de resistencia de los trabajadores a estos cambios). Los círculos de calidad, los procesos de tercerización, la producción por proyectos, a destajo, la idea del trabajador polivalente, el trabajo por tiempo determinado, sin protección, con horarios rotativos, en fin, la flexibilidad laboral y contractual, fueron lógicas de organización del trabajo que guió la lógica del capital en las últimas décadas. Ello trajo como correlato la pérdida de fisonomía del trabajador estable y protegido, introduciendo procesos de subjetivación y objetivación del trabajador y del trabajo que, en algunos sectores de la economía más que en otros, afectaron la visualización del sujeto *antagónico*, el jefe, el patrón. Con ello, y ligado a este proceso, el espacio de trabajo fue perdiendo progresivamente su dimensión de sociabilidad y de socialización político-gremial de los grupos laborales.

Resulta importante destacar la relevancia que fueron adquiriendo distintas estrategias empresarias para identificar a los trabajadores con las mismas, alentando concomitantemente enfrentamientos entre los trabajadores nuevos (generalmente jóvenes) y aquellos con experiencia y trayectoria tanto laboral como profesional. Ello fue el fruto en parte de la coexistencia de diferentes formas de contratación presentes en las empresas, y de los mecanismos de estigmatización generados y reproducidos incluso por aquellos trabajadores sindicalizados.

En efecto, en la Argentina como en otras economías occidentales, los años noventa se caracterizaron, entre otros factores, por una imbricación progresiva entre el sector productivo y el sector servicios de la economía y por la flexibilización de las relaciones laborales; procesos en los que se expresó una estrategia empresarial que consistió en la creación de condiciones de contratación dúctiles y en el fuerte debilitamiento de los derechos e instituciones protectoras, con diferentes mecanismos que generaron una subordinación sistemática y una adecuación de los trabajadores a las necesidades del capital. Como resultante de estos mecanismos, las formas de inserción laboral retrocedieron en términos de protecciones sociales, a la vez que los vínculos laborales se debilitaron y desestructuraron en comparación con los estándares del trabajador protegido, imperantes hasta mediados de los años setenta.

La fragmentación del mundo del trabajo trascendió fronteras, resquebrajó las solidaridades entre los trabajadores tanto en sus lugares de trabajo como en sus espacios de sociabilidad (Negri, 2002), ante un acelerado proceso de estratificación vertical y fragmentación horizontal de ese mundo, que fue complejizándose progresivamente² (De la Garza, 2001).

Como enunciamos anteriormente, se advierten líneas de continuidad y de ruptura entre la Argentina de los noventa y la Argentina pos convertibilidad³. Podemos asumir que ciertos procesos que caracterizaron la etapa anterior comenzaron a revertirse, hecho que lleva necesariamente a repensar los roles de los actores intervinientes en las relaciones laborales. Por ejemplo, si luego de la crisis del fordismo comenzó a cuestionarse el rol de los sindicatos como interlocutores privilegiados de la clase trabajadora, podemos advertir que en esta nueva etapa estas organizaciones retornan en su vitalidad en muchos aspectos. Podemos pensar que muchas organizaciones sindicales se reposicionaron y hasta el mismo actor estatal ha modificado parte de sus prácticas, posicionamientos y modalidades de intervención en este conjunto de relaciones.

Al introducir los factores de continuidad que se advierten respecto al modelo de relaciones laborales de la década precedente, resulta notorio que una problemática propia de aquellos años – la precariedad laboral- continúa mostrando sus efectos directos sobre una amplia proporción de la población económicamente activa del mercado de trabajo local. Al nombrar el concepto de precariedad (entendido también como proceso), debemos señalar preliminarmente algunos elementos centrales. En primer lugar, la precariedad como concepto normativo y como definición difundida por organizaciones políticas afectadas por esta problemática, suele ser compleja a la vez que poco precisa. Así, la definición deambula entre una aproximación que la liga a las mediciones del difundido “trabajo en negro” (trabajadores asalariados que no realizan

² Es interesante pensar aquí en el planteo de Castel (2003), cuando nos advierte sobre los cambios que han venido afectando a la clase obrera y que operan sobre sus formas de organización, pensando específicamente en la precariedad y el desempleo como aquellos factores que desestructuran al movimiento obrero. Por un lado, nos dice Castel, se quiebran las homogeneidades intra e intercategoriales, y por el otro, se rompen las solidaridades que antes permitían a los trabajadores relacionarse en sus lugares de trabajo y accionar colectivamente.

³ Es necesario remarcar la importancia de investigaciones que advierten sobre líneas de continuidad con el modelo financiero y de ajuste estructural que predominó en la Argentina de los 90 (Azpiazu y Schorr, 2010; Féliz, 2009)

aportes a la seguridad social)⁴, desde los ámbitos académicos se la piensa en el marco de formas de inserción socio ocupacional complejas y diferentes, y desde el arco militante, es definida a partir de su extensión desde la experiencia laboral a la experiencia vital conjurando un destino de inestabilidad y fragilidad que envuelve a la mayoría de los grupos sociales (pero principalmente a los jóvenes).

Desde la perspectiva académica, la precariedad laboral como proceso no constituye de todos modos una novedad en el mundo del trabajo en la Argentina, debido a que desde hace más de tres décadas se vienen experimentando ciertos cambios que afectaron la composición y funcionamiento la experiencia laboral. Con estas preocupaciones finalizada la década del ochenta en Argentina, muchos científicos sociales destacaron cómo problemática que afectaba a nuestras sociedades la creciente precarización del empleo (Cortes, 1988; Neffa, 1988; Marshall, 1990). Al caracterizar la situación de aquella década, Feldman y Galín estimaron que más del 40% del empleo asalariado del Gran Buenos Aires era precario, entendiendo que el mismo englobaba el empleo clandestino (29,9%), el empleo a plazo determinado, a tiempo parcial y el empleo asalariado fraudulento. A partir de esta información, los autores destacaron como hipótesis la existencia de una tendencia a la segmentación vertical del mercado de trabajo, es decir, la existencia de diversas formas de empleo (protegida o degradada) en todos los tipos de producción o dimensiones de empresas (1990:12)⁵.

Este proceso, que dinamizó cambios en la estructura productiva y en el modelo de relaciones laborales, produjo como correlato un mayor poder empresarial, disciplinando a la fuerza de trabajo y debilitando la acción sindical. Este debilitamiento sindical contribuyó a su vez a generar condiciones más propicias para la expansión de la precariedad laboral, afectando la capacidad sindical para enfrentar dicha precarización (1990:15). Este debilitamiento sindical, de todos modos y como plantean

⁴ A partir de las cifras de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH - se advierte que en el primer trimestre del año 2005, los trabajadores asalariados no registrados representaban el 47,5%, mientras que en igual período del año 2010 esta cifra descendió al 34,6% (Informe Estadístico del Tel, junio 2010) Es importante advertir, como lo hacen los distintos organismos e investigadores que procesan datos de esta fuente de información, la profunda crisis institucional que atraviesa el INDEC desde el 2007 en adelante, y los efectos se presume ello podría contener sobre la información presentada.

⁵ Estos autores señalan como causas de la difusión del trabajo precario, en relación a la estructura productiva, el proceso de desconcentración del empleo (al incrementarse el peso relativo de la ocupación en pequeñas y medianas unidades productivas), la terciarización, particularmente la expansión de los llamados servicios personales y las estrategias empresariales para externalizar actividades (subcontratación). A esto se le suma los altos niveles de incertidumbre que experimentaba la economía argentina hacia finales de los ochenta, hecho que llevo a las empresas a evitar compromisos de largo plazo, el uso de personal temporario y la externalización de actividades, como recursos utilizados para transformar el costo salarial en un componente flexible (Galín y Feldman, 1990:13)

entre otros Galín y Feldman, contiene antecedentes a partir de la implementación de políticas represivas y antisindicales durante la última dictadura militar y los mayores niveles de desempleo e informalidad laboral. A ello se adicionan los factores institucionales, visto ello en las políticas gubernamentales y en la propia gestión estatal, que por acción u omisión acompañaron y desempeñaron un rol activo en estos procesos (Feldman y Galín, 1990:15).

Como lo hemos advertido, lo acontecido en los años noventa profundizó algunas tendencias propias de los años anteriores, y se modificó aún más la estructura productiva de nuestro país, con una clara apuesta a la flexibilización como forma de adecuarse a la nueva lógica del capitalismo mundial. Esta lógica llevó a que desde el Estado se fuera dando un marco de legalidad a situaciones laborales hasta ese momento atípicas, proliferando entonces diferentes formas de relación salarial que no se adecuaban a lo que hasta ese momento era la típico o normal. En la etapa de la postconvertibilidad, predominan ciertos elementos de continuidad que en lo estrictamente laboral muestran un avance de las lógicas empresariales que laceraron los derechos laborales propios de las décadas antecedentes.

En este marco analítico y propositivo, la ponencia se propone analizar, en el milenio actual, la relación entre acción sindical y trabajo precario a través de una serie de inquietudes que guían nuestros enunciados: ¿Qué características asume la acción colectiva que incorpora la problemática de la precarización del trabajo? ¿Qué atributos asumen estas acciones considerando los procesos de individualización y dificultad de acceso a instituciones colectivas que caracterizan esta clase de inscripción y experiencia laboral? ¿Qué relaciones y vínculos solidarios entre trabajadores que experimentan similares y diferentes modos de atravesar la experiencia laboral se advierte a partir de la precarización del trabajo?

Sobre ello trabajaremos en los próximos apartados

Crisis y revitalización de las instituciones reguladoras de las relaciones laborales. ¿La forma sindical puesta a prueba?

En este apartado queremos presentar una síntesis de perspectivas que discuten con aquellos pronósticos que planteaban la crisis del sindicalismo a partir del proceso de reestructuración política y económica experimentada en las economías occidentales desde mediados de los años setenta. La discusión sobre si estos procesos son coyunturales o estructurales, dependerá de cómo se posicione el lector, porque no es un tema central en esta presentación. Lo cierto es que tanto en Europa, como en América latina se está planteando en los últimos años un proceso de revitalización sindical a partir del seguimiento de una serie de indicadores que estarían reflejando un empoderamiento de los sindicatos: aumento de la cantidad de trabajadores afiliados, el crecimiento del número de acuerdos y convenios de negociación colectiva y el traslado del conflicto social al conflicto laboral (Trajtemberg, Senén González, Medwid, 2007).

En nuestro país, luego del proceso de recuperación pos crisis 2001, la tendencia hacia un acotamiento de los espacios de acción sindical se revirtió. Como bien señalan Senén González y Medwid (2007), desde el 2003 se experimentó una reactivación económica, creció el mercado interno y comenzó una política activa de salarios en el marco de la recuperación sostenida del empleo en donde, corporativamente, cada gremio negoció mejoras salariales para sus afiliados⁶. Lo cierto es que ante el cambio favorable en las variables sociolaborales de este nuevo milenio, se observa un renovado interés por la cuestión sindical y desde diferentes disciplinas, perspectivas y escalas de análisis, se busca dar cuenta de un escenario actual marcado por tensiones, ambigüedades y disputas⁷.

Para plantear un proceso de revitalización sindical en la Argentina de la posconvertibilidad, siguiendo a Medwid y Senén González, podríamos mirar como indicadores la tasa de afiliación y la negociación colectiva para el universo de los trabajadores registrados, y el traslado del conflicto social al conflicto laboral, proceso que contemplaría un universo más amplio de trabajadores. En relación al primer indicador, la **tasa de afiliación**, según la bibliografía existente sobre la temática, sería

⁶ La Evolución del Salario Mínimo Vital y Móvil según el MTEySS, ha reflejado variaciones importantes en distintos períodos que competen a este análisis. Así, en julio de 2003 se experimenta una variación importante con un incremento del 25%. En el período enero –agosto de 2004, el incremento fue del 16%. De septiembre del 2004 a abril de 2005 un 28,6%. En mayo de 2005 un incremento del 13,3%. En el período julio 2005 a julio 2006 un 10,5%. Y en agosto de 2006, un 20,6% (MTEySS).

⁷ El “resurgir del actor” fue analizado mirando la experiencias de revalorización del mundo sindical en países como México, Brasil y Argentina, y hay una reciente producción bibliográfica sobre la temática (Zapata, 2004; Bensusan, 2004; de La Garza Toledo, 2005; Alcalde, 2003, 2006; Leyva, 2005; Bisberg, 2003; Guzmán Concha, 2004; Fernández, 2005, 2007; Ferrero, 2005; Di Tella, 2003; Armelino, 2004, entre otros).

influenciada por varios factores, como la estructura del empleo, la normativa legal, la situación general del mercado de trabajo expresada en la tasa de desempleo y las orientaciones políticas dominantes, que pueden desincentivar o incentivar procesos de sindicalización⁸. A su vez, la presencia de representación gremial en el lugar de trabajo indudablemente constituye otro factor que facilitó el acercamiento de los trabajadores a las estructuras sindicales. Pese a la dudosa confiabilidad de los datos existentes, desde el año 2003 creció la cantidad de afiliados en numerosas organizaciones gremiales, virviendo la tendencia a la baja de las tasas de afiliación ligada a los cambios de composición sociológica del salariado (Drolas, 2008: p.10).

Con respecto a la **negociación colectiva**, a partir del año 2003 se verificó un aumento en la cantidad de las mismas en el período 2003-2007 (Etchemendi y Collier, 2007). Como sostienen Palomino y Trajtemberg, el auge de este instrumento a partir de 2003 no tiene precedentes, no sólo por la cantidad de negociaciones sino también por el contenido⁹ de las mismas (2006:47). Ahora bien, según estos autores, este reimpulso fue incentivado por el Estado que articuló las políticas salariales con la promoción de la negociación colectiva y que convocó al Consejo del Salario Mínimo, que definió nuevos valores del salario mínimo, hecho que potenció el incremento de acuerdos y convenios en esta línea (Op.Cit: 51). Una cuestión importante a señalar es el tipo de cobertura del marco de convenios por aumento del mínimo salarial. No sólo fueron alcanzados los trabajadores privados, registrados y cubiertos por la negociación colectiva, sino también se incorporaron otros colectivos laborales, como los trabajadores del sector agrario, los docentes del sector privado y los trabajadores del servicio doméstico y los del trabajo a domicilio (op. Cit. 53). Sin embargo, más allá de la creciente cobertura de este instrumento a partir del 2003, hay una porción importante de trabajadores que no están registrados y cuyo salario no alcanza al mínimo.

El tercer indicador, **el traslado del conflicto social al laboral**, hace referencia a los procesos de acción colectiva cuyo cambio de actor y tipo de reclamo muestra un viraje en donde la protesta social, en muchos casos, fue reemplazada por huelgas organizadas por sindicatos o trabajadores sindicalizados que no responden a sus

⁸ www.pagina12.com.ar/imprimir/diario/economia/index-2008-10-06.html

⁹ Se plantea un cambio en la composición de la negociación colectiva porque la gran mayoría de los convenios y acuerdos en los 90 fueron pactados en el nivel de empresa y su contenido se relacionaba con la flexibilidad contractual (establecimiento de contratos por tiempo determinado) e interna (Cambios en la jornada, la organización del trabajo y modalidad de las remuneraciones) de las empresas (Novick y Trajtemberg, 2000; Palomino y Trajtemberg, 2006: 49)

dirigencias gremiales (Teuly, 2005). 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.

Aproximaciones analíticas a partir del caso de los trabajadores industriales

Los argumentos presentados indican un marco para pensar, a partir de nuestros análisis de campo, como se ha ido reconfigurando la acción sindical en este contexto de precarización laboral y concomitante vitalización sindical.

Un aspecto central a destacar, es el nivel de análisis para pensar la acción sindical desde nuestros estudios. Ello remarca una elección analítica que de ningún modo comprende la complejidad de dimensiones que requiere atención para pensar las preguntas y los enunciados señalados. En esta dirección, nuestro propósito es aportar a las inquietudes analíticas reflexionando sobre algunos procesos organizativos en particular, sin haber indagado en otros que sin duda resultan fundamentales para aportar a una visión más comprensiva de la situación actual del sindicalismo, y los argumentos sobre su revitalización.

En este marco, una de las preocupaciones que han guiado una parte de esta investigación refiere a la indagación sobre la presencia y la caracterización de las acciones gremiales de base que han contenido a las inserciones laborales precarias como una de las demandas en el lugar de trabajo en el sector industrial de la economía.

Este interés obedece a dos inquietudes que primaron en la elección de esta problemática: De un lado, este sector de la economía no solamente ha

experimentado en la etapa de la postconvertibilidad un incremento productivo significativo en relación a la década precedente sino que, conjuntamente, ha experimentado, en términos generales, aumento de la ocupación con la pervivencia de formas de inserción laboral diferente y desigual en el espacio productivo. En efecto, se advierte un incremento de planteles productivos en los cuales han convivido formas de contratación a tiempo indeterminado, con contrataciones eventuales y de trabajo tercerizado.

En suma, aquellas tendencias que se acentuaron en el período neoliberal y que afectaron profundamente la organización productiva, gremial y política de los lugares de trabajo en el sector industrial, continuaron perviviendo en el milenio actual en el marco del proceso de vitalización sindical referenciado anteriormente.

En este escenario, la precariedad laboral en este ámbito de la economía, ligada mayormente a la desigualdad de condiciones de trabajo y acceso a recursos materiales, simbólicos y culturales que distingue a los trabajadores según el tipo de relación laboral que lo caracteriza en cada espacio productivo, poco ha sido encarada como problemática por las organizaciones de segundo y tercer grado.

Cuando esta problemática ha encontrado un espacio en la disputa gremial, ha sido adoptada por unas pocas organizaciones en el lugar de trabajo, y en un contexto de fuertes limitaciones, como veremos en un apartado posterior.

Como habíamos destacado anteriormente, en la evolución del sector industrial de la economía se advierten en términos generales algunos aspectos que denotan continuidades y rupturas con relación al milenio anterior. En este sentido, Azpiazu y Schorr (2010) destacan que si bien el sector industrial no fue una de las actividades ganadoras por las medidas de política económica implementadas desde el 2002 en adelante, se notan heterogeneidades al interior de este sector, al mismo tiempo que se distingue un acelerado ritmo de crecimiento que revirtió el proceso de desindustrialización que había afectado profundamente la actividad desde los años 70¹⁰.

Entre los atributos que caracterizan la evolución del sector industrial en el período postconvertibilidad se centran, según estos autores, en una serie de

¹⁰ Según los autores, mientras el PBI global se expandió a 36,1%, el de la actividad industrial se incrementó al 45,6%

señalamientos que vale la pena introducir: 1) Entre el 2001 y el 2007 fueron las agroindustrias, la rama automotriz e industrias productoras de commodities (siderurgia, aluminio, cemento, química) las que realizaron una mayor contribución al crecimiento industrial; 2) La reactivación económica del sector en este período estuvo fuertemente ligada a la utilización de capacidad ociosa instalada en la industria dando lugar a un proceso de reindustrialización acotado tanto cualitativa como cuantitativamente; 3) El desempeño productivo del sector impactó positivamente sobre la creación de puestos de trabajo, ocupando en el 2007 el 36,3% más de trabajadores que en el año 2002; 4) Se advierte en el período un incremento de la productividad de la mano de obra, 5) Se profundizó la fragmentación de la clase obrera argentina debido a la presencia de trabajadores empleados con modalidades precarias de contratación y remuneraciones reducidas, con relación a los trabajadores que gozan de empleos registrados y perciben mejores salarios, conformando ello una nueva dimensión de la diferenciación.

Este último aspecto señalado por los autores reviste para nosotros una importancia fundamental, al observar algunas tendencias muy marcadas en la organización gremial de los lugares de trabajo¹¹.

En primer lugar, es importante destacar que las maneras diferentes de experimentar la actividad laboral en los espacios productivos, conforme a las modalidades contractuales distintas que se reproducen en estos espacios, muestran desigualdades significativas entre los trabajadores que cooperan en un proceso productivo conjunto.

De este modo, se advierte una diferencia de acceso a recursos materiales, simbólicos y culturales que afecta no solamente a los trabajadores en su experiencia vital individual sino además, a la experiencia colectiva en general.

Es importante señalar que las demandas gremiales respecto a la precariedad en este sector de la economía han estado ligadas a las contrataciones eventuales, a tiempo determinado, tanto como a las condiciones de los trabajadores tercerizados.

¹¹ Para esta ponencia hemos considerado datos primarios y secundarios obtenidos a partir de una orientación cualitativa de investigación social. Para el sector industrial de la economía, hemos abordado el estudio de 5 casos en los cuales se han advertidos demandas y acciones colectivas en el lugar de trabajo que han contenido la problemática de la precariedad laboral. Estos casos han incluido colectivos laborales de la rama de la alimentación, dos del sector metalúrgico y uno del sector automotriz. Para conformar los datos primarios, hemos realizado un conjunto de entrevistas en profundidad a delegados, referentes y trabajadores de base.

Con referencia a las contrataciones eventuales, las demandas gremiales en el lugar de trabajo se han inspirado en la observación del uso de estrategias legales fraudulentas por parte de los empresarios que han optado por esta modalidad de contratación cuando el requisito del puesto de trabajo denotaba una permanencia más que una eventualidad. Así, el puesto de trabajo mostraba su permanencia a través de los meses mientras que la empresa rotaba personal para ocupar esos puestos de trabajo que hubieran requerido o justificado la contratación de personal efectivo.

Ello era una observación presente en los distintos colectivos laborales indagados. En el caso de las industrias de la alimentación, por ejemplo, algunos trabajadores evaluaban cómo en un escenario de ascenso productivo visto especialmente desde el 2003 en adelante, la empresa disponía de un plantel significativo de trabajadores eventuales que rotaban constantemente por la misma. En este sentido, los mecanismos de contratación y rotación de personal era vista como una estrategia que no obedecía a los descensos y ascensos productivos, sino a una estrategia de gestión de los recursos humanos que ocultaba la existencia, como manifiestan trabajadores de ésta y otras empresas, de puestos de trabajo genuinos y con posibilidad de efectivización del personal.

Trabajadores de una industria metalúrgica notaban como el trabajo eventual era considerado por la empresa como una manera de evitar la efectivización del empleo abusando de esta modalidad de contratación:

“Los que estaban contratados en forma eventual, por ahí bajaba un poco el trabajo y una cantidad de compañeros se iban, en determinado momento se iban dos meses, volvían y se iban a los dos meses, y era todo así. Tuvimos compañeros que durante 10 años estuvieron contratados por agencia. Y el otro tema es la tarea, porque no son contrataciones eventuales, no es que se enfermó uno y el otro va a estar reemplazándolo un año entero. Los compañeros tenían un trabajo establecido” (Entrevista realizada por la autora a José, 41 años, y a Ariel, 45 años, delegado y trabajador de Tenaris-Siat, diciembre de 2008, y diciembre de 2009)

La modalidad de contratación eventual tendió a ser así utilizada por muchas empresas como una estrategia que conformó pero además superó aquel “ejército industrial de reserva” puesto a disposición de los capitalistas cuando el proceso productivo, conforme a los vaivenes productivos, requiriera de su utilización, tal cual analizó Marx. Así, en los momentos de incremento de la producción, esta modalidad de inserción laboral continuó cumpliendo una función clave en las relaciones laborales al interior de las empresas: debilitar la organización gremial interna y abaratar los costos empresariales de la fuerza de trabajo.

Entre los trabajadores eventuales y efectivos se notaban diferencias salariales y de otros beneficios materiales significativos: los primeros cobraban salarios menores por tener categorías muchas veces más bajas que los segundos, a pesar de desarrollar similares tareas; no accedían a premios por productividad o presentismo, no accedían a créditos que la empresa brindaba a los efectivos por ejemplo en materiales y mercadería; o al uso de colonia de vacaciones.

A ello se sumaba en algunas empresas el uso de ropa de trabajo diferente que aportaba una distinción corporal entre unos y otros, el uso de horarios distintos de comedor, un trato diferencial de parte de supervisores con relación a los tiempos de descanso, solo para mencionar algunos. El vínculo con las organizaciones sindicales, para estos trabajadores acostumbrados a la rotación o a la “eventualidad permanente” era sin dudas un privilegio vedado para los mismos. Incluso en algunos eventos conflictivos o demandas de parte de delegados y comisiones internas ante ciertas situaciones problemáticas que afectaban a los trabajadores contratados, la respuesta de la organización sindical solía ser renuente a la incorporación de este grupo como parte de las actividades y compromisos de representación sindical.

Estas diferencias entre los trabajadores efectivos y contratados mellaban las relaciones solidarias y de cooperación entre los mismos en el espacio productivo. Entre los mismos suele establecerse una relación distante, de competencia muchas de las veces por el temor de los primeros de ser reemplazados por los segundos, y de cierta sensación de abuso de los contratados por tener que realizar tareas que los trabajadores efectivos ya no quieren desarrollar. Mientras las empresas aprovechan para motivar estas diferencias.

“La empresa S. se encarga de marcar la diferencia entre los estables y los contratados, trabajan mucho con esa psicología” (Entrevista realizada por la autora a Coco, 42 años, delegado de la empresa Siderar Morón, noviembre de 2008)

La rotación de los trabajadores genera por otro lado serias dificultades en varias empresas para desarrollar vínculos de compañerismo de cierta permanencia, así como las estrategias de gestión del personal conspiran en muchas ocasiones contra la posibilidad de dinamizar estas relaciones.

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

En algunas empresas, como en una de la alimentación, algunas camadas de trabajadores contratados presionaron a la CI (Comisión Interna) para que generara acciones de apoyo a su situación, en la búsqueda de la efectivización laboral. Ello en alguna medida también fue motorizado por algunos trabajadores y delegados que actuaron como referentes en estos reclamos.

En otras empresas, trabajadores más activos, delegados y CI promovieron acciones para efectivizar a los contratados, y hasta ese entonces, tratar de igualar condiciones de trabajo y remuneración. Algunas de las veces ello obtuvo resoluciones favorables a los reclamos y en otras, a pesar de la intervención del Estado a favor de los trabajadores (como lo demuestra el caso de los trabajadores de Tenaris-Siat), los trabajadores eventuales no pudieron efectivizar su condición laboral.

Amenazas de quite de colaboración, no realización de horas extras, presión gremial interna, presentaciones institucionales al Ministerio de Trabajo en la órbita

nacional y provincial, fueron algunas de las medidas colectivas desarrolladas por las organizaciones gremiales internas. Para que estas medidas fueran dinamizadas, y las inquietudes por la precariedad transitaran de la preocupación de un grupo o delegado en particular a ser una demanda colectiva, se advierte en todas las experiencias un trabajo de concientización política por parte de los referentes y trabajadores más “inquietos” con estas condiciones. Algunas de las veces estas inquietudes se ligaron con tradiciones partidarias de izquierda de algunos de los referentes, otras con trayectos de experiencia y trabajo básicamente sindical, mientras que en otras se advierten preocupaciones que reconocen antecedentes más diversos. Pero una condición para que estas inquietudes se proyectaran como demandas de colectivos basistas ha sido la irrupción en los espacios productivos en el milenio actual de trabajadores jóvenes, sin experiencia sindical y de trabajo efectivo muchas de las veces, pero con actitudes políticas de carácter contestatario y revulsivo, que buscaron desnaturalizar condiciones de trabajo asumidas como infranqueables.

En esta orientación, en algunos colectivos de trabajo también se avanzó reivindicando la situación de los trabajadores tercerizados, que si bien responden a distintas empresas en particular, transitan el mismo espacio productivo, alertando sobre la responsabilidad solidaria que las empresas que contratan estos servicios tercerizados tienen sobre los trabajadores. En este camino, se buscó colocar bajo el mismo convenio de trabajo a todo el plantel de trabajadores, se avanzó sobre la organización gremial de los tercerizados en uno de los casos, y se buscó igual ciertos beneficios entre los trabajadores que dependían directamente de las empresas solicitantes de los servicios tercerizados, y los trabajadores que respondían a estas otras empresas.

Como señalamos anteriormente, los sindicatos en general no acompañaron estas acciones (solo en uno de los casos se logró el acompañamiento de una seccional sindical de la UOM por presión de trabajadores y delegados), y en otros casos, el sindicato incluso actuó para desmembrar la organización gremial interna, demostrando dificultades de las instancias sindicales más amplias en incorporar la situación de trabajadores eventuales y tercerizados dentro de sus reclamos colectivos¹².

¹² Recientemente, en agosto de 2010, el Sindicato de Camioneros presionó a la empresa Techint exigiendo el blanqueo de aproximadamente 5000 transportistas que trabajan para esta empresa de forma tercerizada.

Algunos elementos para seguir pensando

Hemos tomado el caso de la industria por ser éste uno de los sectores más dinámicos de la economía en el periodo de la posconvertibilidad, en donde se ha advertido, en ese contexto de crecimiento de las ganancias de las empresas, un empeoramiento relativo de las condiciones salariales y laborales de los trabajadores precarizados. Esta situación ha motorizado en muchos casos procesos de vitalización sindical en los lugares de trabajo, situaciones en donde se construyen solidaridades entre trabajadores estables y precarios. Como hemos visto en el apartado anterior, se pueden mencionar algunos ejes para pensar en esos procesos.

Uno de ellos es la cuestión generacional. Los jóvenes aparecen como portadores de una fuerza disruptiva que contradice a la indolencia presente en los jóvenes de los noventa. Se puede pensar en el impacto del 2001, en una nueva relación público-privado, en los procesos de acción colectiva de jóvenes de escuelas secundarias que han tenido relevancia durante la primera década de este milenio. Alzar la voz y comprometerse con situaciones desfavorables, aparece como una posibilidad real y concreta.

Otro de los ejes para pensar en la recomposición de solidaridades entre trabajadores estables y precarios es la jerarquía vivida en términos de distancia entre los trabajadores en el lugar de trabajo y aquellos sindicatos que los representan. En términos generales los grandes sindicatos han desatendido la problemática de los precarizados al estar excluidos del marco de la negociación. ¿Cómo revertir esa distancia? Activando desde las bases. En esta línea, el fallo de la corte Suprema de Justicia del 11 de noviembre de 2008, en donde se declara la inconstitucionalidad del artículo de la ley de asociaciones sindicales que permitía ser delegado de los trabajadores sólo a quienes estuvieran afiliados a gremios con personería, abre una discusión por demás pertinente en este sentido. Un caso referenciado, pensando en el sector servicios, es el de la comisión interna que nuclea a las cinco líneas de subtes de la Ciudad de Buenos Aires y su disputa por la personería para romper los lazos de

dependencia con la UTA (Unión Tranviaria del Automotor)¹³, muestran qué es posible el camino de la organización en los lugares de trabajo, rescatando el lugar del delegado y de la comisión interna como instancias legitimadas por los trabajadores en pos de la defensa de sus derechos. Sin embargo, en la industria tenemos un caso que contradice nuestra primera afirmación. Es el del sindicato de Camioneros, que lidera el jefe de la CGT, Hugo Moyano, que desde agosto de este año inició un bloqueo por tiempo indeterminado en los accesos a siete plantas de la empresa Ternium Siderar, del grupo Techint, en reclamo del pago de diferencias salariales y la contratación permanente de choferes de compañías tercerizadas. En esta línea el mismo sindicato alentó otros conflictos con empresas como Loma Negra, Quilmes, La Serenisima, Molinos y Sancor, entre otros. En forma sorpresiva, Juan Belén, el líder del gremio de los metalúrgicos, se sumó al reclamo encabezado por los Moyanos y acusó a Siderar de "estar en contra del plan económico".

Otra dimensión es la experiencial, que hace referencia a la historia previa de trabajadores y delegados, quienes ya sea en términos personales o por antecedentes familiares tienen una vivencia valorativa positiva sobre la militancia gremial o partidaria. Esto resulta potenciador de acciones gremiales en los lugares de trabajo, intentando romper muchas veces el escepticismo o el miedo a este tipo de acción. Ello por lo pronto es lo que podemos observar en el caso de los trabajadores industriales que presentamos en la ponencia.

La importancia del lugar de trabajo como espacio para la construcción de lazos de solidaridad entre trabajadores con diferentes tipos de inserción es un factor determinante para pensar estos procesos. Es allí en donde se experimentan las injusticias, en donde se empiezan a desnaturalizar situaciones que antes eran incuestionables. Los espacios de sociabilidad en los lugares de trabajo resultan cruciales para esta articulación, como son los momentos de entrada o de salida al establecimiento, la hora del comedor, o bien la realización de eventos recreativos como los tradicionales partidos de fútbol.

¹³ La Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro (AGTSP) se constituyó por libre decisión de los trabajadores del subte y en septiembre de 2008 la misma inició los trámites para su inscripción ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, quien en noviembre del mismo año emitió dictamen favorable a su inscripción por haberse cumplido con todos los requisitos legales. En septiembre de 2010 la cámara Laboral ordenó al Ministerio de trabajo que inscriba a la Asociación

Es relevante destacar que muchos de estos procesos de articulación, de construcción de lazos entre trabajadores con diferentes modalidades de contratación, implican algunas veces un tipo de militancia clandestina, ante la vigilancia manifiesta o latente de las empresas, que mediante diferentes estrategias tienden a expulsar a aquellos trabajadores que consideran disruptivos, cuestionadores, alteradores del orden. Esta forma de militancia clandestina dilata los tiempos organizativos, complicando la acción colectiva.

Más allá de estos elementos para pensar la acción colectiva desde los lugares de trabajo, para comprender la articulación entre trabajadores con diferentes modalidades de contratación, estables y precarios, es importante situar esas experiencias en el contexto histórico particular en el que se desarrollan. En la introducción hemos planteado un “cambio de época”, una transición de un período neoliberal a otro, que contiene líneas de continuidad y de ruptura con aquel otro modelo de desarrollo, propio de los años noventa. Podemos plantear un pasaje de una forma de Estado neoliberal a una forma de Estado neo desarrollista (Félic, 2010), que supone mayor intervencionismo tendiente a una distribución más equitativa de la riqueza y un reposicionamiento del sindicalismo, vía CGT que se convirtió en un factor de poder nuevamente. Ahora bien, el sector manufacturero ha sido un importante generador de puestos de trabajo y la lógica de funcionamiento del mismo dio cuenta de una transferencia de ingresos desde los trabajadores hacia los empresarios, por los bajos niveles salariales y la elevada tasa de explotación de los obreros industriales (Azpiazu y Schorr, 2010, pág.262). Este proceso no revirtió entonces la fragmentación de la clase trabajadora, al perpetuar diferenciales de ingresos entre los distintos estratos y aumentando también la incidencia relativa de los trabajadores no registrados (op.cit. pág.266).

En este contexto en el cual la literatura ha advertido sobre el proceso de revitalización sindical ocurrido en la Argentina de la postconvertibilidad (ya sea para argumentar a favor como en contra de este concepto de “revitalización”) se fueron desarrollando algunas tendencias que atravesaron las acciones del sindicalismo argentino: de un lado, una presencia significativa de las centrales sindicales (la CGT fundamentalmente), como actores centrales que demuestran un rol activo del movimiento obrero argentino en las relaciones de fuerza, a través de su fuerte

vinculación con el gobierno en los últimos siete años. De otra parte, la activación de los conflictos de trabajadores de base en los lugares de trabajo, algunas veces en conformidad con seccionales y organizaciones sindicales más amplias, pero otras veces en clara oposición a las conducciones gremiales.

Las demandas y las acciones de base en torno a la precariedad laboral muestran en términos generales, en el sector de la industria, una atomización y desolación con respecto a los dirigentes de los sindicatos respectivos bastante significativa. En efecto, pensar la reconstrucción de lazos solidarios entre trabajadores efectivos, contratados, y tercerizados, no ha sido mayormente dispuesto o estimulado como demanda por estas organizaciones más amplias. Ello ha tenido como contrapartida, algunas de las veces, logros importantes en cuanto al tipo de demandas establecidas por los delegados y trabajadores de base pero otras tantas¹⁴, ello no ha tenido resoluciones favorables para los trabajadores precarizados.

Por otro lado, además de esta dimensión problemática ligada a la relación entre los trabajadores en el espacio productivo, y los dirigentes sindicales que los representan, se observa una situación que requiere una tarea de socialización político-gremial muy activa de trabajadores y delegados más preocupados por esta problemática de la precariedad. En efecto, la solidaridad entre los trabajadores efectivos y aquellos que transitan el espacio de trabajo con modalidades de contratación frágil e inestable, es una relación que requiere de construcción política, ya que los primeros tienden a reproducir subjetiva y objetivamente aquel proceso de estigmatización y diferenciación tan mentado por los sectores capitalistas.

BIBLIOGRAFÍA

- . Aguiar, S., (2008), “Inquisiciones sobre la economía del tiempo. La Confrontación de la figura del trabajo precario”, en Cuadernos N°4 Estudios del trabajo, Santiago de Chile
- . Alcalde, A., (2003), “Reforma laboral. Una iniciativa para fortalecer el corporativismo”, en Alcalde y otros, *Reforma laboral. Análisis crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*, UNAM/FAT/UNT, México

¹⁴ Un caso que ha ilustrado demandas y conquistas por igualar las condiciones de trabajo entre empleados estable, contratados y tercerizados es el caso de los trabajadores de subterráneos metropolitanos.

-(2006), “Conflicto anunciado”, La Jornada, México
- . Armelino, M., (2004), “Protesta Laboral: CTA en los años 1990”, en Estudios del Trabajo, N° 28, Buenos Aires
- . Azpiazu, D., y Schorr, M., (2010), “Hecho en Argentina. Industria y economía, 1976-2007”, Siglo XXI editores, Buenos Aires
- . Basualdo, K., y Forcinito, K., (Comp.) (2007), “Transformaciones recientes en la economía argentina.
- . Battistini, O., y Montes Cató, J., (2000), “Flexibilización laboral en Argentina. Un camino hacia la precarización y la desocupación”, en Revista Venezolana de Gerencia, año °5, N°10, Universidad de Zulia, Venezuela
- . Baudouin, T., Collin, M., Guillern, D., (1991), “Mujeres e inmigrantes: ¿Trabajadores marginales?”, en [*El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968*](#), Crouch, C. Pizzorno, A., (Coords.), Análisis comparativo, ISBN 84-7434-690-8, Ministerio de Trabajo Y seguridad Social, servicio de Publicaciones, Madrid
- a. Tendencias y perspectivas”, Prometeo, UNGS, Buenos Aires
- . Bensusán, G., (2004), “Negociación y conflicto laboral en VMW: oportunidades y restricciones para la renovación sindical”, presentado en el Seminario *Las nuevas formas de trabajo emergentes en América Latina en la era post-neoliberal*, FLACSO, Río de Janeiro
- . Bolstanski y Chiapello, (2002), “El nuevo espíritu del capitalismo”, Akal, Madrid
- . Castel, R. (2003) “¿Por qué la clase obrera perdió la partida?” en Actual Marx. Las nuevas relaciones de clase. Congreso Marx Internacional II, Buenos Aires
- . Cortes, R., (1988), “El Trabajo clandestino en la industria del vestido. El empleo precario en Argentina”, CIAT-OIT, MTSS, Lima
- . 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
-(2005) “Sindicatos y Nuevos movimientos sociales en América Latina”, CLACSO, Buenos Aires.
- . Di Tella, T., “El sindicalismo: tendencias y perspectivas” en *Política brasileña contemporánea. De Collor a Lula en años de transformación*, SXXI, Buenos Aires
- . Etchemendy, S. y Collier, R., (2007), “Golpeados pero de pie: Resurgimiento sindical y Neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)”, en *Politics And Society*.
- . Feldman, S., Galín, P., (1990), “Introducción”, en Galín y Novick (Comp), *La precarización del empleo en Argentina*, CEAL, OIT, CLACSO, Buenos Aires
- . Feliz, M., (2010), “¿Neodesarrollismo: más allá del neo-liberalismo? Desarrollo y crisis capitalista en Argentina desde los 90”
- . Fernandez, A., (2005), “Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas”, Prometeo, Buenos Aires
- (2007), “Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana”, Prometeo, Buenos Aires
- . Ferrero, J., (2005), “La emergencia de nuevas formas de sindicalismo y relaciones laborales. Hacia una matriz teórica”, en Fernández, A., (comp.), *Estado y relaciones laborales: Transformaciones y perspectivas*. Prometeo, Buenos Aires
- . Giosa Zuazúa, N., (2008), “Transformaciones y tendencias del mercado de empleo en Argentina”, en *Transformaciones recientes en la economía argentina. Tendencias y perspectivas*, Forcinito, K y Basualdo, V. (Coord), Prometeo, UNGS
- . González, M. (2007), “El movimiento sindical en Argentina ante las transformaciones en el mundo del trabajo”, en *Revista Enoikos*, Buenos Aires

. Guzmán Concha, C., (2002), “Los trabajadores en tiempos del neoliberalismo. Los casos de Argentina y Chile”, en *Fragmentación social y crisis política e institucional en América latina y el Caribe*, Informe final Programa Regional de Becas CLACSO, Buenos Aires

.....(2004), “Sindicalismo, neo-corporativismo y transformismo” en *AAVV. Sociedad, trabajo y neoliberalismo*; Apuntes de las escuelas de formación sindical, Santiago de Chile

. Leiva, M., (2005), “La unión Nacional de Trabajadores. Alcances y límites de un sindicalismo ambicioso”, en Méndez, L. y otros (coords.), *Confederaciones obreras sindicatos nacionales en México*, UAM-Azcapotzalco, México

. Marshall, A., (1990), “Formas precarias de trabajo asalariado: dos estudios en el Área Metropolitana de Buenos Aires”, ILS, Ginebra

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

. Negri, A., (2002), “Crisis de la política. Escritos sobre Marx, Keynes, las crisis capitalistas y las nuevas subjetividades”, Ed. El Cielo por Asalto, Buenos Aires

. Novick, M., (2000), “Reconversión segmentada en la Argentina: empresas, mercado de trabajo y relaciones laborales a fines de los ‘90”. En De la Garza Toledo (comp.) *Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina*, CLACSO, Buenos Aires

..... (2001), “Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales”, en de La Garza Toledo, E., (Comp.) *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*, CLACSO, Buenos Aires

..... (2001), “La identidad sindical en crisis: el desafío del sindicalismo”, en Quito Congreso Nacional de estudios del trabajo, ASET, Buenos Aires

. 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

. Teuly, F., (2005), “Recuperación económica y conflicto laboral en la Argentina: apuntes sobre la nueva acción sindical”, *Revista Latinoamericana de Relaciones Laborales*, nº1, México

. Zapata, F., (2004), “¿Crisis del sindicalismo en América Latina?”, Centro de Estudios Sociológicos del Colegio de México, México

Otras fuentes:

. Precariedad laboral: una aproximación empírica a partir de la encuesta permanente de hogares. Autora: Mariela Medina, Fuente:

www.perio.unlp.edu.ar/question/nivel2/articulos/informes_investigacion/medina

. CEIM-Cámara de Empresas de Investigación de Mercados (1980): Código de Ética Profesional, CEIM

. <http://www.jaquealrey.org/Archivo/Mensajeros%20contra%20la%20explotacion.doc>.

. http://www.revistasudestada.com.ar/web06/article.php3?id_article=211