



Instituto de industria (IDEI)
Maestría en Estudios Organizacionales

**Sin organización no hay sindicato: estrategias de
representación sindical en la Unión Obrera Ladrillera
Argentina (2015-2019)**

Tesis para optar al grado de Magister en Estudios Organizacionales

Autora: Lic. Florencia Corradi

Directora: Dra. Johanna Maldovan Bonelli

Codirectora: Dra. Nora Goren

Buenos Aires, marzo de 2021

Tesis defendida el día 8/11/2021

Jurados: Cecilia Anigstein, Malena Hopp y Héctor Palomino

Presidenta del jurado: Cecilia Anigstein

FORMULARIO "E" TESIS DE POSGRADO

Este formulario debe figurar con todos los datos completos a continuación de la portada del trabajo de Tesis. El ejemplar en papel que se entregue a la UByD debe estar firmado por las autoridades UNGS correspondientes.

Niveles de acceso al documento autorizados por el autor

El autor de la tesis puede elegir entre las siguientes posibilidades para autorizar a la UNGS a difundir el contenido de la tesis: ***(Subrayar o destacar en negrita la opción elegida)***

- a) Liberar el contenido de la tesis para acceso público.
 - b) Liberar el contenido de la tesis solamente a la comunidad universitaria de la UNGS.
 - c) Retener el contenido de la tesis por motivos de patentes, publicación y/o derechos de autor por un lapso de cinco años.
-
- a. Título completo del trabajo de Tesis: Sin organización no hay sindicato: estrategias de representación sindical en la Unión Obrera Ladrillera Argentina (2015-2019)
 - b. Presentado por (Apellido/s y Nombres completos del autor): Corradi Florencia
 - c. E-mail del autor: florcorradi2@gmail.com
 - d. Estudiante del Posgrado (consignar el nombre completo del Posgrado):
Maestría en Estudios Organizacionales UNGS-ID
 - e. Institución o Instituciones que dictaron el Posgrado (consignar los nombres desarrollados y completos):
Universidad Nacional de General Sarmiento. Instituto de Industria
 - f. Para recibir el título de (consignar completo):
 - a) Grado académico que se obtiene: Magíster
 - b) Nombre del grado académico: en Estudios Organizacionales
 - g. Fecha de la defensa: 8/11/2021
 día mes año
 - h. Director de la Tesis (Apellidos y Nombres): Johanna Maldovan Bonelli. Co-directora: Nora Goren

- i. Tutor de la Tesis (Apellidos y Nombres): **(Completar, si hubo)**
- j. Colaboradores con el trabajo de Tesis: **(Completar, si hubo)**
- k. Descripción física del trabajo de Tesis (cantidad total de páginas, imágenes, planos, videos, archivos digitales, etc.): **(Completar. Debe coincidir con lo presentado en papel y en cd)**
183 páginas, 1 mapa, 9 gráficos, 1 figura, 14 fotos
- l. Alcance geográfico y/o temporal de la Tesis: **(Completar)**
Argentina; 2015-2019
- m. Temas tratados en la Tesis (palabras claves): **(Completar)**
sindicalismo; economía popular; actividad ladrillera; estrategias de representación; Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina (UOLRA)
- n. Resumen en español (hasta 1000 caracteres): **(Completar)**

Esta tesis tiene como objetivo general analizar las estrategias sindicales que la Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina (UOLRA) desarrolla para representar a trabajadores/as que se encuentran en situaciones socio-laborales heterogéneas entre sí, en el período 2015-2019. La tesis analiza la estructura del sindicato, las características que asume la producción del ladrillo artesanal y las condiciones de vida de las familias ladrilleras, en pos de dar cuenta de los puntos en común y las diferencias que atraviesan a los dos tipos principales de unidades productivas presentes en la actividad: las fábricas y los hornos de la economía popular.

Los resultados alcanzados permiten establecer que la UOLRA desarrolla distintas estrategias en dos direcciones principales. Por un lado, aquellas que persiguen el reconocimiento de las y los ladrilleros como trabajadores y trabajadoras con derechos. Por otro lado, aquellas estrategias que buscan fomentar la participación de los y las ladrilleras como herramienta para construir vínculos de confianza y cercanía. Analizamos también las dimensiones que le permiten al sindicato transversalizar la representación y hacerse representativo.

- o. Resumen en portugués (hasta 1000 caracteres): **(Completar)**

O objetivo geral desta tese é analisar as estratégias sindicais que o Sindicato União Obrera Ladrillera de la República Argentina (UOLRA) desenvolve para representar os trabalhadores em situação sócio-laboral heterogênea, no período 2015-2019. A tese analisa a estrutura do sindicato, as características assumidas pela produção do tijolo artesanal e as condições de vida das famílias olarias, de forma que possa dar conta dos pontos comuns e das diferenças que existem nos dois principais tipos de unidades produtivas presentes na atividade: fábricas e fornos da economia popular.

Os resultados alcançados permitem constatar que a UOLRA desenvolve estratégias distintas em duas direções principais. De um lado, aquelas que buscam o reconhecimento dos oleiros como trabalhadores de direitos. Por outro lado, aquelas estratégias que buscam estimular a participação dos pedreiros como ferramenta para a construção de laços de confiança e proximidade. Também analisamos as dimensões que permitem ao sindicato integrar a representação e tornar-se representativo.

- p. Resumen en inglés (hasta 1000 caracteres): **(Completar)**

This dissertation analyzes the differentiation strategies developed by the Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina (Argentine Bricklayer Union, UOLRA) between 2015 and 2019, to represent a heterogenous base membership that does not share the same life and work conditions. My dissertation explores UOLRA's structure, the characteristics of handcrafted brick production in Argentina, and the life conditions of bricklayers' families. The goal is to find similarities and differences in the two types of productive units currently existing in the industry: factories, and popular economy kilns. The results of the research show that UOLRA develops basically two-fold strategies. On the one hand, those that seek the recognition of bricklayers as workers with rights. On the other, strategies that encourage the participation of bricklayers as a tool to build bonds of trust and community. I also analyze the dimensions that allow UOLRA to achieve mainstream representation while at the same time become representative.

- q. Aprobado por (Apellidos y Nombres del Jurado): **(Completar)**

Cecilia Anigstein
Malena Hopp
Héctor Palomino

Firma y aclaración de la firma del Presidente del Jurado:

Cecilia Anigstein

Firma del autor de la tesis:



Florencia Corradi

RESUMEN

Esta tesis tiene como objetivo general analizar las estrategias sindicales que la Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina (UOLRA) desarrolla para representar a trabajadores/as que se encuentran en situaciones socio-laborales heterogéneas entre sí, en el período 2015-2019. El análisis realizado parte del supuesto de que la doble representación sindical de trabajadores/as en situaciones laborales disímiles implica un proceso creativo de ampliación y adaptación de las estrategias tradicionales de la acción sindical. La UOLRA se constituyó como sindicato nacional en el año 1950. Desde ese momento, con marchas y contramarchas, ejerció la representación de los ladrilleros asalariados que trabajaban en fábricas en contextos de suma precariedad e informalidad. En el año 2010 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación decidió la intervención del sindicato. A partir de entonces se abrió un proceso significativo de organización con un punto de inflexión en el año 2016 cuando el sindicato reformuló su estatuto, incorporando la representación sindical de los ladrilleros y ladrilleras de la economía popular. Es decir, de aquellos/as que producen en emprendimientos familiares y autogestionados en los cuales no median relaciones asalariadas. El concepto de estrategias de representación sindical- en tensión con el de representatividad- es entendido como el despliegue activo, coherente y socialmente inteligible de acciones, intenciones y decisiones colectivas orientadas a cumplir los objetivos de la organización. A su vez, ellas implican la homogeneización y valorización legítima de intereses y demandas heterogéneas (Drolas, 2003; Laclau, 2012). Los resultados aquí presentados se basan en una investigación llevada a cabo bajo un enfoque cualitativo, enmarcado en el paradigma interpretativo y consistió en la realización de un estudio intrínseco de caso (Stake, 1998) que privilegió la construcción de conocimiento a partir de la perspectiva de los actores y de los significados que éstos/as asignan a sus acciones. Esta tesis analiza la estructura del sindicato –en términos de su historia reciente, composición y organización interna-, las características que asume la producción del ladrillo artesanal en Argentina y las condiciones de vida de las familias

ladrilleras, en pos de dar cuenta de los puntos en común y las diferencias que atraviesan a los dos tipos principales de unidades productivas presentes en la actividad: las fábricas y los hornos de la economía popular. Para analizar el primero de ellos se recupera la experiencia de la Delegación Regional de Marcos Paz y, para el segundo, la de la Delegación Provincial de Misiones. Los resultados alcanzados permiten establecer que la UOLRA desarrolla distintas estrategias en dos direcciones principales. Por un lado, aquellas que persiguen el reconocimiento de las y los ladrilleros como trabajadores y trabajadoras con derechos. Por otro lado, aquellas estrategias que buscan fomentar la participación de los y las ladrilleras como herramienta para construir vínculos de confianza y cercanía. Analizamos también las dimensiones que le permiten al sindicato transversalizar la representación y *hacerse* representativo: la territorialidad y la construcción de la “familia ladrillera” como significativa.

Palabras claves: sindicalismo, economía popular, actividad ladrillera, estrategias de representación

ABSTRACT

This dissertation analyzes the differentiation strategies developed by the *Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina* (Argentine Bricklayer Union, UOLRA) between 2015 and 2019, to represent a heterogeneous base membership that does not share the same life and work conditions. My analysis is based on the hypothesis that the twofold unionist strategy implies a creative process of extension and adaptation of traditional union strategies. The UOLRA became a national union in 1950, representing --with both successes and failures-- the wage-earning bricklayers working in factories in highly precarious and informal conditions. In 2010, the National Ministry of Work, Employment, and Social Security ordered the Union's intervention. This opened a major process of organization that reached momentum in 2016, when the Union reformed its by-laws to include union representation for bricklayers of the "popular economy," or informal sector. The latter include workers in small family and self-managed businesses, based on non-wage relations. The notion of strategies of union representation --vis á vis representativity-- is understood here as the active, consistent, and socially intelligible deployment of collective actions, intentions, and decisions geared towards the fulfillment of union goals. They imply the homogenization and legitimate assessment of heterogeneous interests and demands (Drolas, 2003; Laclau, 2012). The results presented here are based on a qualitative approach, within an interpretative framework. It is a case intrinsic study (Stake, 1998), that privileges the construction of knowledge from the actors' perspective and the meanings that they assign to their actions. My dissertation explores UOLRA's structure--its recent history, membership, and internal organization--, the characteristics of handcrafted brick production in Argentina, and the life conditions of bricklayers' families. The goal is to find similarities and differences in the two types of productive units currently existing in the industry: factories, and popular economy kilns. Thus, I focus on the Marcos Paz Regional Branch to analyze the former, and the Misiones Provincial Branch for the latter. The results of the research show that UOLRA develops basically two-fold

strategies. On the one hand, those that seek the recognition of bricklayers as workers with rights. On the other, strategies that encourage the participation of bricklayers as a tool to build bonds of trust and community. I also analyze the dimensions that allow UOLRA to achieve mainstream representation while at the same time *become* representative. These dimensions include territoriality and the construction of the “bricklayer family” as a signifier.

Keywords: unionism, popular economy, bricklayer industry, strategies of representation

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
Acerca de esta tesis	1
Consideraciones metodológicas	4
Antecedentes en el estudio de la actividad ladrillera y su representación sindical	8
Un recorrido por los capítulos de esta tesis	11
1- LA ACTIVIDAD LADRILLERA	17
La producción ladrillera en la Argentina	18
Fabricar ladrillos: las etapas del proceso productivo	27
La cuestión ambiental en la actividad ladrillera	39
¿Quién gana con los ladrillos?	40
2- EL TRABAJO LADRILLERO	43
La organización del oficio ladrillero	43
<i>La organización del trabajo en las fábricas</i>	45
<i>La organización del trabajo en la economía popular</i>	48
Cuerpos marcados	49
Estrategias laborales y condiciones de vida	51
3- COORDENADAS TEÓRICAS	60
Representación y representatividad en tensión	61
<i>La organización y representación sindical en el nuevo orden laboral</i>	64
Contextualizando los debates: el mundo del trabajo en Argentina post 70´	68
<i>La crisis en la representación sindical</i>	69
<i>La emergencia de nuevas experiencias organizativas</i>	70
<i>Un nuevo escenario social y laboral: recomposición y heterogeneidad</i>	72
<i>Los debates acerca de la revitalización sindical</i>	74
<i>Acerca del proceso de acumulación político y organizativo en la economía popular</i>	78
4- LA UOLRA: UN ANÁLISIS HISTÓRICO Y ORGANIZACIONAL	83
La historia de la UOLRA	83
Un análisis organizacional de la UOLRA	92
5- LA CONSTRUCCIÓN DE ESTRATEGIAS AMPLIAS EN LA UOLRA	99
Construyendo el reconocimiento	100
Construyendo la participación: “que los trabajadores sean protagonistas”	119
“Donde haya una familia de ladrilleros vamos a tener delegación”	123

6: ¿DESDE DÓNDE ORGANIZAMOS EL SINDICATO?	127
La historia de los barrios ladrilleros	127
Acciones y estrategias desarrolladas desde las delegaciones	132
Estrategias en movimiento. Aprendizajes y relaciones de confianza	140
REFLEXIONES FINALES	145
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	151
ANEXOS	169

LISTA DE MAPAS, GRÁFICOS Y FOTOS

Título	Página
Mapa 1: Actividad ladrillera. Distribución de trabajadores y trabajadoras según relación laboral por provincia	21
Gráfico 1: Proporción de trabajadores registrados en fábricas de la Provincia de Buenos Aires	23
Gráfico 2: Indicador Sintético de la Actividad de la Construcción	41
Gráfico 3: Proporción de trabajadores que viven en la fábrica	52
Gráfico 4: Distancia entre la vivienda y el horno	53
Gráfico 5: Distancia entre los hornos y las viviendas	54
Gráfico 6: Distancia entre las viviendas	54
Gráfico 7: Distancia de las viviendas respecto de negocios, centros de salud e instituciones comunitarias	56
Gráfico 8: Distancia de las fábricas respecto de negocios, centros de salud e instituciones comunitarias	56
Gráfico 9: Distancia de las viviendas (emprendimientos familiares) respecto de negocios, centros de salud e instituciones comunitarias	57
Figura 1: Distribución de los espacios de trabajo (Balcarce, Buenos Aires)	28
Foto 1: Pisadero en una fábrica ladrillera (Florencio Varela, Buenos Aires)	30
Foto 2: Preparando la mezcla a pala (Cerro Chato, Salta)	31
Foto 3: Pisadero en una cooperativa de trabajo (Villa Dolores, Córdoba)	31
Foto 4: Pisadero en un emprendimiento familiar (Paraná, Entre Ríos)	32
Foto 5: Turbina para preparar la mezcla (zona norte de Misiones)	32
Foto 6: Rellenado del molde (Buenos Aires)	34
Foto 7: El corte (Florencio Varela, Buenos Aires)	34
Foto 8: El secado de los adobes (Misiones)	35

Foto 9: Secado y apilado (Salto de las Rosas, San Rafael, Mendoza)	35
Foto 10: Paredes de contención del horno (Florencio Varela)	37
Foto 11: Paredes de contención del horno (Misiones)	38
Foto 12: Boquillas con leña encendida (Paraná, Entre Ríos)	38
Foto 13: Imagen satelital hornos ladrilleros en Marcos Paz	128
Foto 14: Imagen satelital del barrio Porvenir II	130

AGRADECIMIENTOS

A la UOLRA y a la familia ladrillera, por la apertura y la calidez con que transmiten su historia y sus horizontes. A Beto, Kafa, Ana, Fede, Sole. También, a los y las referentes de las delegaciones: en Misiones, a Eugenio, Guada, Vanesa, Saturnina y Juan Carlos y, en Marcos Paz, a Juan, Carmen y Pedro. Gracias por permitir que me acerque a sus mundos.

A mi directora, Johanna Maldovan Bonelli, por el invaluable acompañamiento durante estos años, por la solidaridad y la confianza que tuvo conmigo desde el primer día. La escritura de esta tesis me enseñó mucho y fue- principalmente- gracias a su lectura atenta y comprometida. A mi codirectora, Nora Goren, por su calidez y agudeza y por la apertura de espacios en los que hoy me desarrollo.

A los trabajadores y trabajadoras de la Universidad Nacional de General Sarmiento, a Teresita y María Eugenia del Instituto de Industria. A Mirta Vuotto y Diego Szlechter que sostuvieron y acompañaron con mucha paciencia y comprensión el desarrollo de la Maestría.

Al CONICET, por la beca que me permitió destinarle a esta tesis el tiempo que necesitaba.

A mis compañeres del Ministerio de Trabajo, con quienes he compartido charlas y debates que atraviesan estas páginas.

A mis viejos, por enseñarme a vivir. A mi mamá, de quien aprendí la importancia de entusiasmarse y comprometerse con lo que hacemos y a mi papá, que me enseñó a tener confianza en lo que sea que decida encarar (una defensora, una línea de conos o una tesis).

A mi hermana, por ser una enorme e incondicional compañera de vida.

A mis abuelo y abuelas, por el amor cercano, generoso y presente. A Silvina, a mis tíos, tías y primos/as, por la escucha y el interés en lo que hago.

A mis amigas, por hacer de este mundo un lugar más amable, amoroso y divertido.

A mis amigos y amigas de la MAEO que le dieron a ese espacio nuevos sentidos; gracias por los asados, las marchas y los viajes. A mis amigas sociólogues, enormes compañeros/as de ruta.

A Tomás, por el amor valiente y sensible que construimos.

INTRODUCCIÓN

Acerca de esta tesis

Esta tesis constituye un ejercicio académico enmarcado en la Maestría de Estudios Organizacionales de la Universidad Nacional de General Sarmiento. A su vez, se enmarca en una búsqueda propia por comprender los elementos que sostienen y se ponen en juego a la hora de organizarnos, búsqueda ya presente al momento de comenzar esa Maestría. Mi interés al inicio de la cursada no era tanto el análisis de las organizaciones (sus estructuras, objetivos, procesos internos) sino la alquimia que las sostenía. Había algo detrás de las organizaciones, más efímero e inasible, que las constituía como posibilidad y las sustentaba. Ese momento de bullicio, de movimiento, era el que más me interesaba. Me importaban más los procesos que las estructuras, más los mitos que las misiones y visiones. El inglés permite explicitar esta distinción si atendemos a la diferencia entre *organization* y *organizing*, en castellano no tenemos esa posibilidad, ya que tanto al proceso como al resultado lo nombramos con la misma palabra. Karl Weick, un teórico organizacional estadounidense, sostiene que:

The word, organization, is a noun and it is also a myth. If one looks for an organization one will not find it. What will be found is that there are events, linked together, that transpire within concrete walls and these sequences, their pathways, their timing, are the forms we erroneously make into substances when we talk about an organization (Weick, 1974: 358)¹.

Conversando con dos amigas una noche en la cocina les dije que quería investigar por qué nos organizamos. Una de ellas me dijo que no era la mejor pregunta para encarar una tesis (cierto) y la otra agregó que no sabía si era correcta pero que a ella le parecía genuina (cierto, también). Como tantas otras veces, “le hice caso” a mis amigas. En ese momento trabajaba en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en un programa que acompañaba la formación, el sostenimiento y el

¹ “La palabra organización es tanto un sustantivo como un mito. Si buscamos una organización, no la encontraremos; lo que sí hallaremos son eventos enlazados que transpiran a través de las paredes de la organización. Estos eventos, su desarrollo, secuencias y tiempos, son los elementos que erróneamente se objetivan cuando hablamos de una organización” (Traducción propia).

fortalecimiento de unidades productivas autogestionadas. En ese marco articulábamos acciones con organizaciones representantes del sector de la economía social y popular. La presencia de sindicatos era minoritaria, por lo cual cuando conocí la experiencia de la UOLRA- a través del relato de compañeras que habían acompañado el proceso de intervención sindical- me llamó la atención. ¿Cómo hacía un sindicato para representar a trabajadores y trabajadoras no asalariados/as? Fue entonces que conocí a Johanna Maldovan Bonelli y al trabajo de vinculación con la UOLRA que venían realizando en conjunto con Nora Goren. Ellas fueron fundamentales para poder traducir estos primeros interrogantes en preguntas de investigación. Con su acompañamiento empecé a reflexionar acerca de cómo se construye una organización. Quería entender los procesos, las dificultades, las tensiones, las herramientas. Así llegamos al concepto de estrategias como puerta de entrada a la UOLRA. Desde este sindicato, los ladrilleros y ladrilleras están construyendo su organización, lo cual se me presentaba como una oportunidad para analizar un proceso que estaba, y continúa, en marcha. Al mirarla de cerca, la organización parece estar fabricándose a sí misma, ladrillo a ladrillo. La UOLRA se constituyó como sindicato nacional en el año 1950. Desde ese momento, con marchas y contramarchas, ejerció la representación sindical de los ladrilleros asalariados que trabajaban en fábricas en contextos de suma precariedad e informalidad. En el año 2010 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación decidió la intervención del sindicato y luego de la designación de dos delegados normalizadores, en el 2013 fue nombrado Luis Cáceres. A partir de entonces se abre un proceso significativo de organización con un punto de inflexión en el año 2016 cuando el sindicato reformula su estatuto, incorporando la representación sindical de los ladrilleros y ladrilleras que producen en emprendimientos familiares y autogestionados. Es decir, en el marco de un sindicato nacional se formaliza la representación de trabajadores y trabajadoras sin patrón, ante el reconocimiento de que eran quienes producían mayoritariamente los ladrillos artesanales en el país. En su inclusión como parte del sujeto de representación del sindicato medió la conceptualización de los mismos como pertenecientes al sector de la economía popular. Esta definición fue construyéndose como un posicionamiento político de la organización y posee

distintos grados de apropiación e identificación en los hornos ladrilleros del país. Teniendo esto en cuenta en la tesis referiremos a unidades productivas familiares o de la economía popular indistintamente. De este modo, la presente tesis tiene como objetivo general analizar las estrategias sindicales que la UOLRA desarrolla para representar a trabajadores/as que se encuentran en situaciones socio-laborales heterogéneas entre sí, en el período 2015-2019, bajo el supuesto de que la representación de trabajadores/as en situaciones laborales disímiles implica un proceso creativo de ampliación y adaptación de las estrategias tradicionales de la acción sindical.

El contexto político y económico que enmarca esta tesis está determinado por las particularidades que asume el mercado de trabajo durante el gobierno de Cambiemos, bajo la presidencia de Mauricio Macri (2015-2019). Durante el mismo, el retorno a un esquema de valorización financiera implicó una transferencia de recursos hacia este sector por parte de otros sectores productivos, con el consecuente avance de las corporaciones sobre los trabajadores en la distribución del ingreso (Wahren, 2017). Esto se reflejó en un creciente deterioro de las condiciones de trabajo y del poder adquisitivo del salario (Medina, 2019).

Por un lado, la pérdida del poder adquisitivo del salario se vincula con un virtual congelamiento de las paritarias, la fijación de un “techo” en cada negociación por debajo de la inflación y la caída del Salario Mínimo, Vital y Móvil. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Indec), durante este período, la inflación osciló entre un mínimo de 24,8% en 2017 y un máximo de 53,8% para el 2019, con cifras de 36% en 2016 y 47,6% en 2018. A su vez, las limitaciones del mercado laboral durante el período se vinculan no solo con el aumento de la tasa de desocupación (que en el segundo trimestre del 2019 llegó a ser de 10,6%) sino también con la mayor cantidad de ocupados y ocupadas que buscaban otro empleo (en este sentido, los subocupados que demandaban empleo crecieron en los últimos trimestres del periodo al igual que los subocupados no demandantes, disminuyendo los ocupados plenos y los sobreocupados²). A su vez, la escasa creación de empleo se registró en los

² Tendencias del Trabajo del Centro Interdisciplinario de Estudios de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNER (CIEFCE), informe n° 29. Disponible en <http://www.fceco.uner.edu.ar/wp-content/uploads/2020/03/CIEFCE-29-Mercado-Laboral.pdf>

tramos más precarizados del mercado laboral: la incorporación de mano de obra no se dio en empresas privadas sino mediante el ingreso de trabajadores y trabajadoras al régimen de monotributo y, en menor medida, al monotributo social y al empleo público (Medina, 2019). En este marco y aun no siendo uno de los sectores más desfavorecidos por la recesión económica, el sector de la construcción no quedó ajeno a la pérdida del poder adquisitivo, la caída del salario real y la disminución de la obra pública en un contexto de ajuste fiscal. En este sentido, el Índice Sintético de la Actividad de la Construcción (ISAC), mostró un descenso del 11,3% en el primer trimestre del 2019 respecto a lo acumulado de los tres primeros meses del año anterior, marcando una tendencia a la merma que acompañó a todo el período (a excepción del 2018, donde hubo un crecimiento en el sector del 15,2%³). El contexto señalado impactó directamente en el trabajo y en la vida de las familias ladrilleras que vieron afectados sus ingresos por una disminución en la demanda de ladrillos y un aumento en los costos productivos, y recrudecidas sus condiciones de vida por el aumento generalizado de precios. Así, el despliegue de las estrategias sindicales que analizaré en esta tesis se produjo en un marco de retroceso en las condiciones generales de trabajo y bienestar de la población que impactó centralmente sobre los sectores populares, entre los cuales se encuentran los ladrilleros y ladrilleras. Asimismo, este contexto estuvo signado por una ruptura en los vínculos entablados entre el sindicato y el Estado nacional en la gestión anterior, a partir de una modificación en la intervención del organismo en la política laboral.

Consideraciones metodológicas

El presente trabajo se enmarca en el enfoque cualitativo de investigación bajo el paradigma interpretativo, considerando que el mismo implica la adhesión a determinados fundamentos ontológicos, epistemológicos, axiológicos y metodológicos (Vasilachis de Gialdino, 2009). Mediante la investigación cualitativa nos propusimos comprender el caso individual significativo en el marco de la teoría, proveyendo nuevas perspectivas sobre lo que analizamos. El

³ Observatorio de políticas públicas, Universidad Nacional de Avellaneda. Disponible en: <https://www.undav.edu.ar/general/recursos/adjuntos/23705.pdf>

enfoque propuesto implicó un énfasis en procesos y significados que no fueron rigurosamente examinados o medidos en términos de cantidad, intensidad o frecuencia y que privilegió la construcción de conocimiento a partir de la perspectiva de los actores y de los significados que los mismos asignan a sus acciones. En este sentido, seguimos una perspectiva pospositivista (Schuster, 2002), con respecto a la relación del investigador con los sujetos de estudio.

En este marco, un diseño de investigación “flexible” nos permitió adecuar el mismo a los distintos momentos y contextos en los que se desarrolló la investigación.

El método de investigación propuesto es el estudio de casos, en tanto vía de comprensión de la particularidad y complejidad de un caso singular, para llegar a analizar su actividad en circunstancias importantes (Stake, 1998). En este sentido, consideramos que el estudio de la UOLRA pudo ayudarnos a comprender en parte el nuevo mundo laboral, en el cual el trabajo está, para muchos y muchas, escindido del salario, junto con las posibilidades y limitaciones de una organización sindical para adaptarse y ampliar su campo de representación, tensionando los supuestos que atraviesan las instituciones del mundo del trabajo.

Para desarrollar esta tesis nos apoyamos en la incipiente estructura que el sindicato estaba construyendo y particularizamos el análisis tomando dos regiones que representaban los subsectores laborales presentes en la actividad: los trabajadores asalariados y los y las de la economía popular. Para analizar el primero de ellos tomamos la experiencia de la Delegación Regional de Marcos Paz y, para el segundo, la de la Delegación Provincial de Misiones. La elección del período 2015- 2019 como marco para estudiar a la organización sindical refiere a la identificación de las elecciones del año 2015 como hecho significativo en el proceso de innovación organizacional de la UOLRA. Habiendo pasado nueve años desde la intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Comisión Directiva que tuvo a su cargo la normalización desde el año 2013 pudo legitimar electoralmente su conducción, consolidó su estructura y asentó los pilares sobre los cuales avanzó en sus estrategias de representación. Fue a su vez, luego de la elección formal de sus representantes, que la UOLRA modificó su estatuto e incorporó al sector de la economía popular en la representación.

Acerca de la producción y análisis de los datos

Para esta tesis recurrimos a técnicas de recolección de datos de fuentes primarias y secundarias. Las fuentes secundarias consistieron en una revisión y análisis de referencias bibliográficas, notas periodísticas, tesis e informes específicos del sector ladrillero. A su vez, incluimos en el análisis documentos gráficos y audiovisuales de la organización (publicaciones en redes sociales, volantes, comunicados, solicitudes, actas, entre otros) para identificar aspectos relevantes de la comunicación institucional y elementos significativos de la construcción identitaria del sindicato.

En relación a las fuentes primarias:

1. Diseñamos, implementamos y analizamos un relevamiento que consistió en la aplicación de dos cuestionarios, por un lado, a trabajadores ladrilleros asalariados y, por el otro, a trabajadores/as de emprendimientos familiares. Estos instrumentos tuvieron por objetivo relevar los impactos que las medidas vinculadas al Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) tuvieron en el sector. Los cuestionarios se aplicaron en Mayo del 2020 a delegados en el caso de las fábricas y a delegados/as o bien referentes de las comunidades u organizaciones asociativas en el sector de la economía popular. A partir de este relevamiento pudimos sumar elementos para caracterizar al sector ladrillero artesanal en el país, sus principales problemáticas y formas de vida, con el objetivo de que el mismo sirva como insumo para diseñar estrategias, acciones y propuestas sindicales y de políticas públicas que permitan mitigar los impactos del covid-19 en el sector ladrillero. Si bien este relevamiento escapa al recorte temporal de la tesis fue útil para poder profundizar y caracterizar con mayor precisión algunas dimensiones vinculadas a las condiciones de vida y de trabajo de las familias ladrilleras.
2. Realizamos observaciones de las actividades laborales en los espacios de trabajo y de eventos significativos de la organización sindical, como festividades, actos institucionales y conversatorios. Las mismas tuvieron como objetivo compartir la experiencia directa de los actores en su medio de vida, así como sus vivencias cotidianas, brindando la posibilidad de interpretar las acciones de los sujetos dentro de su propio contexto.

3. Llevamos a cabo entrevistas en profundidad con integrantes de la conducción nacional, provincial y regional del sindicato y con referentes que acompañan e implementan las acciones en los barrios y en las fábricas. Las 15 entrevistas fueron realizadas durante los años 2018 y 2019 y fueron una manera de recuperar las voces de integrantes de la Comisión Directiva actual y de referentes sindicales que acompañaron el proceso de normalización. A su vez, fueron fundamentales para conocer las distintas estrategias desarrolladas desde las delegaciones en Misiones y Marcos Paz, para lo cual entrevistamos a los delegados de cada una de ellas y a las personas que acompañan su implementación en cada uno de estos territorios. La selección de los entrevistados/as fue de tipo intencional de acuerdo a su posición interna en la organización, siguiendo la técnica de “bola de nieve” (Cea D’Ancona, 1999) y la cantidad de entrevistas a realizar se fijó según el criterio de saturación teórica (Kornblit, 2004). Las entrevistas fueron una herramienta de gran utilidad como medio de construcción e interpretación de datos surgidos en relación directa e interacción con los actores (Holstein y Gubrium, 1995). “El diálogo buscado es un proceso de creación de un texto cuyos autores deben poder intervenir (desde sus posiciones) en el resultado final del mismo. Crear una situación de entrevista es componer una escena de encuentro entre dos subjetividades de modo reflexivo” (Scribano, 2008: 81). Se utilizaron como instrumento específico cuestionarios abiertos o semi-estructurados según las características del entrevistado/a.

Estrategia de análisis de los datos

Los datos fueron analizados desde su producción y retomados en diferentes momentos, utilizando el software ATLAS Ti. En el análisis recuperamos categorías extraídas de los abordajes teóricos existentes, de la estructura conceptual de quienes son entrevistados/as y desarrollamos categorías inductivamente (Maxwell, 1996). De esta forma, fuimos extrayendo núcleos temáticos, estableciendo relaciones, similitudes y diferencias, tratando de reconstruir las distintas estrategias de representación sindical durante el período estudiado.

Antecedentes en el estudio de la actividad ladrillera y su representación sindical

La actividad ladrillera en el país ha sido poco estudiada desde las ciencias sociales. La literatura existente en torno a la actividad se centra principalmente en aspectos técnicos y ambientales vinculados a la producción de ladrillos. A pesar de esta limitación, los estudios existentes constituyen una herramienta de relevancia para dar cuenta de algunas de las dimensiones que aborda esta tesis. En lo que respecta a la caracterización de la actividad y el trabajo ladrillero la literatura existente ha dado cuenta –aunque de manera fragmentada y parcial– de las características del proceso de trabajo (Maldovan y Goren, 2016), las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT) de la actividad (De Monte, Dirce y Díaz, 2011), las características que asume en localidades específicas (Madariaga, 2002; Deambrosi, 2014; Cebolla Badie, 1993) su vinculación con ciertas enfermedades, como la enfermedad de Chagas (Deambrosi, 2011, 2014), el trabajo infantil (Delménico, 2010) y el trabajo migrante (Pizarro, 2009; Pizarro, Fabbro y Ferreiro, 2009; Maldovan Bonelli, Dzembrowski y Goren, 2019). El trabajo de De Monte y Díaz (2011) aporta una caracterización de las condiciones de trabajo y de vida de la producción ladrillera en la provincia de Buenos Aires, señalando la necesidad de que el Estado atienda a este sector históricamente postergado y precarizado. Aquí se destacan las especificidades del proceso productivo del ladrillo y las consecuencias negativas que el mismo conlleva para la salud de los trabajadores, se analiza la intervención del sector empresario, sindical y estatal como actores claves de la actividad y se visibilizan las condiciones de vulneración y falta de derechos que atraviesa a las familias ladrilleras. A su vez, las autoras analizan específicamente la constitución de parques ladrilleros como alternativa para separar el espacio productivo del espacio de vida y para fortalecer estrategias de comercialización y de producción entre los ladrilleros y ladrilleras. Por su parte, Madariaga (2002) realiza un estudio sobre la producción del ladrillo en la localidad de Comallo -Provincia de Río Negro- en el cual analiza las características de la actividad en la región, las formas en las que se organiza el trabajo y las estrategias laborales desarrolladas. Para ello, la autora focaliza en la articulación que los trabajadores realizan con otras actividades (principalmente

las agropecuarias), las relaciones comerciales que establecen con las localidades cercanas y las relaciones laborales que entablan titulares de los hornos, medieros, peones temporarios y jornaleros. El trabajo de Deambrosi (2014) analiza, también, la polifuncionalidad de los ladrilleros de Añatuya (Santiago del Estero) quienes alternan el trabajo en las ladrillerías con el desflore del maíz, la limpieza de campos y el cultivo de algodón, en donde operan relaciones de parentesco, amistad y patronazgo que tienden puentes de contacto entre una y otra lógica de contratación y de calificación de la fuerza de trabajo. Por otro lado, existen trabajos que analizan las implicancias que tienen las identificaciones étnico-nacionales en las relaciones laborales, sociales y culturales de la producción ladrillera (Pizarro, 2009; Pizarro, Fabbro y Ferreiro, 2009; Maldovan Bonelli, Dzembrowski y Goren, 2019) entendiendo que el proceso de *bolivianización* de la actividad está vinculado a la construcción de estereotipos que definen a estos trabajadores como “buenos trabajadores” y contribuyen a la legitimación de una segregación étnica en el mercado laboral, asignando ciertos puestos a este tipo de trabajadores, generalmente siendo éstos precarios y de una alta carga laboral (Maldovan Bonelli y Goren, 2016). La segmentación étnica constituye una estrategia funcional a la acumulación del capital en la actualidad. Pizarro, Fabbro y Ferreiro (2009) en su trabajo sobre un horno ubicado en el área periurbana de la Provincia de Córdoba (zona rural de Monte Cristo), analizan las condiciones desfavorables en las cuales los trabajadores bolivianos trabajan, como así también los espacios en los cuales encuentran formas de resistencia. A su vez, analizan las redes sociales mediante las cuales se realizan las contrataciones y los “arreglos” (redes sociales a las cuales denominan espacio del medio). Maldovan Bonelli, Dzembrowski y Goren (2019) analizan en profundidad una cooperativa de trabajo ladrillera en la localidad de Villa Dolores (Córdoba) compuesta por, aproximadamente, cincuenta familias de origen boliviano. En relación a la inserción de los migrantes bolivianos en la actividad, sostienen que estuvo vinculada con la posibilidad de lograr una relativa estabilidad laboral (la mayoría de los trabajadores realizaba previamente tareas de cultivo, con mayor tiempo de freno por la estacionalidad de la actividad); con un mejoramiento en las condiciones de vida (contar con una “piecita”, una casa de material, o “comida caliente” regularmente) que permitió a los trabajadores “traer” a sus familias a vivir allí; y con las estrategias y

capacidades organizativas y productivas de estas familias, que lograron formalizar su actividad, mejorar las condiciones técnicas de producción y construir alianzas con el sindicato y otras instituciones del sistema público y de la sociedad civil.

Por otro lado, un segundo grupo de trabajos se ha centrado en las formas y estrategias de organización sindical del sector. Al respecto, el trabajo de Aizpuru, Caldarelli, Dirce y Vocos (2016), aborda el proceso de normalización del sindicato a partir de un análisis de las diferentes unidades productivas existentes en el sector y sus problemáticas principales, junto con las vinculaciones que la Comisión normalizadora de la UOLRA entabló con distintas áreas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y otros organismos durante los primeros años de gestión del sindicato.

En trabajos recientes y en línea con el abordaje que propone esta tesis, Maldovan Bonelli y Goren (2016, 2019 y 2020) identifican las estrategias desarrolladas por la UOLRA, con el fin de poder representar tanto a los ladrilleros y ladrilleras de la economía popular como a los asalariados. Con respecto al análisis que las autoras realizan del proceso de formalización del trabajo ladrillero en el Partido de Florencio Varela resulta importante destacar que, pese a los obstáculos señalados para el desarrollo de la organización gremial (las características del mercado y el sector, de la composición de la fuerza de trabajo y de los tipos de prácticas y relaciones instituidas entre patrones y trabajadores), a partir de la normalización de la UOLRA y de su intervención en el territorio, comenzaron a modificarse prácticas patriarcales de carácter fuertemente autoritario por relaciones de derecho, centradas en lo establecido por la ley, cambios que fueron resultado de la organización y participación activa de los delegados sindicales.

Finalmente, el trabajo de Angélico, Godoy y Angélico (2013) identifica los avances y dificultades consecuentes del proceso de normalización del sindicato, señalando que, a pesar de sus limitaciones en el alcance cuantitativo de la representación (en términos de cantidad de afiliaciones), la UOLRA había logrado para ese momento visibilizar las problemáticas urgentes de la vida y el trabajo en los hornos.

Un recorrido por los capítulos de esta tesis

Con la finalidad de analizar las estrategias de representación sindical que la UOLRA desarrolla y las particularidades que estas adquieren a partir de la heterogeneidad que caracteriza al campo de sus representados, esta tesis propone poner en relación un conjunto de dimensiones presentes en la actividad ladrillera y en la organización sindical, entre las cuales se destacan:

1. las características de la producción del ladrillo artesanal en nuestro país – teniendo en cuenta los tipos de unidades productivas existentes, diferenciadas en función de las relaciones laborales que priman en estas y las principales etapas que componen el proceso de trabajo-;
2. las condiciones de trabajo y de vida de los ladrilleros y ladrilleras teniendo en cuenta los puntos de común y las diferencias presentes entre aquellos que trabajan en las fábricas y en emprendimientos de la economía popular;
3. el proceso de organización sindical de la UOLRA, comenzado luego de la intervención del sindicato y, vinculado a ello, la perspectiva adoptada por quienes integran la comisión directiva en torno a la delimitación del sujeto ladrillero y los principales desafíos que tensionan la representación sindical en el sector;
4. las estrategias desplegadas por el sindicato a fin de consolidar su estructura y la legitimidad de sus referentes en el camino hacia la construcción de una “doble representación”.

Para ello, en el **Capítulo 1** se describen, en primer lugar, las características de la producción ladrillera en Argentina y las particularidades que esta asume en Buenos Aires y Misiones, siendo estas las dos provincias en las cuales se sitúan los casos analizados en la tesis. En segundo lugar, daremos cuenta de las etapas que componen al proceso de trabajo de la actividad y analizaremos sus consecuencias ambientales. Por último, caracterizaremos la inserción productiva y comercial de la actividad ladrillera en la cadena de valor de la cual forma parte. Así, el objetivo de este capítulo es presentar las principales características de la producción del ladrillo artesanal, teniendo en cuenta las similitudes y diferencias presentes en la producción fabril y familiar ya que conforman una base sobre la

que se asientan las estrategias de representación gremial, que analizaremos en los últimos capítulos de la tesis.

En segundo lugar, el **Capítulo 2** de la tesis aborda las diferencias presentes en la organización del trabajo en las unidades fabriles y familiares y los principales rasgos que caracterizan a las condiciones laborales y de vida del sector. Específicamente, analizaremos las diferencias y similitudes presentes en ambos casos en la determinación de puestos y tareas, así como en las condiciones de vida de los trabajadores ladrilleros y ladrilleras y sus familias. En las primeras, la organización del trabajo suele estar basada en jerarquías y puestos delimitados a partir de las distintas categorías establecidas por el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT). Asimismo, se articulan distintas formas de contratación laboral, destacándose el trabajo a destajo por las consecuencias que genera en los trabajadores y sus familias. En el caso de los emprendimientos familiares, no existe una división del trabajo delimitada por puestos y categorías, ni regulaciones sobre los ingresos de los trabajadores, sino que la organización del trabajo se vincula a una división de tareas entre los distintos integrantes de la familia. Estas diferencias en las relaciones laborales condicionan las distintas estrategias desarrolladas por el sindicato, ya que las herramientas, demandas y necesidades son diferentes en cada caso. El análisis de las condiciones de vida resulta un punto nodal para esta tesis en tanto que en gran parte de las unidades productivas existe una unidad entre el espacio de vida y de trabajo. Si bien esta situación es principalmente característica de los emprendimientos familiares, en los cuales el espacio productivo se encuentra generalmente situado a pocos metros de las viviendas, en muchas fábricas ladrilleras existen viviendas donde los trabajadores (y ocasionalmente sus familias) residen, a veces de manera temporal y otras estable. En otros casos, las viviendas se establecen en barrios aledaños conformando, a decir del gremio, “barrios ladrilleros”. A su vez, otro elemento que estructura la vida de las familias ladrilleras es que la actividad se asienta en zonas periurbanas. La vida en estas zonas está condicionada por la falta de infraestructura (deficiente acceso a cloacas, agua potable, conectividad, transporte público, recursos alimentarios, de asistencia sanitaria y comunitaria).

Las fronteras difusas que suelen presentarse entre los espacios productivos y reproductivos conlleva para el sindicato la necesidad de desplegar estrategias específicas en el abordaje de la representación del sector. En este marco, la “familia ladrillera” comienza a aparecer como una de las principales formas de interpelación utilizadas por el gremio hacia sus representados y representadas. Asimismo, la dimensión territorial cobra relieve al momento de situar las delegaciones sindicales en los barrios y de pensar las acciones posibles para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de sus representados.

A partir de esta primera presentación sobre las características que asume la actividad ladrillera y las condiciones de trabajo y de vida que priman en el sector, en el **Capítulo 3** presentaremos los principales lineamientos teórico-conceptuales sobre los que se asientan las reflexiones de esta tesis. En primer lugar, proponemos enmarcar la heterogeneidad social y laboral que caracteriza al sector ladrillero artesanal en Argentina en un proceso más amplio de polarización y fragmentación del mundo del trabajo que se desarrolló a partir de la década del 70´ y continuó agudizándose con el transcurrir de los años. En este marco, se retoman algunos de los principales trabajos que señalan los desafíos que supuso la crisis del “sujeto clásico” de representación para el accionar de las organizaciones sindicales, tal como sucede en el caso de la UOLRA. Para ello, reflexionaremos en torno al concepto de representación sindical, poniéndolo en tensión con la noción de representatividad. Recuperamos, a su vez, las discusiones centrales que se han entablado en torno al lugar de los sindicatos en la representación de la clase trabajadora en los últimos treinta años. Por otra parte, el capítulo aborda los aportes de autores y autoras que han estudiado la emergencia de “nuevas” formas de organización del campo popular, considerando específicamente a los sectores del trabajo que quedaron por fuera de la relación salarial clásica, entre las cuales los movimientos sociales y diversos formatos asociativos cobran relevancia. Más recientemente, la organización de este sector comenzó a confluir bajo nuevas demandas de reconocimiento como un sujeto laboral y político específico, que fue conceptualizado por parte de las organizaciones sociales y del campo académico como parte de la “economía popular”.

La reseña de estos aportes constituye una herramienta para reflexionar en torno a los desafíos que enfrenta la UOLRA en su objetivo de representar sindicalmente situaciones laborales disímiles. En este sentido, entendemos que para construir su representatividad el sindicato requiere homogeneizar demandas heterogéneas. En este marco, la incorporación de ladrilleros y ladrilleras que producen familiarmente implica para la UOLRA un rol amplio en sus estrategias de representación. Para ello, deben desarrollar estrategias novedosas que reconfiguran las modalidades de acción sindical tradicional, tomando elementos de la representación clásica y otros vinculados a las lógicas territoriales propias de los movimientos sociales. En este desafío, las organizaciones de trabajadores desocupados, no asalariados, de la economía popular, han desarrollado trayectorias y herramientas que la UOLRA recupera.

En el **Capítulo 4** buscamos dar cuenta de los clivajes que marcaron el cambio en la orientación de las estrategias de representación desarrolladas por la UOLRA a partir de la intervención y normalización del sindicato. Para ello, en primer lugar, señalaremos algunos de los principales hitos de la historia del sindicato que emergen en los relatos de nuestros entrevistados como momentos de mejoras y retrocesos en las condiciones de trabajo del sector y respecto al lugar que el sindicato ocupaba en el período previo a la normalización en la representación de sus intereses colectivos. Dada la escasez y fragmentación de fuentes disponibles se recuperan relatos de trabajadores y trabajadoras con una amplia trayectoria en el oficio ladrillero. En segundo lugar, retomamos las implicancias para algunos trabajadores y referentes del gremio del proceso de normalización y la llegada de la nueva conducción. En este recorrido, las entrevistas realizadas señalan a la intervención y posterior normalización del sindicato como un momento de apertura que permitió que en el año 2015 y 2019 los ladrilleros y ladrilleras eligieran a sus representantes sindicales. Con las comisiones directivas electas comienzan a desarrollarse con mayor fuerza las estrategias sindicales analizadas. En un segundo apartado de este capítulo traeremos conceptos vinculados a los estudios organizacionales para analizar sus principales características y, principalmente, el modo en que el sindicato se fue estructurando, adaptándose a la realidad de la actividad y vinculándose política y orgánicamente con otras

organizaciones, construyendo puentes entre los movimientos sociales y el sindicalismo tradicional. Este camino no estuvo exento de complejidades. Las estrategias implicaron no solo la construcción de la representación en los lugares de trabajo y en los barrios ladrilleros, sino también la propia definición de quiénes y de cómo se estructuraría esa representación gremial. En esa construcción aparecen como relevantes las trayectorias de los y las referentes sindicales, provenientes tanto del sindicalismo tradicional como de los movimientos sociales.

El **Capítulo 5** avanza en el análisis de las estrategias de representación sindical desarrolladas por la UOLRA, recuperando los desafíos que conlleva el ejercicio de una doble representación y las implicancias que conlleva el objetivo de “homogeneizar lo heterogéneo”. Por un lado, se busca dar cuenta del camino construido hacia la delimitación del sujeto a representar y, en tal sentido, la necesidad de visibilizar las principales tensiones que implica para la sindicalización la presencia de trabajadores migrantes, con altos niveles de informalidad económica y laboral, la extensión de unidades productivas familiares y la utilización de fuerza de trabajo familiar. Este último punto cobra especial relevancia en el caso del trabajo de las mujeres y del trabajo infantil y requiere formas de abordaje específicas en los distintos tipos de unidades productivas existentes. En el caso de las fábricas, la existencia de regulaciones formales que prohíben el trabajo infantil y que regulan el trabajo asalariado marca caminos de acción. En el caso de la economía popular, el camino resulta más difuso y supone el desarrollo de estrategias innovadoras para su abordaje. Por otro lado, el capítulo busca dar cuenta de las estrategias desplegadas por el sindicato en pos de fortalecer su representatividad. En tal sentido, se analizarán las estrategias que buscan fomentar la participación de los y las ladrilleras como herramienta para construir vínculos de confianza y cercanía. En este punto, el trabajo territorial y la apelación a la “familia ladrillera” aparecen como dos dimensiones centrales para articular las lógicas de representación sindical ante el campo heterogéneo de los y las ladrilleros y ladrilleras.

La tesis concluye en el **Capítulo 6** con un análisis de las particularidades que asume la representación ejercida a través de las delegaciones, específicamente en la Delegación Regional de Marcos Paz (Buenos Aires) y en la Delegación

Provincial de Misiones, analizando la historia e inserción territorial de cada una de ellas. En tal sentido, entendemos que para desarrollar una representación sindical adaptada a cada contexto la UOLRA fue creando delegaciones en cada provincia y región. Cada una de ellas vehiculiza estrategias de representación sindical específicas para cada subsector: en relación a las fábricas ladrilleras, destacamos las estrategias de elección de delegados por horno, la fiscalización para garantizar el cumplimiento del CCT y la gestión de la obra social sindical. Con respecto a los emprendimientos familiares destacamos como estrategias la promoción del asociativismo, el acompañamiento y asesoría legal y técnica, la articulación con actores políticos e institucionales de la zona, la creación de un parque ladrillero en Jardín América, la gestión de la obra social junto con las acciones de prevención y atención de salud y la creación de la Red de Mujeres Ladrilleras de Misiones.

1- LA ACTIVIDAD LADRILLERA

Las cosas concretas nos enseñan y el proceso de producirlas muestra algo de nosotros mismos. El trabajo como actividad vital desarrollada por los seres humanos para satisfacer sus necesidades implica la transformación de la naturaleza y la producción de un mundo material. Pero, también, el trabajo humano tiene un carácter eminentemente social, ya que implica un proceso de asociación entre sujetos y, en consecuencia, la construcción de una trama de relaciones sociales entre ellos.

De este modo, atender a la manera en que producimos, a nuestras formas de trabajar, al modo en que nos vinculamos con las herramientas de trabajo, la materia prima y el producto; como así también, el tipo de relaciones sociales que construimos mientras lo hacemos, los modos de organizar el tiempo y el espacio, devienen centrales para reflexionar acerca del lugar que el trabajo ocupa en nuestras vidas y el lugar que los y las trabajadoras ocupan en la producción y en la sociedad en su conjunto.

El ladrillo artesanal, insumo básico de la construcción desde hace miles de años, asume un conjunto de características en su producción que es necesario explicitar para dar cuenta y comprender las especificidades de una actividad que, siendo central para la satisfacción de nuestras necesidades básicas fue, al mismo tiempo, históricamente relegada. Conocer el modo en que se lleva a cabo el trabajo ladrillero, quiénes son los y las trabajadoras que componen el sector y cuáles son las particularidades que atraviesan a la actividad deviene entonces un paso necesario para adentrarnos en el análisis que se propone esta tesis: dar cuenta de las estrategias de representación sindical en un sector atravesado por la precariedad laboral, la dispersión territorial y la heterogeneidad en las unidades productivas y relaciones laborales que lo componen, entre las principales dimensiones.

A partir de aquí, este capítulo tiene como objetivo describir y analizar la producción del ladrillo artesanal en Argentina. Para ello, en primer lugar, describiremos las características que asume la producción ladrillera en el país, su distribución y particularidades regionales de Buenos Aires y Misiones. En segundo lugar, daremos cuenta de las etapas que componen al proceso de trabajo de la actividad y sus efectos ambientales. Por último, analizaremos la

inserción productiva y comercial de la actividad ladrillera en la cadena de valor de la cual forma parte.

La producción ladrillera en la Argentina

El ladrillo artesanal es una de las principales materias primas utilizadas en la industria de la construcción. En muchas oportunidades es definido como el material de construcción más antiguo fabricado por los seres humanos. En la actualidad, el ladrillo constituye un material presente en la construcción de edificios y, a pesar de la existencia de otros sistemas y materiales constructivos alternativos, su uso no se ha reemplazado. Dentro del sector se producen distintos tipos de ladrillos. Uno de los más utilizados es el ladrillo hueco, que posee un costo menor y cuyo proceso productivo implica el corte a máquina (no manual). Sin embargo, en esta tesis nos centraremos específicamente en las particularidades que asume la producción del ladrillo artesanal. Müller (2001) señala que el ladrillo constituye un elemento cultural que hace a la identidad constructiva de las ciudades latinoamericanas. Más allá de los cambios históricos en relación al lugar ocupado por el mismo en la industria de la construcción, su significación social y las diversas reglamentaciones que fueron estableciéndose sobre la actividad, las formas de llevar a cabo la producción no variaron sustancialmente a lo largo de los últimos siglos.

En Argentina –así como sucede en otros países de la región- los ladrillos son producidos en un espacio específico denominado *ladrillera* o *ladrillería*. La misma representa una unidad territorial en la cual se desarrollan las distintas fases productivas y que puede nombrarse regionalmente como *campamento*, *cortada* o *cortadero*. Esta zona también puede ser referida como hornos o *tabiques*. En Misiones –uno de los territorios que aborda esta tesis-, los emprendimientos familiares que producen ladrillos son denominados *olerías* y, en consecuencia, los trabajadores y trabajadoras son llamados *oleros* y *oleras*, en una apropiación del portugués que llama *tijoleiro* u *oleiro* al productor de ladrillos y *olaria* al espacio productivo. Los trabajadores misioneros empleados en fábricas son llamados ladrilleros, nombrando una distinción que atraviesa y caracteriza al

sector, dada por la existencia de unidades productivas fabriles y familiares. La actividad ladrillera en el país se encuentra extendida por gran parte del territorio nacional, distribuida en veintiuna provincias, con excepción de la Ciudad de Buenos Aires, Santa Cruz y Tierra del Fuego. Las provincias en donde hay mayor presencia de trabajadoras y trabajadores ladrilleros son Chaco, Corrientes, Formosa, Santiago del Estero, Mendoza, Entre Ríos, Santa Fe, Buenos Aires y Córdoba. A su vez, una de las características más importantes de la actividad ladrillera es que la misma se asienta principalmente en áreas periurbanas, de difícil acceso, situadas en los bordes de las ciudades. Asimismo, al realizarse principalmente a la intemperie, las variaciones de las condiciones climáticas en las distintas regiones del país, afectan de diversas maneras a la producción ladrillera. En general, cuanto mayor es la cantidad de meses aptos para la fabricación, mayor es la regularidad de la producción, y viceversa. Sin embargo, ésta no solo es afectada por el clima, también influye la demanda de ladrillos y la oferta de mano de obra. Por las particularidades del sector- informalizado, invisibilizado, heterogéneo y con reciente organización sindical- no se cuentan con datos nacionales actualizados que permitan conocer la cantidad de ladrilleros y ladrilleras que existen y su distribución territorial, así como tampoco de la cantidad exacta de ladrillos que se producen ni de las unidades productivas que tienen presencia en el territorio nacional. Sin embargo, aproximaciones del sindicato indican que la actividad ladrillera involucra a alrededor de 140.000 familias en todo el país. A esta carencia de datos se suma la estacionalidad de la actividad y una importante participación de población migrante que ante los vaivenes de los ciclos económicos tiende a modificar también sus estrategias migratorias. En lo que respecta a las regulaciones del sector, el mismo fue incluido como actividad minera en el año 2004, a partir de la elaboración de Plan Minero Nacional⁴ y de la Resolución N° 109/04⁵, en función de que la producción ladrillera comprende la extracción de suelo como inicio del proceso productivo.

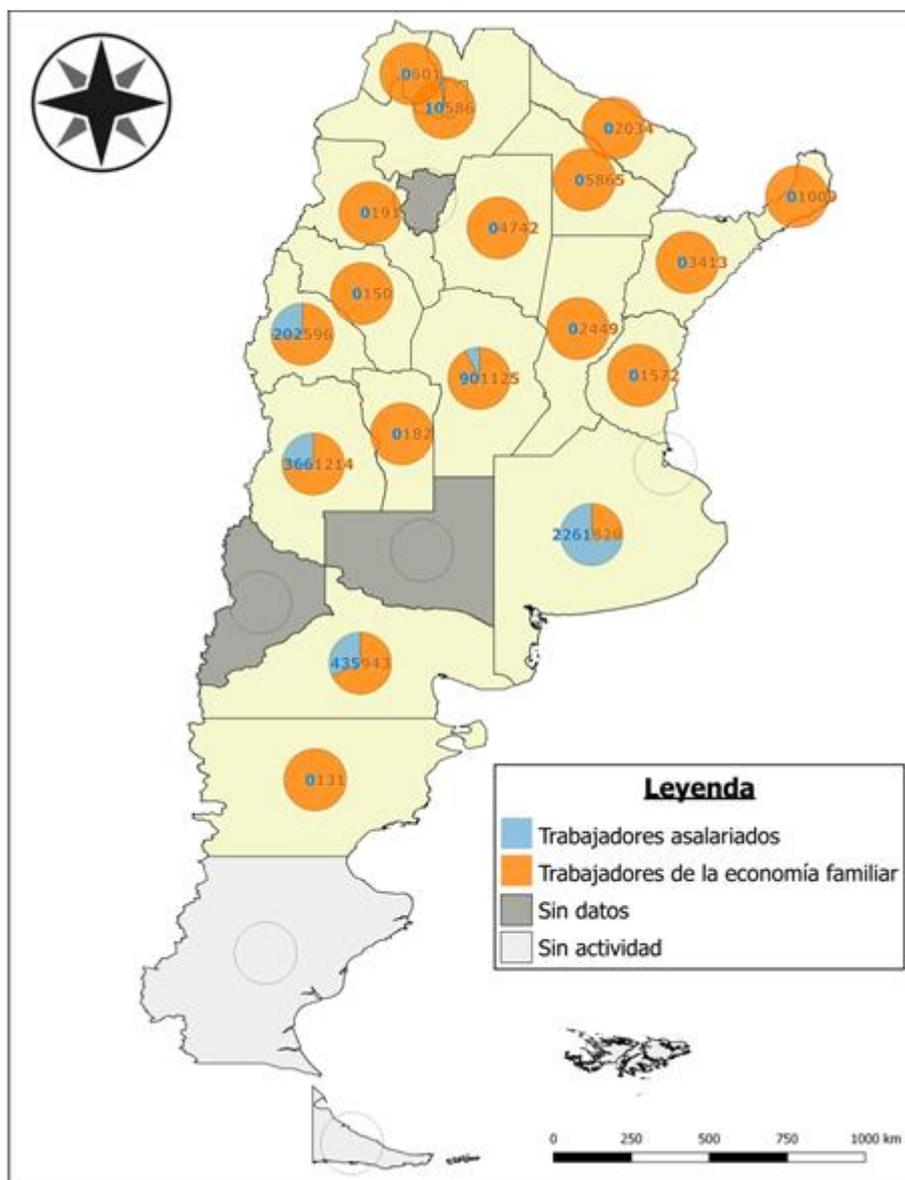
⁴ Accesible en:

http://www.infoleg.gob.ar/basehome/actos_gobierno/actosdegobierno11-5-2009-1.htm

⁵ Accesible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/100000-104999/102085/norma.htm>

El sector ladrillero está atravesado por una fractura que caracteriza al mundo del trabajo actual: la existencia de una importante porción de los trabajadores y trabajadoras que se encuentran por fuera de la relación laboral clásica y donde la relación capital-trabajo, propia del trabajo asalariado, deja lugar a formas de trabajo atípicas que, desde inicios de los años 80', comenzaron a ser conceptualizadas como "economía popular" (Barrantes, 1992). Por un lado, dentro del sector, existe la producción fabril, compuesta por los "trabajadores con patrón", que se encuentra presente, principalmente, en las provincias de Buenos Aires y Córdoba. Este sector se compone de unidades productivas generalmente pequeñas y medianas, en donde media una relación laboral asalariada. Las fábricas ladrilleras pueden ser formales o informales, o una combinación de ambas y, salvo excepciones, solo una parte de los trabajadores se encuentran registrados. Asimismo, por lo general, las fábricas ladrilleras poseen un mayor nivel de tecnificación que las unidades de la economía popular, mayores medidas de seguridad y mejor infraestructura (Maldovan y Goren, 2019). La mayoría de los trabajadores ladrilleros y ladrilleras se concentra en emprendimientos familiares, pertenecientes al sector de la economía popular. Estas son unidades productivas de base familiar en las cuales los distintos miembros del hogar participan de las tareas productivas y, en algunas ocasiones, contratan trabajadores temporarios para realizar parte de las tareas. Estas unidades productivas son, por lo general, de subsistencia: se caracterizan por poseer un nivel de tecnificación menor al de las fábricas, un nivel de producción y estandarización del producto bajos y generar, como consecuencia de la actividad, magros ingresos. Asimismo, y aunque también sucede en muchas fábricas ladrilleras, en los emprendimientos familiares, el espacio de trabajo y el espacio de vida suelen ubicarse en el mismo terreno, en ocasiones apenas separados por unos pocos metros. Esto posee graves impactos sobre las condiciones de vida de las familias ladrilleras.

MAPA 1: Actividad ladrillera. Distribución de trabajadores y trabajadoras según relación laboral por provincia.



Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y UOLRA (2015)

Fábricas ladrilleras en la Provincia de Buenos Aires

Como señalamos en la introducción, para analizar las estrategias de representación sindical desarrolladas por la UOLRA en las fábricas ladrilleras decidimos centrarnos en el trabajo que realizan en la provincia de Buenos Aires. En este marco, interesa recuperar informes vinculados al sector en la provincia, para poder precisar el contexto laboral y productivo que enmarca las acciones sindicales desplegadas. La información provista por estos informes es dispersa, refiere a contextos distintos (años 2011, 2015 y 2020) y utiliza diversos referentes

empíricos, con lo cual el objetivo de su reseña en este apartado es más bien propiciar un acercamiento a la caracterización del sector que comparar los datos existentes. Específicamente, nos referiremos a los datos que dan cuenta de la cantidad de fábricas y trabajadores y los niveles de formalización y sindicalización en el sector. Por un lado, el relevamiento realizado en mayo del 2020- “El sector ladrillero ante la pandemia del COVID-19” (Goren, Maldovan, Corradi, 2020, en adelante “Informe COVID-19”) –permitió obtener datos sobre sesenta fábricas ladrilleras radicadas en doce localidades provinciales: Carlos Spegazzini, Las Heras, La Matanza, San Andrés de Giles, Marcos Paz, Florencio Varela, Tristán Suarez, Cañuelas, Lobos, Ministro Rivadavia, Monte Grande y Mar del Plata. El informe indica que en las fábricas relevadas trabajaban en ese momento 926 ladrilleros⁶. Ciertamente, este número no comprende a la totalidad de trabajadores que se dedican a la actividad ladrillera en la provincia, pero sí puede considerarse como un estimativo de su extensión. Por otro lado, a partir del relevamiento pudimos estimar que, en promedio, las fábricas poseen 15.4 trabajadores, es decir, que se trata en general de micro y pequeñas empresas⁷. Por otra parte, el informe “Estructura productiva y condiciones de trabajo en hornos de ladrillo registrados del GBA”, realizado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en el año 2015 (en adelante “Informe MTEySS/2015”), señala que, entre los veintidós hornos considerados en el estudio, existían trece hornos chicos que producían 32,7% de la producción total anual, seis hornos medianos que aportaban 34,4% de lo producido, y sólo tres emprendimientos grandes que producían el restante 33% del total de ladrillos fabricado anualmente⁸. A su vez, este informe señala que el promedio de ocupados por horno asciende a medida que se incrementa la capacidad

⁶ Como mencionamos previamente, construimos ese dato a partir de la información brindada por los delegados de cada establecimiento.

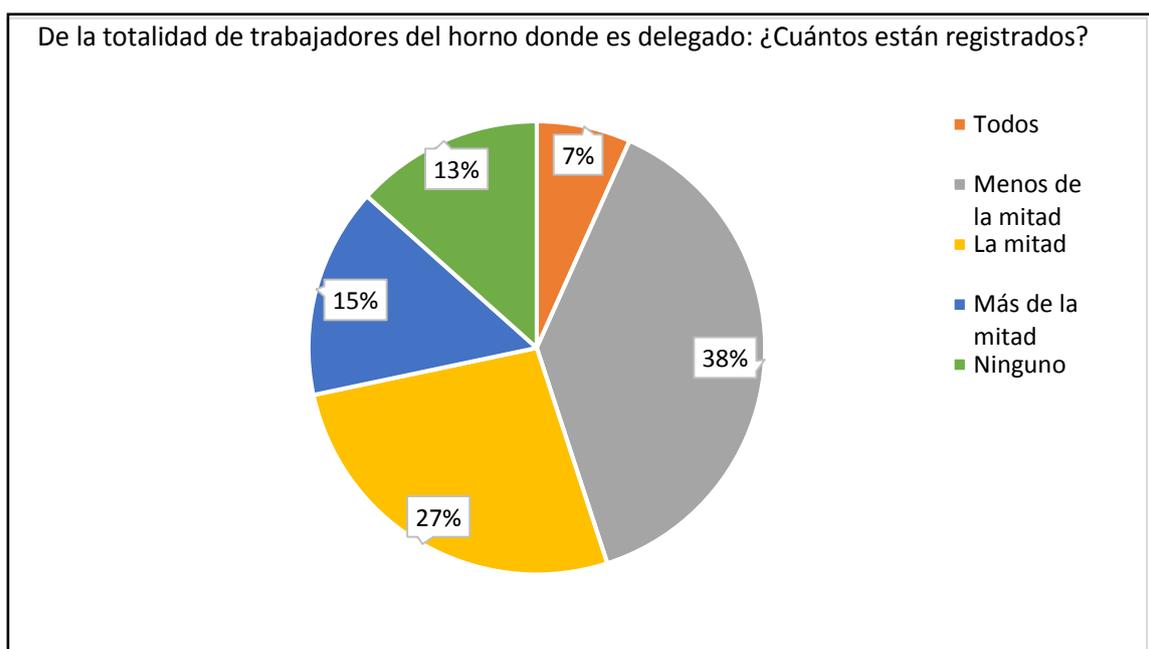
⁷ La Secretaría de Emprendedores y PyMEs del Ministerio de Producción define dentro de la actividad minera –en la cual se encuadra la producción ladrillera- como micro empresas a aquellas que emplean hasta 15 trabajadores, como pequeñas empresas a las que emplean entre 16 y 60 trabajadores y como medianas a las que ocupan hasta 655 trabajadores (divididas en dos tramos con un corte en 235 trabajadores).

⁸ Según indica el informe, los hornos pequeños son aquellos que producen hasta 250 mil ladrillos por mes, los medianos los que fabrican entre 250 mil y 500 mil ladrillos mensuales, y los grandes aquellos que producen más de 500 mil unidades en promedio por mes.

productiva del mismo. Las empresas chicas emplean en promedio 13 trabajadores, mientras que en las medianas y grandes trabajan 29 y 33 ladrilleros, respectivamente.

En las fábricas, no todos los trabajadores asalariados están registrados. Durante los últimos años, debido a la presencia de la UOLRA en los lugares de trabajo, la cantidad de trabajadores registrados fue aumentando, sin embargo, según la información provista por los delegados encuestados (“Informe COVID-19”), solo un 7% de las fábricas de la Provincia de Buenos Aires posee la totalidad de sus trabajadores registrados y un 38% de los establecimientos poseen menos de la mitad en dicha situación. Por otra parte, en un 13% de los hornos relevados todos los trabajadores son informales.

Gráfico 1: Proporción de trabajadores registrados en fábricas de la Provincia de Buenos Aires



Fuente: elaboración propia según datos del informe “El sector ladrillero ante la pandemia del COVID-19” (Goren, Maldovan, Corradi, 2020)

En relación al empleo no registrado en el sector ladrillero en Buenos Aires, el “Informe MTEySS/2015” indica que el porcentaje de trabajadores que señalaron no estar registrados era del 37,8%. Por otro lado, en la provincia de Buenos Aires una gran proporción de los ladrilleros son migrantes. Al momento de realizarse la encuesta del “Informe

MTEySS/2015”, de los 445 trabajadores que comprendían los veintidós hornos relevados, 324 eran de origen boliviano (73%), 110 eran argentinos (25%) y sólo 11 (2%) eran oriundos de otros países. Tal como analizaremos en los próximos capítulos, la presencia alta de migrantes imprime características y dinámicas específicas al trabajo ladrillero (tales como su temporalidad y el envío de remesas) y, en consecuencia, a la representación sindical. A su vez, este informe sostiene que en los hornos la actividad es realizada casi en su totalidad por varones. Dentro del total del personal de las unidades productivas relevadas, había sólo cuatro trabajadoras mujeres, y todas realizaban tareas no relacionadas directamente con la producción de ladrillos, sino que trabajaban como secretarias, administrativas o personal de limpieza. En cuanto al nivel de sindicalización en la provincia el “Informe Minería/2011” señala que “en líneas generales, el agrupamiento de productores no constituye una práctica extendida, a nivel nacional sólo representa el 15% de los casos, distribuido entre cooperativas (7%), asociaciones (5%) y sindicato (3%)” (p. 109). Por su parte, el “Informe MTEySS/2015” relaciona el nivel de sindicalización de los ladrilleros con el tamaño de la empresa en la que trabajan. En el 18% de los hornos encuestados- todos pequeños- no había ningún trabajador afiliado a la UOLRA. En los hornos chicos, la sindicalización apenas superaba un cuarto del total de los trabajadores (25,7%), mientras que en los hornos medianos o grandes este indicador alcanzaba casi los dos tercios del total del personal. Finalmente, el “Informe COVID-19” fue realizado a partir de la estructura actual de la UOLRA, ya que quienes respondieron la encuesta fueron los delegados de cada fábrica. En esa oportunidad, pudimos encuestar a sesenta delegados de emprendimientos de distintas localidades de la provincia de Buenos Aires.

El sector ladrillero en Misiones

Para analizar las estrategias sindicales desarrolladas por la UOLRA en el subsector de la economía popular decidimos tomar la experiencia de organización gremial en la provincia de Misiones. En este sentido, consideramos importante señalar algunos elementos que caracterizan al sector en la provincia litoraleña.

En Misiones los ladrillos artesanales son producidos mayoritariamente en emprendimientos familiares. En contraste con lo que sucede en Buenos Aires, en Misiones existen solo cuatro empresas ladrilleras: San Alberto, Cerámica García, Cerámica Garuhapé SRL y Cerámica Puerto Rico SRL. En las localidades de Jardín América, Santa Ana, Oberá, Guaraní, Azara, Posadas y Candelaria se localizan importantes zonas ladrilleras, o, en palabras de Vanesa (referente de la Delegación de la UOLRA en Misiones), “focos oleros”. Con respecto a la cantidad de oleros y oleras que se dedican a la actividad en la provincia, Juan Carlos - referente de la Delegación Provincial de Misiones- señala que:

... hay un registro que hizo el Ministerio de Industria que está como muy guardado, ellos lo hicieron con los Municipios y el otro día hablaban de dos mil familias en la provincia... Vos tenés algunos Municipios que tienen cinco olerías y otros que tienen cincuenta, cien ... (Juan Carlos, Entrev.8).

La Secretaría de Minería, en su informe “Evaluación y diagnóstico integral de la actividad ladrillera artesanal en la república argentina. Diagnóstico provincia de Misiones” (en adelante “Informe Minería Misiones/2011”), localizó en la provincia zonas ladrilleras en los Departamentos de Candelaria, Capital y San Ignacio. Este informe señala que la provincia tenía, en ese año, un nivel de producción anual por ladrillero y ladrillera alto, siendo la mediana de 140.000 ladrillos. Muchos de estos emprendimientos familiares están organizados en cooperativas u asociaciones civiles. En el 2011 un 35% de los oleros y oleras encuestadas manifestaba estar participando de “asociaciones de productores”, porcentaje que, según señala el informe, era muy significativo en comparación con los datos de asociatividad del total del país (4%). Eugenio, Delegado Provincial de Misiones, también hizo referencia a la organización del sector:

En Candelaria tenés dos Asociaciones, que están nucleando casi 250 oleros, entre las dos. Y ahí tenemos una Delegación nosotros. Oleros Unidos de Candelaria y después la Asociación Civil de Alejandro Ramos, que es el Delegado, es la Asociación Civil Rivera de Candelaria (Eugenio, Entrev.7)

A su vez, los oleros y oleras conforman dos cooperativas de trabajo: Roga Tapé y Ladrilleros Unidos Nuestra Señora De Itatí. La primera posee un predio en el barrio San Isidro y la segunda en el Parque Industrial Provincial, ambas en la localidad de Posadas.

En Jardín América tiene lugar una experiencia significativa para el sector y para la Delegación de la UOLRA: la Asociación Civil Oleros Unidos de Jardín América desarrolla, desde hace cinco años, la instalación de un parque ladrillero donde organizar la producción y comercialización de los oleros y oleras asociados. El “Informe Minería Misiones/2011”, sostiene que, de las personas que trabajan en las ladrilleras en la provincia litoraleña, el 90% son varones. Con respecto al porcentaje de mujeres relevado, el 2% corresponde a trabajadores familiares, el 6% a jefa/encargada y el 2% a trabajadoras contratadas. Estos porcentajes son consecuencia de una situación que, como veremos más adelante, las ladrilleras problematizan con fuerza: las mujeres que fabrican ladrillos no ayudan, trabajan. A diferencia de lo que sucede en las fábricas ladrilleras en Buenos Aires, con respecto a la nacionalidad de los oleros y las oleras, en Misiones, la mayoría vive en la provincia todo el año. El “Informe Minería Misiones/2011”, señala que “en esta provincia no hay migraciones por temporada, ya que el 100% de los entrevistados manifestaron residir de manera permanente en sus localidades. Esto permite plantear que los productores se hallan establecidos de forma permanente en la provincia, y son en su mayoría originarios de la misma. Por otro lado, en Misiones se registró un 12% de jefes/encargados y un 8% de empleados nacidos en otro país, fundamentalmente en Paraguay” (p. 40). La coordinadora de la Red de Mujeres Ladrilleras de la provincia en referencia a la migración que desde Paraguay hicieron muchas familias oleras que hoy viven en Jardín América e integran la asociación civil encargada de gestionar el parque ladrillero, menciona que:

La mayoría son de Capilla, barrio Capilla, un asentamiento, la mayoría son ladrilleros, la mayoría son extranjeros, son de Paraguay, que están haciendo los documentos argentinos...

¿Y hace cuánto que se vinieron?

Tenés familias que están hace doce años, en Misiones, en Jardín América, que le traen a sus primos, sus hermanos y se van asentando en lo que es Capilla II (Laura Guadalupe, Entrev. 9).

Hasta aquí hemos señalado las principales características que asume la producción ladrillera en Argentina, haciendo foco en las provincias de Buenos Aires y Misiones, en tanto que en estas se sitúan los casos estudiados en la tesis. En cada región podemos encontrar particularidades en la conformación de

las unidades productivas y en las relaciones laborales que priman en cada una de ellas. Sin embargo, el proceso productivo suele ser similar en cuanto a sus etapas y tareas y resulta relevante analizarlo para comprender las particularidades de las condiciones de trabajo y las estrategias de representación que el sindicato construye.

Fabricar ladrillos: las etapas del proceso productivo

El proceso productivo del ladrillo posee tres momentos centrales que se suceden en espacios diferenciados dentro de las ladrillerías. El primero tiene como escenario el pisadero, donde se realiza la mezcla de las materias primas. Luego, el barro elaborado es trasladado a las canchas y secaderos, donde se realiza el moldeo, el corte y el secado de los ladrillos. Por último, se realiza la quema del ladrillo cortado en los hornos (Maldivan y Goren, 2016). En cada uno de estos espacios se realizan distintas tareas y se utilizan diversos insumos, herramientas y, en algunos casos, maquinarias. Dentro de cada establecimiento, la cantidad y el tamaño de estos espacios dependerán de los niveles de productividad buscados. También podremos encontrar diferencias en la maquinaria utilizada, en la organización de los tiempos, del espacio y en la división del trabajo. Si bien existen adaptaciones locales y regionales que particularizan el modo de producir ladrillos, el proceso productivo es similar en los distintos hornos del país debido a su carácter artesanal. Este implica la repetición de formas tradicionales de producción, en las cuales no se emplean máquinas automatizadas para el corte el ladrillo, sino que es realizado por un trabajador o trabajadora utilizando moldes de distintas características. Así, en la mayor parte de las etapas del proceso productivo, la actividad implica un bajo aporte de capital y medios técnicos y un uso intensivo de la fuerza de trabajo.

Revisemos cada una de estas etapas.

Figura 1: Distribución de los espacios de trabajo (Balcarce, Buenos Aires)



Fuente: Pucheta Rosini y Suqueli (2017)

La preparación de “la mezcla”

La fabricación de los ladrillos comienza con la preparación de la mezcla. Esto se realiza en el pisadero, un espacio generalmente circular que en las fábricas suele ser de unos 15 x 20 mts. (foto 1), pero en los emprendimientos familiares suele ser de un tamaño menor o bien no existir y ser reemplazado por una máquina amasadora (extrusora) o una turbina. Según indica el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) vigente, los pisaderos deben tener piso de cemento, para poder separar la mezcla de la tierra. En este espacio, se mezclan las materias primeras principales: tierra, viruta de madera o aserrín, residuos de caucho o cuero y agua. La calidad de la tierra es un factor que condiciona la calidad de los ladrillos producidos. El acceso a la misma puede ser mediante la compra- ya que algunos municipios o provincias poseen disposiciones que prohíben la extracción de tierra de los suelos locales- o bien utilizando tierras del mismo predio o de zonas cercanas. Otro factor determinante es el acceso y el costo de la leña y el aprovisionamiento del agua. Soledad creció como ladrillera en Entre Ríos, su familia fabrica ladrillos en emprendimientos propios desde hace generaciones. Hoy es asociada de la cooperativa de trabajo Fátima y Secretaria de Igualdad y Género de la UOLRA. En relación al acceso a la tierra sostiene que:

casi siempre el ladrillero tiene que buscar un lugar donde sacar tierra, siempre se acaba la tierra, no es que tenés una cava, no hay una política que te diga “acá los ladrilleros sacan la tierra para hacer ladrillo”, no... Te arriendan un campo y vos tenés que ir ahí y sacar tierra hasta que no tengas más tierra y te vas a otro lado a hacer otro campamento (Soledad, Entrev. 3).

Ya sea que las familias ladrilleras vivan en el horno o en zonas cercanas, cuando la tierra se termina tienen que buscar un nuevo lugar:

todos los ladrilleros hacen eso: hacen acá y, después, terminan, y van para allá. Tenemos ladrilleros en Santa Elena que no son de la cooperativa, están un poco más alejados de la zona costera, pero ellos, por ejemplo, tienen una zona de 200 hectáreas que van haciendo ladrillos ahí. Pero van haciendo de a poquito, hacen un pozo, sacan la tierra de ahí, hacen el barro, hacen ladrillos hasta que le da la tierra y van para otro lado, así... (Soledad, Entrev. 3).

Los pozos, huecos que pueden llegar a tener hasta tres metros de profundidad, se alternan con montañas de aserrín o viruta, dando a las ladrillerías una apariencia “lunar y desértica” (Almada, 2013). Durante el proceso de extracción de tierra se utiliza una pala mecánica o retroexcavadora, que en los hornos de menor capitalización debe alquilarse. Muchos emprendimientos no pueden asumir costos tan altos con lo cual utilizan palas tradicionales para extraer tierra y trasladarla en carretillas de obra (foto 2). Las impurezas como raíces de plantas, restos de arbustos y piedras son separadas manualmente. Para que se integre la tierra, el agua y el insumo utilizado para “la liga”, se “pisa” la mezcla utilizando un tractor- en los emprendimientos de mayor capitalización- o una rueda que va girando, tirada a tracción animal o humana (foto 3 y 4). También, en algunos hornos, la mezcla es realizada por los trabajadores y trabajadoras descalzos.

Néstor, ladrillero de Las Talitas (Tucumán), refiere a esta última situación:

el frío es lo peor. Hay veces que terminas de trabajar y tenés los pies morados, entumecidos del frío. Es tanto frío que te pica de la helazón. A veces por andar descalzo y entumecido no te das cuenta qué pisas y te lastimas los pies. Pero hay que trabajar. Después al día siguiente quizás no te puedas levantar por los calambres, el dolor de huesos. El desgaste del cuerpo, supongo... (La Gaceta, Agosto 2020)⁹

⁹ Accesible en: <https://www.lagaceta.com.ar/nota/857350/actualidad/construccion-han-hecho-millones-ladrillos-son-pobres.html>

En algunas localidades de Misiones utilizan una turbina para la preparación de la mezcla, que puede ser movida a caballo, por una persona o con un tractor (foto 5).

Este artefacto dispone de una especie de tolva donde se incorporan las materias primas para ser homogeneizadas, dentro de la tolva se coloca un mástil de madera que posee dientes, los cuales producen la mezcla. Para mezclar los materiales, el mástil es girado por una vara de madera fijada al mismo, que es movida por el hombre o por caballos. A medida que el mástil con sus dientes va girando, los materiales se van homogeneizando y la pasta va saliendo por una boca, lista para elaborar los adobes (Secretaría de Minería, 2011: 31).

Foto 1: Pisadero en una fábrica ladrillera (Florencio Varela, Buenos Aires)



Fuente: Maldovan (2018)

Foto 2: Preparando la mezcla a pala (Cerro Chato, Salta)



Fuente: “Evaluación y diagnóstico integral de la actividad ladrillera artesanal en la república argentina. Resultados nacionales”, Secretaría de Minería de la Nación (2011)

Foto 3: Pisadero en una cooperativa de trabajo (Villa Dolores, Córdoba)



Fuente: Goren y Madovan, registro fotográfico durante trabajo de campo (2019)

Foto 4: Pisadero en un emprendimiento familiar (Paraná, Entre Ríos)



Fuente: Madovan, registro fotográfico durante trabajo de campo (2019)

Foto 5: Turbina para preparar la mezcla (zona norte de Misiones)



Fuente: "Evaluación y diagnóstico integral de la actividad ladrillera artesanal en la república argentina. Resultados nacionales", Secretaría de Minería de la Nación (2011)

Corte, moldeado y secado

Una vez que “la mezcla” adquirió la consistencia adecuada, formando “un barro de textura suave y maleable” (Maldovan y Goren, 2016) puede ser cortada y moldeada. Para ello, el barro es trasladado por los ladrilleros y ladrilleras en carretillas hasta “las canchas”. Estas son espacios, generalmente alargados, que deben mantenerse alisados y desmalezados porque sobre la tierra se colocarán los adobes recientemente cortados. La tarea del corte se basa en ubicar la carretilla llena de barro junto a la mesa de corte, un recipiente con agua y el molde (foto 6). Este último puede estar hecho de madera o aluminio y suelen tener una misma medida, de modo de facilitar el apilado y la comercialización (Maldovan y Goren, 2016).

El proceso consiste básicamente en apoyar el molde sobre la mesa de corte, llenarlo de barro y alisarlo con una pequeña madera para quitar los restos de los bordes. Esa madera se utiliza a su vez como base del molde para trasladarlo desde la mesa hacia el suelo, donde se deposita el ladrillo cortado (Maldovan y Goren, 2016: 10).

A medida que los adobes se cortan a mano (foto 7), se colocan de manera lineal sobre el suelo, donde permanecen alrededor de una semana, dependiendo de las condiciones climáticas del lugar. En las zonas más húmedas, habiendo transcurrido algunos días y antes de apilar, se “paran los adobes”, es decir, se colocan de costado para que, como nos explica una de las trabajadoras entrevistadas, “les dé vientito” y se sequen mejor (foto 8). Luego, son apilados unos sobre otros de dos maneras: una es en forma de “panal de abejas” (dejando un espacio entre cada adobe para que el aire pase por entremedio) y la otra consiste en apilar “uno arriba de otro”. El secado se realiza a la intemperie, pero en las unidades productivas más capitalizadas existen distintas formas para cubrir los adobes, protegiéndolos de las lluvias. En algunos casos existen tinglados con techos de chapa o algún otro material; en otros casos los adobes se cubren con plásticos.

Saturnina vive y trabaja en el barrio Porvenir II, en Posadas. Para las familias oleras de Misiones la lluvia es un problema recurrente:

ahora, por ejemplo, esta semana viene la lluvia, yo ese horno no voy a poder quemar, después tengo que esperar que oreé para poder quemar... Y ¿mientras eso? Esta vuelta, esta temporada, llovió dos meses seguidos, no podía hacer nada... Me pasó que igual cortaba, pero

a los tres días llovía e igual le perjudicaba, no se secaba por la humedad. Yo perdí tres mil [adobes] el otro día... Lleva mucha plata... (Saturnina, Entrev. 10)

Foto 6: Rellenado del molde (Buenos Aires)



Fuente: Pucheta Rosini y Suqueli (2017)

Foto 7: El corte (Florencio Varela, Buenos Aires)



Fuente: Maldovan (2018)

Foto 8: El secado de los adobes (Misiones)



Fuente: Registro Delegación de Misiones (2019)

Foto 9: Secado y apilado (Salto de las Rosas, San Rafael, Mendoza)



Fuente: "Evaluación y diagnóstico integral de la actividad ladrillera artesanal en la república argentina. Resultados nacionales", Secretaría de Minería de la Nación (2011)

La cocción

La última etapa del proceso productivo es la quema en el horno, la cocción de los adobes. Los hornos pueden ser de distintos tamaños, dependiendo de la capacidad productiva del emprendimiento. A su vez, existen hornos fijos, que poseen una estructura dentro de la cual se colocan los adobes y el material combustible y “hornos de campaña”, más pequeños, que se arman cada vez que se realiza la quema. En primer lugar, los adobes son trasladados hacia el lugar de la quema y apilados en “camadas”, entre las cuales se coloca leña y/o carbón.

Acá en Buenos Aires arman una pila que son de sesenta metros de largo, cinco metros de alto, que tienen como unos túneles que pasan por abajo, entonces ellos queman ahí y a medida que van quemando se van para el fondo” (Edgardo, Capataz, 2015, Florencio Varela, en Maldovan y Goren, 2016).

El momento del armado del horno es clave en el proceso productivo porque de la buena colocación de los adobes en el horno depende la correcta cocción de los mismos. Estos tienen que estar a una distancia entre sí que permita la circulación del calor, pero no su pérdida. A su vez, dependiendo del proceso de secado previo se modificarán las cantidades de leña necesarias para realizar la quema. Si el adobe posee más agua se requerirá una mayor cantidad de leña- insumo no renovable- y más horas de trabajo. Para mantener el calor, algunos hornos poseen “paredones de contención”. Los mismos pueden ser de chapas sostenidas por largos palos (foto 10) o bien pueden hacerse con el mismo barro, cubriendo los adobes que forman las paredes exteriores del horno (foto 11). En la base del horno se abren espacios (“boquillas”) para introducir la leña que servirán para prender el horno y cocinar los adobes (foto 12). Durante las primeras, aproximadamente, doce horas se alimenta con leña el horno, hasta que el material combustible enciende y el proceso de quema continúa por sí mismo. La temperatura del horno es un factor muy importante ya que, si “se eleva demasiado, los ladrillos se cristalizan (arribatan) y si no alcanza el nivel apropiado, los ladrillos quedan crudos (bayos), en ambos casos no son vendibles” (Secretaría de Minería, 2011: 39).

En las fábricas, los hornos suelen tener una estructura móvil con techo de chapa para que, en el caso de lluvias, no se pierda la producción. En Misiones, los emprendimientos familiares no cuentan con esta tecnología. El horno quema los adobes durante aproximadamente una semana, dependiendo de la cantidad de ladrillos y del criterio de cada productor. Una vez que la cocción termina, se esperan entre cuatro y seis días para que el horno se enfríe, abriendo ventilaciones de manera secuencial, se clasifican los ladrillos según su calidad y se apilan sobre pallets para ser vendidos. El tipo de horno y el modo en que se realiza la quema determina las características del ladrillo obtenido. Los mismos suelen ser de calidades heterogéneas. Por ello, son clasificados en ladrillos de primera y de segunda y, en consecuencia, son comercializados con distinto precio. “Esta clasificación se realiza en base a su terminación y al sonido que emite al golpearlo ligeramente que da cuenta del grado de cocción alcanzado” (Pucheta Rosini y Suqueli, 2017: 40).

Los emprendimientos de mayor tamaño poseen espacios destinados a guardar el stock producido; en los emprendimientos pequeños permanecen en la intemperie hasta ser vendidos o son cargados directamente al camión que realizará el traslado.

Foto 10: Paredes de contención del horno (Florencio Varela)



Fuente: Madovan, registro fotográfico durante trabajo de campo (2018)

Foto 11: Paredes de contención del horno (Misiones)



Fuente: Registro Delegación de Misiones (2019)

Foto 12: Boquillas con leña encendida (Paraná, Entre Ríos)



Fuente: Goren y Maldovan, registro fotográfico durante trabajo de campo (2019)

La cuestión ambiental en la actividad ladrillera

Los ladrillos se fabrican extrayendo y transformando mediante la cocción el suelo. De este modo, en la actividad se explota un recurso prácticamente no renovable, ya que el tiempo de formación del suelo en nuestra región es de aproximadamente 10.000 años (Müller, 1991). Este factor, sumado al abandono y mudanza recurrente de espacios productivos, genera en estas zonas riesgo ambiental (del Río et al., 1995). Según el “Informe Minería/2011”, el 65% de los y las ladrilleras del país realiza por su cuenta la extracción de tierra o arcilla, ya sea en el mismo predio de su vivienda como en zonas cercanas al horno. En casos excepcionales las arcillas se extraen de la llanura de inundación de ríos o de pequeñas canteras ubicadas sobre depósitos lacustres o marinos antiguos. En relación a la leña, combustible utilizado para realizar la quema, este informe señala que, en la mayoría de las provincias, los ladrilleros no realizan ellos mismos la extracción de leña, sino que la misma es comprada a aserraderos de la zona. De acuerdo a los datos del total país, el 68% de la leña utilizada por los y las ladrilleras, es obtenida dentro de los límites de la provincia en que se emplaza su ladrillería. En cuanto a la utilización del agua durante el proceso productivo, el Informe indicó que la principal forma de obtención corresponde a pozo de agua (45%), siendo la segunda opción, recurrir a acequias cercanas (21%). En algunas zonas la actividad ladrillera produce impactos ambientales perdurables, tales como: residuos de la actividad (ladrillos defectuosos o rotos, cenizas), emergencia de basurales, humedales, quema de productos químicos contaminantes (aceite quemado, diésel, neumáticos, madera o aserrín) y/o deterioro del paisaje por el abandono de terrenos productivos. Cuando Soledad refiere a que “no hay una política que te diga “acá los ladrilleros sacan la tierra para hacer ladrillo”, señala la ausencia de marcos regulatorios que condicionan los modos en que la actividad se desarrolla y los impactos ambientales que genera.

En este sentido, Muller (2001) entiende que:

La apropiación y degradación de un recurso por parte de privados y la actuación por omisión de control o regulación, por parte del Estado, ha propiciado este tipo de desarrollo. Se hace así necesario, realizar una regulación de la producción a fin de minimizar los efectos indeseados, sin generar el aumento del precio del ladrillo por la internalización de las externalidades, ni el desabastecimiento del producto. A estas prácticas sobre la producción, debería sumarse la tendencia a la utilización racional del ladrillo a fin de bajar los niveles de consumo innecesario (por status, por estética, etc.) (p. 9).

En las provincias en las cuales existen normativas específicas, muchas veces son desconocidas e incumplidas por patronos y trabajadores. Por un lado, esto genera una situación de irregularidad que vulnera, otra vez, a las familias ladrilleras y, por el otro, continúa garantizando que los costos ambientales (renta ambiental) no sean considerados en el precio de venta de lo producido. A su vez, los ingresos de subsistencia de los emprendimientos más pequeños vuelven casi imposible la incorporación de tecnologías que permitan un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles y disminuyan los costos ambientales de producción.

¿Quién gana con los ladrillos?

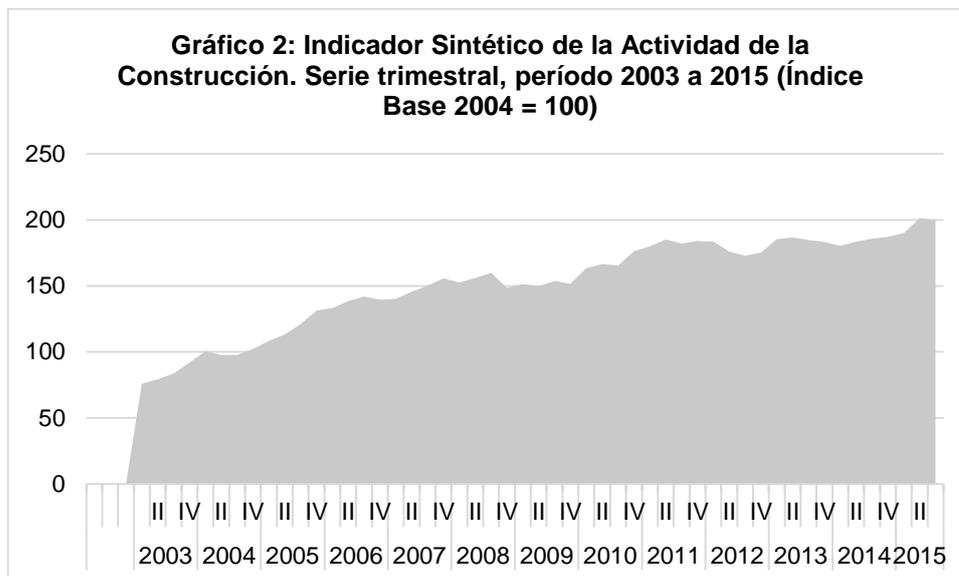
“Los ladrillos se vendían calientes”: una expresión con la cual los y las ladrilleras recuerdan los años posteriores a la crisis del 2001 en el país.

Distintos factores intervinieron en la reactivación del sector de la construcción, en el *boom* inmobiliario, de los años posteriores. Entre ellos, la reducción de costos debido a la devaluación, el crecimiento de los excedentes del sector agropecuario y su redireccionamiento en la compra de inmuebles, la alta rentabilidad de la inversión en suelo y la emergencia de nuevos agentes económicos urbanos que propulsaron la expansión (Cisterna y Matteucci, 2015).

El sector de la construcción se transformó en una herramienta estratégica para ‘apalancar’ el crecimiento del PBI (dado el impacto del sector en la ampliación de la producción, el empleo y el mercado interno), creciente al doble que el conjunto de la economía y más que ninguna otra actividad económica (Del Río, 2014, en Cisterna y Matteucci, 2015).

En el gráfico 9 se puede observar los valores promedios ascendentes que mantuvo el Indicador Sintético de la Actividad de la Construcción (ISAC) en el período 2003-2015. El mismo refleja la evolución del sector de la construcción a

partir del comportamiento de un conjunto de insumos representativos, tanto en el sector público como privado.



Fuente: INDEC

El efecto multiplicador de la construcción está vinculado al impacto que genera esta actividad sobre la economía en general, dada su capacidad de tracción de cadenas productivas de bienes y servicios. En este sentido, el sector ladrillero debería haber acompañado el crecimiento de la construcción. Pero no fue así, sobre todo en lo referente al sector mayoritario, el de los emprendimientos familiares.

Esto es destacado por el Secretario General del sindicato:

para poder cambiar esta realidad de injusticia que vive la familia ladrillera, donde todos los sectores de la actividad ganan, reciben los beneficios producto de su trabajo, de su esfuerzo, el único que estuvo postergado es el sector del ladrillo artesanal. Porque los doce años de Néstor y Cristina la construcción fue uno de los pilares de ese proyecto nacional, construyeron mucha vivienda, que el trabajador podía construir su vivienda, que el Estado construía vivienda, se construía un hospital, se construía una escuela y todos los sectores dieron un salto, crecieron los sindicatos, la UOCRA, crecieron todos los sectores que son parte de la construcción. El único sector que no recibió los beneficios de esos doce años, el único sector que la vio pasar de largo, fue el sector del ladrillo artesanal (Luis Cáceres, Secretario General, Presentación del documental "Ladrilleros", Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2017).

¿Cómo se explica esta situación? Ciertamente son distintos factores los que intervienen, pero uno de los más relevantes es la inserción de quienes fabrican

ladrillos artesanales en su cadena de valor. Cuando el ladrillo está terminado, es vendido a intermediarios- camioneros y/o corralones- cuyas ganancias doblan o triplican los ingresos percibidos por los productores. En algunos casos, los ladrillos son tomados como parte de pago de servicios prestados por terceros (alquiler de maquinaria o provisión de insumos). En menor medida, los ladrillos son vendidos por los productores, a particulares o a obras en construcción.

En El Porvenir II, la semana pasada, vendieron a 4500 pesos (los mil ladrillos). El olero en sí, no gana mucho, sí el intermediario. Desde el sindicato pregonamos contar con vehículo propio y hacer un corralón en la ruta, para que el olero venda directamente (a los compradores) (Misiones Cuatro, Julio 2020¹⁰).

Los intermediarios cuentan con la posibilidad de tener *stock* de ladrillos, con lo cual, compran a un valor muy bajo para ser vendido según la demanda del momento, mientras que retienen otra parte para ser vendida el resto del año, aumentando su precio. La ausencia de regulaciones en torno a la relación de las y los ladrilleros con la cadena de valor en la que se insertan conlleva que el bajo costo para quienes compran ladrillos se apoye en el sostenimiento de condiciones de producción y de vida altamente precarizadas para quienes los fabrican. De este modo, la ganancia que genera el crecimiento inmobiliario en las grandes ciudades se sostiene sobre el trabajo descapitalizado, desprotegido e invisibilizado de muchas familias ladrilleras, que, habiendo fabricado millones de ladrillos a lo largo de su vida, habitan viviendas precariamente construidas, sin acceso a servicios básicos y subsisten con magros ingresos en las periferias de las ciudades.

¹⁰ Accesible en <https://misionescuatro.com/posadas/corralones-de-posadas-estarian-cobrando-precios-abusivos-por-los-ladrillos/>

2- EL TRABAJO LADRILLERO

En el primer capítulo de esta tesis describimos y analizamos las características que asume la producción ladrillera en argentina, atendiendo a sus dimensiones de mayor relevancia. Sin embargo, entendemos que estas características son inescindibles de las condiciones laborales y de vida de quienes trabajan, como así también de las posibilidades de organización gremial del sector.

De este modo, el segundo capítulo indagará acerca de las condiciones laborales y de organización del trabajo en el sector ladrillero. Para ello, analizaremos las categorías laborales y condiciones salariales presentes en las fábricas y las características que asume el trabajo familiar en los emprendimientos de la economía popular. A su vez, analizaremos los impactos de la actividad en la salud de los trabajadores y trabajadoras y, por último, daremos cuenta de las condiciones de vida de las familias ladrilleras.

La organización del oficio ladrillero

Lograr una mezcla suave y elástica, en donde no sobre aserrín ni falte agua, cargar en el molde la cantidad de barro justa, desmoldar sin que se deformen los adobes, sentir cuando la humedad es la suficiente para apilar y la necesaria para llevar al horno, no arrebatarse ni escatimar calor, el tiempo justo.

Ser ladrillero u olera implica aprender el oficio. “Toda artesanía se funda en una habilidad desarrollada en alto grado” (Sennet, 2009: 32). La habilidad para “hacer ladrillos” es transmitida en familia, de generación en generación. De esto habla Soledad, quien “viene de familia ladrillera” y pertenece a la quinta generación ladrillera de su familia.

El tema de venir de familia ladrillera es que conoces la actividad desde que naces porque tenes la ladrillería en el patio de la casa, siempre estás en contacto con todo lo que es la ladrillería. O sea, que conozco el proceso desde que se carga el barro hasta que sale el ladrillo quemado y siempre la familia ladrillera trabaja toda junta (Soledad, Entrev. 3).

En este mismo sentido aclara Luis Cáceres, Secretario General de la UOLRA: “cuando hablamos de la familia hablamos de que es una actividad que se transmite de generación en generación, el abuelo era ladrillero, el padre

ladrillero, el hijo ladrillero” (Luis Cáceres, Presentación del documental “Ladrilleros”, Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2017).

Juan es hijo de ladrillero y aprendió a cortar en sus horas de descanso. El maestro fue uno de sus hermanos, con quien compartía patrón en un horno de Marcos Paz:

Y... ¿Cómo es que llegaste a trabajar en la actividad ladrillera? ¿Tenías parientes o alguien conocido?

J: Sí, desde mi papá... mi papá fue ladrillería

¿Él dónde trabajaba?

J: Acá, en Cañuelas... después tuvo un accidente, yo era muy chiquito, no me acuerdo... y de ahí somos familia ladrillera. Nosotros somos cinco hermanos, ahora estamos los tres hermanos en el horno (Juan, Entrev. 11).

De este modo, lo que en un primer momento se presenta como una actividad que mantuvo su proceso productivo significativamente descapitalizado durante siglos es, también, una actividad que se ha desarrollado mediante la transmisión generacional de un saber específico y artesanal. “Hay mucho conocimiento, mucha sabiduría en eso y que no está reconocida al precio de comprar el ladrillo. Y no es que ‘yo me voy y me pongo a hacer ladrillos’ si no sé nada” (Ana, Entrev. 2).

Sennet (2009) reconoce ese saber anónimo que deja huella en lo producido:

La conciencia de los materiales, propia del artesano, recorre la larga historia de la producción de ladrillos, una historia que se extiende desde la antigua Mesopotamia hasta nuestros días y que muestra la manera en que trabajadores anónimos pueden dejar huella de sí mismos en objetos inanimados (p. 35).

Ana refuerza el saber específico que conlleva el oficio ladrillero al señalar que:

Nosotros siempre decimos que los compañeros ladrilleros son ingenieros, geólogos, arquitectos, matemáticos, físicos, químicos, porque saben todo... Es impresionante como... la sabiduría que tienen, el conocimiento que tienen... Meteorólogo, todo... Porque es: mezclas tres arcillas, “nosotros ponemos un tercio de la roja, un tercio de la negra, un tercio de la blanca, porque así... pa pa pa” Capaz porque no es “la roja porque tiene más arcilla, la blanca porque es más arenosa, la negra porque tiene más humus”, no sé, yo estoy inventando... Digamos, capaz que no saben exactamente la composición de esas arcillas, pero saben que con ésta proporción de esta, con ésta de esto y con ésta de esto, te sale y que con esta leña vas a quemar mejor si viene de este árbol que de este árbol... (Ana, Entrev. 2).

La organización del trabajo en las fábricas

Como hemos visto, la producción de ladrillos tiene pocas etapas delimitadas con distintos niveles de complejidad. En el caso de las fábricas, la organización del trabajo suele estar basada en jerarquías y puestos delimitados a partir de las distintas categorías establecidas por el CCT. Asimismo, en las fábricas se articulan distintas formas de contratación laboral- trabajadores mensualizados y jornalizados- y distintas formas de cobro- por día, por hora o por productividad (a destajo).

Dentro de las categorías laborales y formas de cobro presentes en la actividad ladrillera, el trabajo del cortador es central en el desarrollo de la producción. Según el CCT vigente, el trabajo de corte y apilado es pagado a destajo (por millar).

Si bien el conjunto de tareas requiere de conocimientos específicos el puesto del cortador es especialmente reconocido en términos de aprendizaje y, para muchos trabajadores, es el único que “hay que aprender”.

¿Pasa mucho tiempo hasta que aprenden el oficio o según los puestos que tienen?

A: El oficio para aprender es, en el único, el cortador. Es el único... el oficio para aprender es cortar.

¿Y cuánto te lleva aprender a cortar bien?

A: Dos meses, por ahí. Dos meses, tres meses.

¿Y eso por qué? ¿Porque se te sale el molde? ¿Cuál es la dificultad ahí?

A: La dificultad es que...cuando uno corta tiene que saber qué cantidad agarrar, y a veces agarrás poquito, agarrás mucho y aparte agarrás el barro y cómo...no sabés cómo poner el barro en el molde, no sabés. Si se pone así, o así, o se agarra así... Esa cosa se tarda en aprender (Ariel, cortador, Maldovan y Goren, 2016: 11).

El pago a destajo de los cortadores y apiladores imprime a éstas tareas dinámicas específicas. Maldovan y Goren (2016) sostienen que las mismas poseen un carácter taylorista: lo que importa, sobre todas las cosas, es la rapidez y eficiencia de realizar la tarea, repitiendo cuatro o cinco pasos bien delimitados. Lo más relevante es la cantidad y la rapidez, pero también la calidad del trabajo, “que no se te salga el barro, que no se te escape el molde” (p. 12). En el centro del análisis taylorista acerca de las economías de tiempo y productividad se encuentra el axioma de que sólo el trabajo es creador de riqueza. A partir de ello, Taylor entendía que únicamente un aumento de la productividad del trabajo podía favorecer el desarrollo de la acumulación de capital.

Para ello, era fundamental reducir “la porosidad de la jornada”, signada por la existencia de reiterados “tiempos muertos” en el proceso productivo (falta de coordinación, fatiga de los trabajadores y trabajadoras, desconocimiento, tiempo de reparación de máquinas, traslados de materias primas y movilidad dentro de la fábrica). Existía en Taylor la convicción de que era posible aumentar la eficiencia del trabajo, modificando el proceso y las condiciones en que éste se realizaba.

Aprender el oficio de cortador implica entonces responder a una productividad media, ser capaz de cortar al menos “cincuenta manos” en aproximadamente seis horas de trabajo. Cada mano se corresponde con cuarenta ladrillos y actualmente se paga \$41 para el “cortador de primera” y \$36 para el “oficial cortador”¹¹. Ello hace que el salario por jornada de estos trabajadores ronde los \$2000 pesos diarios, lo cual permitiría acceder a un ingreso mensual de alrededor de \$40.000 mensuales (en condiciones en las cuales se pudiera trabajar cinco días de la semana y exista demanda de corte), duplicando así el salario mínimo que en diciembre del 2020 se ubicaba en \$ 20.587,50, pero aún por debajo de la Canasta Básica Total (\$54.207,53 para diciembre del 2020). En el apilado participan los cortadores y también otra categoría de trabajadores definida por CCT que son los llamados “por hora”. Éstos son “los chicos que no saben cortar”, es decir, los que carecen de oficio y que se dedican a hacer las tareas más simples del proceso. El valor actual de la hora de trabajo para estos trabajadores es de \$180, lo cual permite un ingreso mensual estimado de \$28.800.

Sin embargo, los ingresos de estos trabajadores pueden verse afectados en función de las condiciones climáticas y de la infraestructura que cada fábrica disponga, ya que fuertes lluvias pueden hacer que se pierdan días de trabajo o que se deba reorganizar la jornada laboral, o bien de la demanda existente. Gran parte de las tareas se desarrollan a la intemperie; son pocas las unidades productivas donde existe infraestructura y tecnología que garantice el desarrollo de la producción con independencia de las condiciones climáticas. En los relatos de ladrilleros y ladrilleras es frecuente que aparezca “salir a tapar” o “tapar el adobe” como una tarea repentina y habitual, muchas veces llevada adelante por

¹¹ Escala salarial correspondiente al año 2020

niños y niñas, frente a una lluvia imprevista. Ello, porque como veremos más adelante, en muchos hornos los ladrilleros viven con sus familias. Debido a que el clima puede afectar o interrumpir la jornada laboral en las ladrillerías, los trabajadores asalariados poseen por CCT una compensación del 12% del salario, que muchas veces resulta insuficiente para cubrir los días perdidos. Esto genera que deban relegar los días de descanso en pos de un ingreso que les permita compensar los días en los cuales no pudieron trabajar. A esto hace referencia uno de los delegados de una fábrica en Florencio Varela:

E: Hay un rubro que pagan ellos que es asignación climática, es un porcentaje del 12% en compensación por los días de lluvia. Eso se firmó y *c'est finí*, arranca. Por el convenio. Se calculaba el 12% de los días de trabajo que perdían en un mes. Por la lluvia en esa época. Y hoy tuvimos un... presencia mata confianza. Porque por ahí no llueve 50% al mes, pero llueve tres días seguidos y es una semana que no se trabaja.

¿Y por convenio se paga por el día trabajado?

E: Se paga por hora, por día, o por mano. Por mano es cada cuarenta ladrillos cortados, tiene un valor. Qué pasa... ¡Cuando llueve, no pueden cortar por dos o tres días! Entonces ahí pierden... y ahí es lo que se te complica con el tema de los horarios y demás. Porque después, cuando viene el tiempo bueno, capaz que te laburan sábado, domingo, días que no se labura tan bien... Ahora, por ejemplo, éste fin de semana largo. Y yo estoy seguro que si vamos a los hornos va a haber unos cuantos, porque encima hay la posibilidad contando en guita más para las fiestas, para viajar... (Eduardo, delegado regional de Florencio Varela, 2014, en Maldovan y Goren, 2016)

Así el régimen salarial a destajo implica no solo una situación de mayor explotación de los cortadores, sino también la presencia de “trabajo encubierto” de otros miembros de la familia, como las mujeres, hijos e hijas que dan “una mano” para que la jornada “termine antes” y tenga así un mayor “descanso” o bien para complementar los días perdidos por las inclemencias climáticas. Estas situaciones son frecuentes y representan una de las formas extendidas de trabajo no pago que se expresa bajo una forma de “ayuda” cuando en realidad contribuyen a la valorización del capital en la empresa.

Al respecto, en las fábricas ladrilleras no existen registros de mujeres contratadas en tareas de producción directa de ladrillos, aunque sí en ocasiones ocupan puestos de secretarías, administrativas o personal de limpieza. Las características de las tareas en las ladrillerías –basadas en el uso de la fuerza y en un fuerte desgaste físico– hacen que este sector esté fuertemente masculinizado. Por lo cual, si bien no existen regulaciones que impidan el trabajo

de las mujeres en las fábricas, tanto en la patronal como en el sindicato la idea de la prohibición del trabajo femenino estuvo arraigada durante años. Esto no impide que en muchos establecimientos las mujeres participen de las tareas productivas. Es decir, trabajen; y lo hagan sin ser reconocidas laboralmente, bajo condiciones de completa irregularidad y desprotección. En el caso de las mujeres esto implica una jornada laboral duplicada, ya que al trabajo en el horno se le agregan las tareas domésticas y de cuidado.

Asimismo, otra forma extendida de “adelantar”, compensar la pérdida de días o generar un ingreso extra, es el trabajo fuera del horario pre-establecido o los fines de semana.

Finalmente, otra forma de contratación en las fábricas es la de los mensualizados que incluye a distintas categorías y puestos. En función de la escala salarial vigente en el mes de octubre, un peón cobra un salario de \$34.289,10 y los quemadores, choferes, maquinistas, tractoristas, asentadores, oficiales orilleros y serenos \$36.954,14.

La organización del trabajo en la economía popular

En el caso de los hornos de la economía popular, el hecho de realizar la producción de manera familiar implica que no existe una división del trabajo delimitada por puestos y categorías, ni regulaciones sobre los ingresos de los trabajadores, sino más bien la organización del trabajo se vincula a una división de tareas entre los distintos integrantes de la familia dada generalmente por la adscripción a criterios fisiológicos o etarios. Tal como hemos mencionado, si bien existen niveles de producción disímiles en cada provincia y emprendimiento, generalmente, las ladrillerías de la economía popular producen entre 20 y 25 mil ladrillos por mes, lo que equivale a una quema mensual, dependiendo de la época del año y de la demanda existente. En este contexto, la utilización de la fuerza de trabajo familiar es la única manera que el sector tiene para producir más y de esta manera, aumentar sus magros ingresos. Como hemos mencionado anteriormente, sea en las fábricas o en los emprendimientos de la economía popular, la producción se lleva a cabo generalmente de manera familiar, aunque los procesos de invisibilización de

quienes participan del trabajo son diferentes. En el caso de la economía popular, si bien suelen participar los distintos miembros de la familia en diversas tareas, los varones son quienes suelen considerarse los “responsables” de la organización de la producción y el resto de los miembros de la familia quienes “ayudan” a través de múltiples tareas. Así, en la actividad ladrillera todos/as trabajan. Asimismo, estos emprendimientos no pueden generar un *stock* de lo producido, porque, por un lado, la necesidad de contar con ingresos es mucha y apremia y, por el otro, no cuentan con la infraestructura necesaria para acopiar. De este modo, se manejan con una racionalidad que los moviliza hacia la obtención del máximo ingreso para satisfacer sus necesidades más urgentes, en lugar de perseguir la obtención de la máxima ganancia (Muller, 2001: 10). Estas familias son tanto una unidad de producción como de consumo, viéndose limitadas las posibilidades de capitalización. En palabras de Sarturnina, olera de Posadas: “trabajamos para mantener la olería, a nosotros no nos queda nada”. Son los compradores quienes se acercan a los barrios en busca de ladrillos baratos y es allí donde prima la lógica de la competencia, fundamentalmente en los barrios donde no se han logrado alcanzar acuerdos para el establecimiento de precios mínimos. Los compradores son en su mayoría revendedores, por lo cual el precio máximo que pagan suele ser la mitad del valor de mercado. Dado que con lo que se vende apenas se logra un ingreso de subsistencia –en varias ocasiones complementado con otros provenientes de changas o programas sociales- la necesidad de vender se torna urgente. Si las familias no venden su producción no tienen dinero para comprar alimentos y tampoco para seguir trabajando.

Cuerpos marcados

Como hemos señalado previamente, las tareas realizadas durante el proceso productivo de los ladrillos artesanales implican un bajo nivel de tecnificación o son eminentemente manuales. A ello se agrega el hecho de que, salvo excepciones, la jornada laboral transcurre a la intemperie. De este modo, la actividad ladrillera conlleva condiciones de trabajo desfavorables para los y las

trabajadoras.

Neffa (2015) señala que las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) “están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo” (p.14). Existe una relación estrecha, pero no unidireccional, entre el proceso de trabajo y la salud, ya que el mismo involucra demandas, exigencias y riesgos para las personas, las cuales responden según sus propias capacidades de adaptación y resistencia.

Sin embargo, el autor entiende que, debido a la carga global de trabajo efectivamente soportada, junto con los riesgos del medio ambiente laboral presentes en cada actividad, los y las trabajadoras sufren sobre sus cuerpos las marcas del trabajo.

Para las y los ladrilleros son frecuentes los dolores corporales y las afecciones a la salud. La intensidad de las tareas, la exposición a distintos riesgos como la aspiración del humo durante la quema, la exhalación de materiales finos propios de la materia prima, el riesgo de alojamiento de partículas en la zona ocular, la posibilidad de sufrir quemaduras, son algunos de los factores que más inciden en las condiciones laborales de los y las ladrilleras.

Atendiendo al CCT, los trabajadores en las fábricas deben contar con elementos de protección personal, pero los mismos son insuficientes para aliviar las consecuencias de la intensidad de las tareas realizadas o no son utilizados por los trabajadores por considerar que entorpecen la tarea (como sucede con los guantes para cortar el adobe o las botas para pisar el barro). Por su parte, en los emprendimientos familiares la situación se agrava, ya que los y las ladrilleras no cuentan con elementos que los protejan de los potenciales riesgos. Dejan el cuerpo y la vida en cada horneada. Con Pedro el médico fue claro: “el doctor me dice “te vas a recuperar, un tiempito, si volvés al trabajo, a lo mismo, casi no hay garantías de que te mejores, lo que tenés que hacer es irte del horno, dedícate a otra cosa” (Pedro, Entrev. 13).

Un cortador que en promedio moldea dos mil adobes diarios se agacha e incorpora mil veces por día. “Con el trabajo que hacemos [los dolores corporales] vuelven”, sostiene Pedro.

Es que...de la forma que se hace no lo hay. Vos imaginate que es un molde doble, el tipo mete la mano en una carretilla con barro, pone el barro ahí adentro y le pasa la mano, lo alisa y lo corta. O sea, no, no...no te imaginás otra cosa. O sea, un guante, donde se humedeció, se le metió esa tierrita y todo lo demás...Lo que es impresionante es ver la deformación de los dedos, y eso. Y las columnas yo no me las quiero ni imaginar (Eduardo, delegado regional de Florencio Varela, 2014 en Maldovan y Goren, 2016).

Sin embargo, la percepción de los y las ladrilleros acerca de los riesgos que acarrea la actividad para su salud es variable. En todo el país, un 46% considera que el trabajo en la ladrillería afecta mucho su salud, mientras que el 26% considera que la afecta un poco y un 26%, que no la afecta (“Informe Minería/2011”). En relación a las fuentes de malestar relevadas, la encuesta mostró que, para estos trabajadores y trabajadoras, el esfuerzo físico de las tareas es la principal fuente de riesgo, seguida por la inhalación del humo de la quema, luego por el trabajo a la intemperie y finalmente por la duración de la jornada de trabajo. Asimismo, el relevamiento señala que el 87% de los ladrilleros obtiene asistencia en hospitales públicos o centros de salud, siendo muy marginal el porcentaje de quienes utilizan una obra social o mutual (5%), servicio de medicina prepaga o servicio de emergencia (1%) y servicio particular (1%).

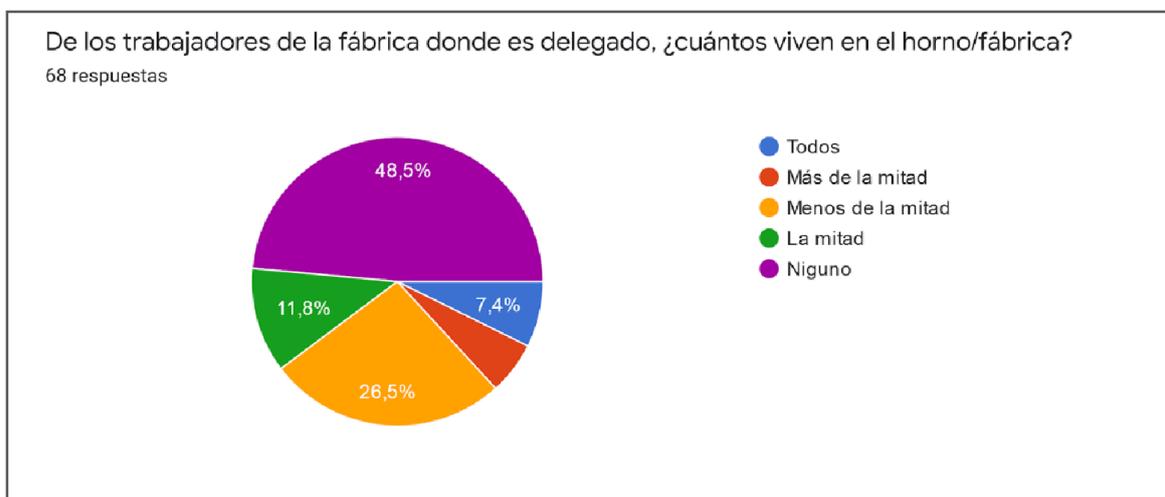
Estrategias laborales y condiciones de vida

La actividad ladrillera se asienta en zonas periurbanas. Éstas zonas son “aquellas cercanas a la ciudad en las que las actividades rurales no se desarrollan por falta de una escala económica que haga viable una explotación agraria, y en las que, la urbanización aún no ha llegado” (De Monte y Diaz, 2011: 33).

Debido a las condiciones del suelo y al acceso a los recursos los ladrillos se producen en los bordes de las ciudades, en “un territorio ‘resbaladizo’, en situación transicional, en permanente transformación” (Barsky, 2005), en un *ecotono* entre el campo y la ciudad. Este entremedio no solo implica una localización. También representa una posición subordinada. A estas zonas la infraestructura urbana le queda lejos (no

tienen pavimento, agua potable de red, cloacas, recolección de basura o desagües pluviales), pero no tanto como para poder recibir “los impactos negativos de la expansión urbana, que literalmente les arroja residuos sólidos de diversos orígenes, efluentes contaminantes, escombros, particulado, humos y toda clase de subproductos indeseables” (De Monte y Díaz, 2011: 33). A su vez, para producir ladrillos con la tecnología y herramientas utilizadas en la actualidad los y las trabajadoras deben seguir de cerca ciertos procesos clave, tales como el secado- que puede afectarse con una lluvia repentina- o la quema- que puede requerir agregar leña o modificar su disposición ante un cambio en la orientación del viento. Esto conlleva que, en ocasiones, los trabajadores vivan dentro del predio donde funcionan las fábricas o en zonas cercanas a las mismas, conformando “barrios ladrilleros”. A partir del “Informe COVID-19” supimos que en poco más de la mitad de las fábricas relevadas hay trabajadores que viven en ellas. En un 7,4% de las mismas viven todos los trabajadores, en un 7,2% vive más de la mitad, en un 38,3% vive entre la mitad y menos de la mitad y en el 48,5% restante ninguno de los trabajadores vive en el predio donde producen:

Gráfico 3: Proporción de trabajadores que viven en la fábrica

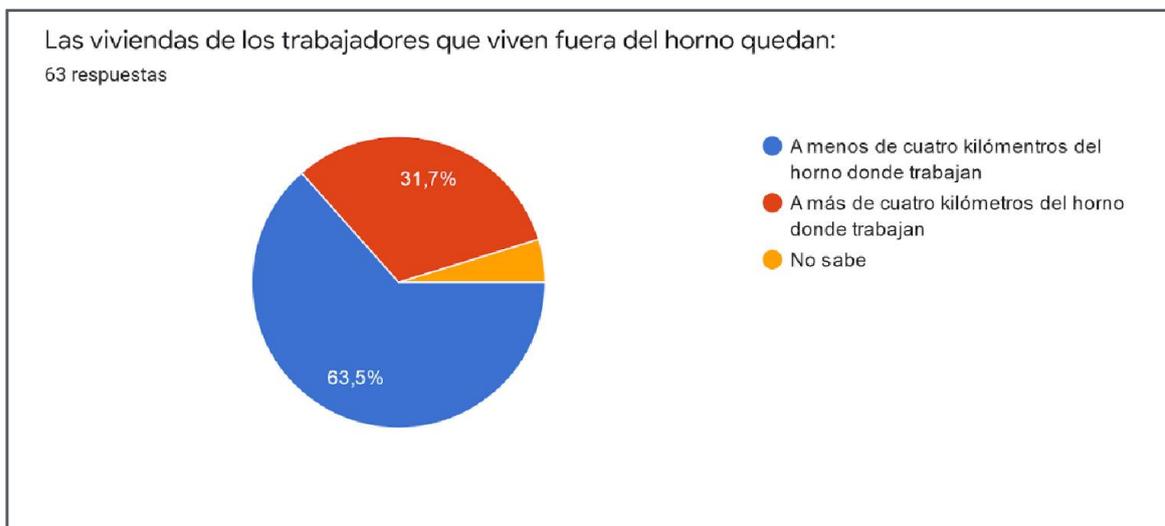


Fuente: “El sector ladrillero ante la pandemia del COVID-19” (Goren, Maldovan y Corradi, 2020)

Como mencionamos previamente, en los casos en que los trabajadores y sus familias viven fuera del horno, generalmente habitan en barrios cercanos al lugar de trabajo, conformando barrios ladrilleros.

Al respecto, nuestros datos dan cuenta de que un 63.5% de las fábricas se ubican a menos de cuatro kilómetros de las viviendas de los trabajadores y en casi un 32% esa distancia es mayor.

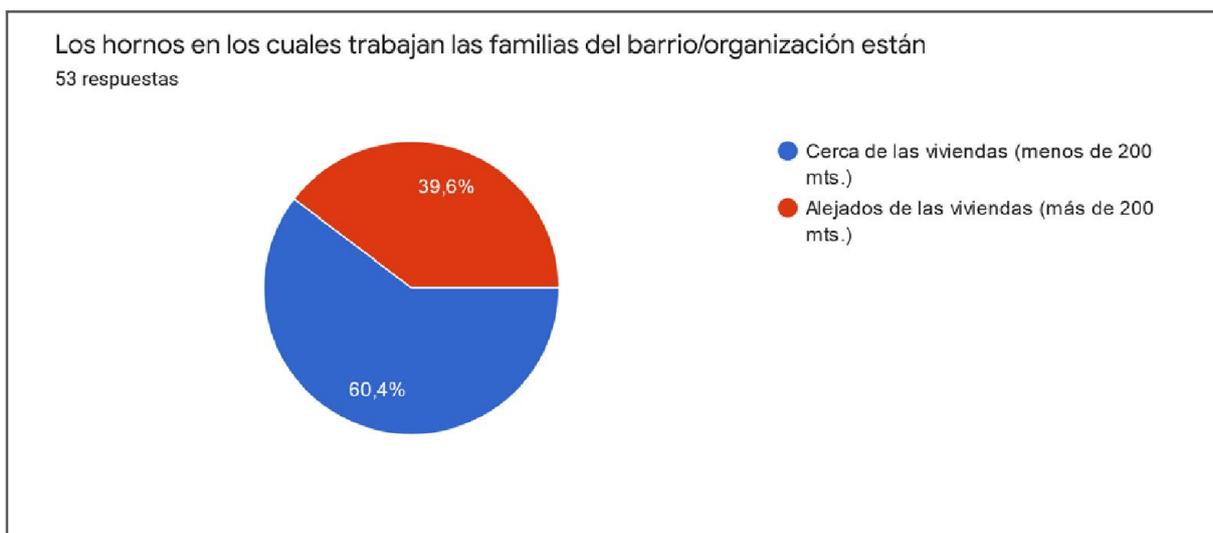
Gráfico 4: Distancia entre la vivienda y el horno



Fuente: “El sector ladrillero ante la pandemia del COVID-19” (Goren, Maldovan y Corradi, 2020)

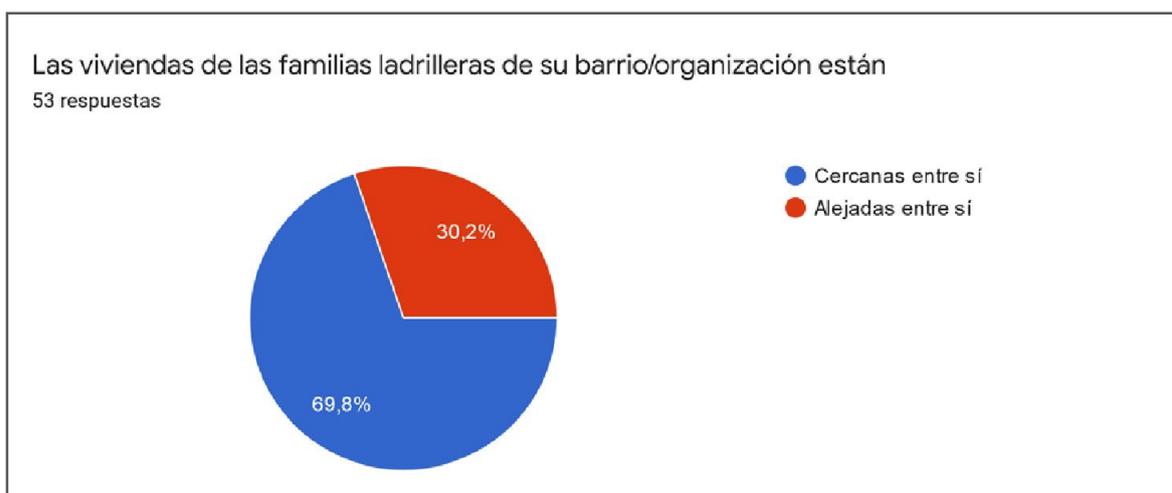
Por otro lado, en la mayoría de los emprendimientos familiares, existe una unidad entre el espacio de vida y el espacio de trabajo. Más claramente: “tenés la ladrillería en el patio de la casa” (Soledad, Entrev. 3). Como se ve en el gráfico 4, en un 60% de los casos relevados en las comunidades de la economía popular, los hornos están en un radio menor a 200 metros de las casas. Asimismo, estas unidades tienden a conformar barrios ladrilleros en los cuales se cohabita con otras familias dedicadas a la actividad. En lo que respecta a los casos relevados, la mayoría de las familias tienen sus viviendas cercanas entre sí (un 70%), mientras que un 30% las mismas se encuentran más dispersas (gráfico 5).

Gráfico 5: Distancia entre los hornos y las viviendas



Fuente: “El sector ladrillero ante la pandemia del COVID-19” (Goren, Maldovan y Corradi, 2020)

Gráfico 6: Distancia entre las viviendas



Fuente: “El sector ladrillero ante la pandemia del COVID-19” (Goren, Maldovan y Corradi, 2020)

En una proporción menor, las familias tienen los hornos en terrenos cercanos a sus viviendas, en los cuales van haciendo los pozos para extraer tierra y mudándolos cuando la misma se acaba.

En relación a los ladrilleros y ladrilleras de Santa Elena (Entre Ríos) Soledad y Ana señalan que:

S: En esa zona, hacen el horno ahí, mueven el horno... Viven ahí, cerca, en la zona, porque es habitual que cambien de lugar

A: Además no es que se mudan kilómetros. Tienen un lote, una vez que se agota, van al de al lado... No es que se mudan kilómetros. Pero la

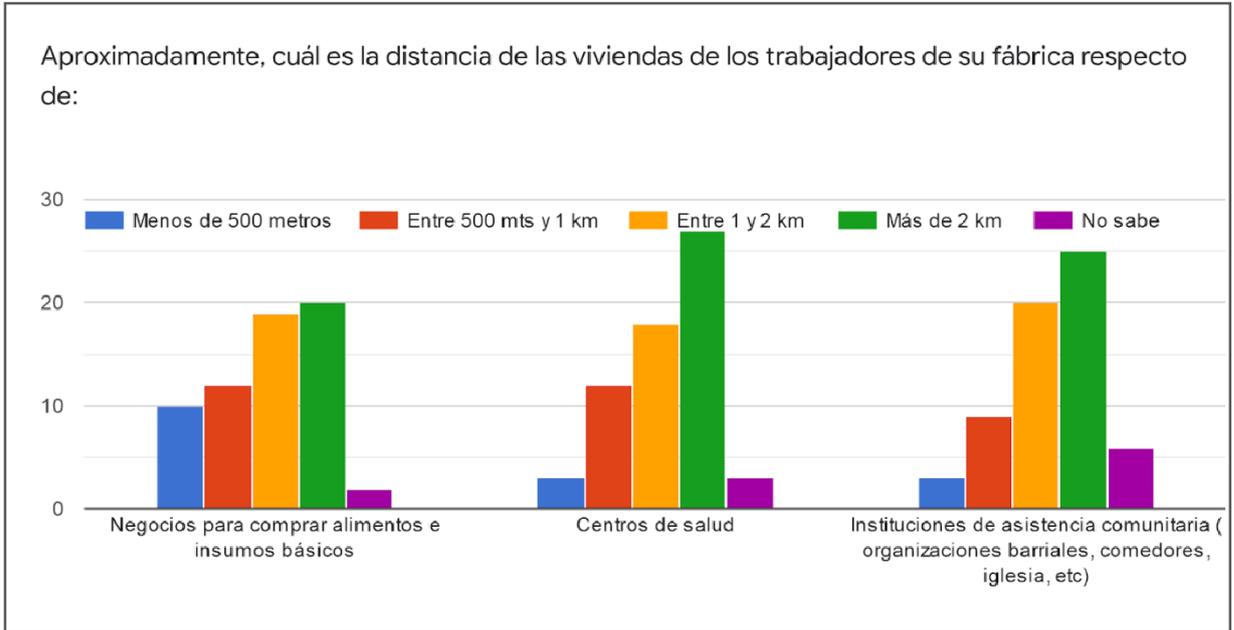
mayoría, como están en zonas perirurales o periurbanas, a medida que van creciendo las ciudades, la familia ladrillera va quedando donde están los barrios y los vecinos se empiezan a quejar porque queman, por el humo. Y, además, ellos se van quedando sin tierra (Soledad y Ana, Entrev. 3 y 2).

La vida en estas zonas está condicionada por la falta de infraestructura. Las “quejas” muestran una fractura: los “vecinos” son aquellos traídos por el crecimiento urbano; “las familias ladrilleras” son quienes habitan y trabajan en zonas abandonadas, recuperadas por ellas mismas para producir uno de los insumos esenciales de ese crecimiento. Muchas de las familias ladrilleras carecen de servicios básicos, lo cual es especialmente visible en el caso del acceso a cloacas. Aun produciendo ladrillos, cerca de la mitad de las familias no tiene viviendas de material y alrededor de un cuarto no accede al agua potable. Por otra parte, prácticamente en ninguna de las comunidades existe la conexión a *wi-fi* y cerca de un cuarto tampoco tiene conexión a internet a través de datos¹². A su vez, la distancia con respecto a centros urbanos, la falta de pavimentación y de calles transitables y, en muchas ocasiones, la ausencia de transporte público vuelve realmente complicado el día a día de las familias ladrilleras. Además, acrecienta su aislamiento y reduce las oportunidades de sostener otras redes de socialización.

En cuanto al acceso a recursos alimentarios, de asistencia sanitaria y comunitaria desde los barrios ladrilleros, podemos observar que, en los tres casos, las familias tienen que trasladarse más de dos kilómetros para acceder a los mismos. Esto sucede tanto en los casos en que las familias viven dentro del predio de la fábrica como en barrios cercanos a ellas (gráficos 6 y 7).

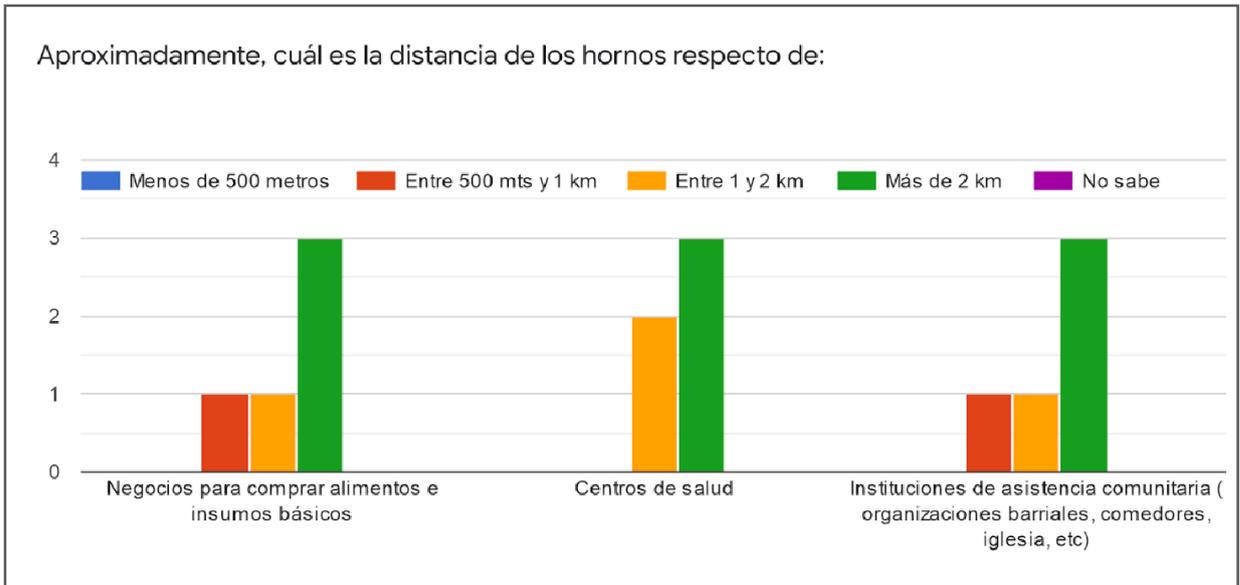
¹² Recordamos que el relevamiento fue realizado durante el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio en el marco de la pandemia ocasionada por el Covid-19. En este contexto, la falta de conectividad a internet fue señalada como un problema significativo en el momento en el que se realizó el relevamiento, ya que dificultaba a niños, niñas y adolescentes continuar sus actividades educativas.

Gráfico 7: Distancia de las viviendas respecto de negocios, centros de salud e instituciones comunitarias



Fuente: “El sector ladrillero ante la pandemia del COVID-19” (Goren, Maldovan y Corradi, 2020)

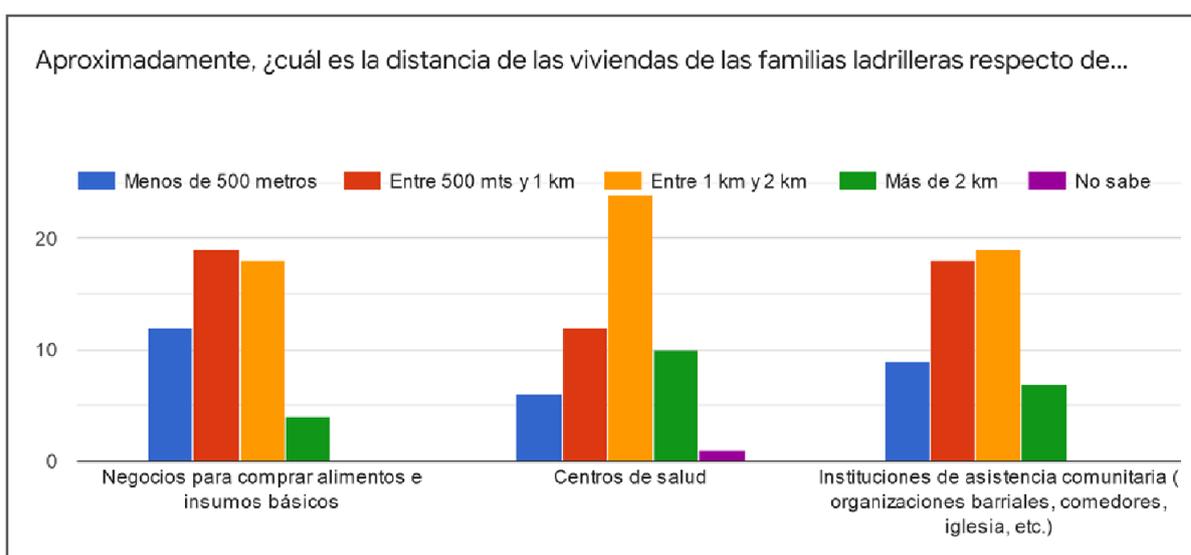
Gráfico 8: Distancia de las fábricas respecto de negocios, centros de salud e instituciones comunitarias



Fuente: “El sector ladrillero ante la pandemia del COVID-19” (Goren, Maldovan y Corradi, 2020)

Con respecto a los emprendimientos familiares solo un 20% accede a negocios para comprar alimentos e insumos en un radio de 500 metros, un 33,85% lo hace en un radio de entre 500 metros y un kilómetro, un 33,96% debe trasladarse entre uno y dos kilómetros y un 7,55% debe recorrer más de dos kilómetros para realizar sus compras. Las distancias se alargan en el acceso a centros de salud. En este caso solo un 11% se encuentra a menos de 500 metros de distancia, un 22,6% debe recorrer entre 500 metros y un kilómetro, un 45% entre uno y dos kilómetros y un 18,9% más de dos kilómetros.

Gráfico 9: Distancia de las viviendas (emprendimientos familiares) respecto de negocios, centros de salud e instituciones comunitarias



Fuente: “El sector ladrillero ante la pandemia del COVID-19” (Goren, Maldovan y Corradi, 2020)

En las fábricas o en los emprendimientos familiares, la cercanía entre el horno y la vivienda condiciona y estructura una forma de vida, tanto para los trabajadores ladrilleros, como para sus familias. Por un lado, la cercanía al espacio productivo hace que estén expuestos a contaminantes producto del proceso de cocción del adobe y que la jornada laboral se extienda más allá de lo establecido por contrato. Pero también, esa cercanía fomenta que las mujeres y/o niños y niñas “ayuden” en algunos momentos del proceso productivo, sumando brazos cuando sea necesario (sobre todo en el caso de los trabajadores que cobran por día o por productividad). De esta manera, se incrementan fuertemente los niveles de

explotación laboral, extendiéndose a todo el grupo familiar que provee su fuerza de trabajo sin recibir remuneración alguna. Estas situaciones generan importantes niveles de riesgo en materia de seguridad ambiental y no han sido pocos los casos de accidentes de menores en los establecimientos.

Asimismo, debido a la estacionalidad de la actividad, gran parte de las familias ladrilleras combina el trabajo en los hornos con otras actividades que son, en la mayoría de los casos también trabajos precarios e informales. Una parte importante de nuestros entrevistados –y de lo que señalan también otras fuentes consultadas- muestra que la actividad agropecuaria es una de las que mayor peso tiene en las estrategias laborales de estas familias. Así, durante la temporada baja en la producción ladrillera una parte importante de estos trabajadores y trabajadoras se va a trabajar a las cosechas de la papa, la vid, la cebolla, etc. dependiendo ello de la zona en la cual residen.

También, muchas familias tienen huerta y criadero de animales en su terreno, tanto para autoconsumo como para la venta. En este sentido, Madariaga (2002) señala que casi la mitad de los ladrilleros de Comallo (Río Negro) son simultáneamente pequeños productores agrícolas (huertas familiares o parcelas de alfalfa para alimentación del ganado propio) o ganaderos (cría de reducidos hatos de ovinos o caprinos orientados al autoconsumo y venta de excedentes). Específicamente considerando el interior de Misiones, los oleros y oleras combinan la producción de ladrillos con el trabajo en la tarea, o viceversa. A eso refiere Juan Carlos:

Y, en ese sentido, muchos de los trabajadores tareferos, en época de interzafra se dedican a trabajar en las olerías... Entonces vos tenés parte de la población de la tarea que también trabaja en las olerías.

¿Y no al revés? ¿Hay oleros que se dediquen en algún momento a la tarea?

Y ahí hay que ver como se autoperceben ellos, si son oleros que van a tarefear o tareferos que van a hacer olería... La mayoría son tareferos que, en época de calor, cuando no hay zafra, septiembre más o menos, empiezan a hacer ladrillos. Pocos son los oleros que hacen todo el año ladrillos, en el interior... Ahí tenes una gran franja que se va a la tarea... Y ahí trabajan como trabajadores y en la olería son independientes... Y en un circuito totalmente informal. En la yerba hay alguna posibilidad de que entren como registrados, depende del puntero, de quién lo lleve. Ahora si hay un trabajador que tiene ya su cuadrilla y siempre trabaja para Mate Rojo, ponele, ahí sí, sabe que, durante seis meses, o cinco u ocho tiene trabajo registrado... Si trabaja durante dos o tres cosechas consecutivas

con la misma empresa no lo pueden desvincular así como así... Eso está en la Ley (Juan Carlos, Entrev. 8).

Para las familias oleras de Posadas la tarea no es una opción. Guadalupe refuerza eso: “si ellos no venden ladrillos salen a cortar pasto y ¿cuánto pueden ganar? No es mucho el ingreso” (Laura Guadalupe, Entrev. 9). Sin embargo, el “Informe Minería Misiones/2011” sostiene que el 38% de los y las oleras de esta provincia realiza actividades complementarias.

3- COORDENADAS TEÓRICAS

El camino hacia la representación del trabajo en la economía popular

En los capítulos previos caracterizamos a la producción del ladrillo artesanal en nuestro país. Para ello, atendimos, por un lado, a las especificidades que asume en el caso de los trabajadores con patrón y, por el otro, para los ladrilleros y ladrilleras que conforman emprendimientos de la economía popular. Reconociendo la heterogeneidad de relaciones laborales que atraviesan al sector, la UOLRA ejerce una doble representación, incorporando la representación de trabajadores y trabajadoras que fabrican ladrillos familiarmente. De este modo, su rol como sindicato se amplía, abarcando tanto relaciones laborales asalariadas como no asalariadas. Para ello, deben desarrollar estrategias novedosas que reconfiguran las modalidades de acción sindical tradicional¹³, tomando elementos de la representación clásica y otros vinculados a las lógicas territoriales propias de los movimientos sociales. Como veremos en el siguiente apartado, la representación de trabajadores y trabajadoras “informales”, “desocupados” y “precarizados” tiene una larga historia. En su transcurso reconocemos procesos políticos y experiencias organizativas que construyen una trama social sobre la cual la UOLRA hace pie y avanza. En ese sentido, recuperaremos distintos abordajes teóricos que aportan conceptos, herramientas o debates relevantes para comprender las particularidades y desafíos que atraviesan a la representación sindical de trabajadores de la economía popular. Para ello, en primer lugar, reflexionaremos en torno al concepto de representación sindical y a las consecuencias que trajo el proceso de

¹³ La noción de “sindicalismo clásico o tradicional” presente en esta tesis se encuentra principalmente ligada al devenir histórico de la organización colectiva de los trabajadores quienes consolidaron sus estructuras e instituciones en los marcos del peronismo de mitad de siglo pasado, configurándose lo que se llamó el modelo sindical argentino que, como lógica de organización de la actividad sindical, se sostiene hasta nuestros días. Sobresalen como características del modelo: a) la organización interna piramidal y jerárquica; b) la organización fundamentada en la profesionalidad de la actividad; c) la representación en los lugares de trabajo mediante comisiones internas; d) la libertad de organización gremial, pero exclusividad en el ejercicio de la personería; e) la unicidad en la representación por rama de actividad y de la confederación (central de tercer grado) (Lazarte y Reartes, 2019; Novick, 2001). En tal sentido, la noción de representación tradicional no está definida por la orientación ideológica ni por las acciones que llevan a cabo los sindicatos -ya que muchos gremios realizan acciones sociales y actividades que escapan a lo estrictamente laboral- sino por las bases sobre las que se organizan y la definición del sujeto de representación centrado en el trabajo asalariado.

heterogeneización y ampliación del mundo del trabajo para la organización y representación de “nuevos” trabajadores y trabajadoras. En este marco resulta útil poner en discusión las nociones de representación y representatividad sindical en tanto que ambas resultan centrales para reflexionar sobre los nuevos procesos de organización sindical y, específicamente del caso de la UOLRA. En segundo lugar, contextualizaremos estos debates en dos períodos políticos y económicos en Argentina: 2003-2015 y 2016-2019. Específicamente, retomaremos los debates en torno a la crisis de representación sindical y su posterior revitalización y analizaremos distintos procesos de organización social y gremial de trabajadores informalizados y su visibilización a través del concepto de economía popular, reconstruyendo un camino que, entendemos, está presente en el trabajo de representación que la UOLRA ejerce.

Representación y representatividad en tensión

Considerando la re-presentación en su origen etimológico, el concepto refiere a “presentar de nuevo”, es decir, “hacer presente algo o alguien que no lo está”. A partir de eso Pitkin (1985) agrega que la noción implica “hacer presente en algún sentido algo que, sin embargo, no está presente literalmente o de hecho” (p. 10). En esta presencia-ausencia se evidencia una distancia inherente a todo acto de representación que podría saldarse si la identidad entre los representantes y los representados fuera homogénea. Sin embargo, esto es imposible: por un lado, debido a que la identidad del representado termina de completarse, se transforma y amplía, por la acción del representante y, por el otro, la identidad del representante se genera y completa en el mismo acto de representación. Es decir, se trata de una relación mutuamente constitutiva.

En este sentido, Battistini (2010) aporta como hipótesis que, mientras más se sube en las esferas de representación, la distancia y diferencia identitaria entre representantes y representados va aumentando, debido a que “cuanto más amplia es la representación (en tanto número de representados), mayor será la diferencia entre la identidad de la organización y la de cada uno de los miembros del colectivo representado” (p.14). Habitualmente, este proceso se conoce como burocratización sindical e implica la puesta en relación del binomio

representación-burocratización y/o democracia-burocracia, como formas alternativas de la estrategia sindical (Diana Menéndez, 2015; Ghigliani, 2010). Ghigliani (2010) analiza el concepto clásico u ortodoxo de burocracia sindical y su posterior crítica desde la perspectiva revisionista. El autor encuentra en Correa (1974) un ejemplo arquetípico de la primera de estas conceptualizaciones, posteriormente criticada por James (1981). Sin embargo, entiende que ambas posturas ignoran los complejos procesos sociales a través de los que se constituyen los intereses colectivos inmediatos de los trabajadores. Para Ghigliani (2010) “la cuestión no consiste en medir en qué grado las organizaciones y las direcciones sindicales obstruyen o representan los genuinos intereses de las bases, sino que ellas mismas son poderes constituyentes de los intereses colectivos de los obreros. (...) Lo que está en juego es el modo colectivo de organización y definición de los intereses obreros, lo que se vincula con el tipo de organización social de las relaciones entre obreros, activistas, dirigentes” (p. 3). Es decir, existe un amplio espectro en el que se juega una mayor o menor distancia con los intereses de las bases, en este sentido, no son necesariamente antagónicos.

Por su parte, la noción de enajenación política sirve para analizar las situaciones que derivan del hecho de que el lugar del representante asuma mayor potencia de la cual es otorgada por los representados. En esos casos, los representantes se autonomizan de quienes les otorgaron poder, se rompen los lazos identitarios que los unían, pudiendo hasta subordinar a quienes antes eran sus pares. “El poder de representación pasa a estar apropiado y el lugar que ocupa adquiere una potencia inusitada” (Battistini, 2009: 80). Para Laclau (2012) la función del representante no es simplemente transmitir la voluntad de aquellos a quienes representa, sino dar credibilidad a esa voluntad en un medio diferente de aquel en el que esta última fue originalmente constituida. Está en la naturaleza de la representación el hecho de que el representante no sea un mero agente pasivo, sino que deba añadir algo al interés que representa. Este agregado, a su vez, se refleja en la identidad de los representados, que se modifica como resultado del proceso mismo de representación.

Asimismo, el representante provee un punto de identificación que permite que un grupo laboral se constituya como colectivo. Drolas (2003) sostiene que, para

ello, los representantes deben poder “homogeneizar lo heterogéneo”. Esto implica agregar, valorizar y jerarquizar legítimamente intereses, demandas y deseos del grupo representado, planteando estrategias para su consecución. El concepto cadena de equivalencias¹⁴ (Laclau, 2012) refiere a esa capacidad como condición misma de la construcción de una voluntad colectiva. Así, la representación constituye un proceso en dos sentidos: un movimiento desde el representado hacia el representante, y un movimiento correlativo del representante hacia el representado. Drolas (2003) advierte que la representación aparece como uno de esos conceptos (como los de identidad, cultura, clase, conciencia) que repentinamente pierden claridad y obligan a volver a reflexionar en torno a ellos. Para hacerlo, propone acercarse a la representación sindical desde la noción de representatividad. Esto permite analizar la representación en su manifestación cotidiana, atendiendo a la capacidad de los sujetos de involucrarse en esa relación.

En este sentido, la autora sostiene que la “automaticidad” de la representación, dada por el otorgamiento de la personería gremial¹⁵ mediante la intervención de la autoridad del trabajo, no implica necesariamente “una dinámica dialógica de transmisión de deseos y de agregación de intereses, ni la construcción de redes y lazos solidarios, ni la inspiración de mutua confianza entre los que ejercen la representación y los representados” (Drolas, 2003: 5). Es decir, que una organización sindical cuente con la personería gremial, sea reconocida como una “particular institución social” (p.9), no conlleva automáticamente - ni implica que previamente- se construyan o se hayan construido mecanismos legitimados de representatividad.

El concepto de legitimidad como “actos que se asientan en un proceso colectivo de construcción de esa actuación” (Drolas, 2003: 8) posee una doble dimensión que se manifiesta en las organizaciones como reconocimiento e identidad. El reconocimiento refiere a la legitimidad externa o institucional, que posee el

¹⁴ El autor vincula el concepto de cadena de equivalencias con el proceso por el cual las demandas aisladas (que no logran ser satisfechas de un modo diferencial) se articulan entre sí, constituyendo una subjetividad social más amplia.

¹⁵ Atendiendo al régimen legal argentino de asociaciones sindicales (ley 23.551 y su decreto reglamentario n° 467/88), la representación sindical sólo puede ser ejercida a partir del reconocimiento de la representatividad de la organización de que se trate, que se encuentra implícito en la personería gremial, otorgada por el Estado.

sindicato como sujeto de derecho colectivo (personería gremial otorgada por el Estado). La identidad refiere a la construcción cotidiana, interna, imprevisible y dialéctica, ya que implica un “constante proceso de cambio en contradicción continua con “lo otro” (Drolas, 2003: 10). Considerando lo dicho, la autora se pregunta si lo que atravesamos desde hace unas décadas es una crisis de representación o son los esquemas de representatividad los que se ven francamente vulnerados. Los sindicatos están atravesando procesos de readaptación al nuevo contexto sociolaboral en el cual están insertos y donde deben afrontar la dificultad de que la propia determinación de lo que se define como trabajador y trabajadora se amplió, ante la heterogeneidad de las relaciones laborales existentes (Baylos, 2001).

La organización y representación sindical en el nuevo orden laboral

La consolidación del capitalismo financiero transnacional que en nuestra región fue objetivo y consecuencia de la instauración de gobiernos dictatoriales y genocidas, forjó un nuevo orden laboral. Esto dio lugar a fuertes reconfiguraciones en los mercados de trabajo e impuso “nuevas dinámicas de integración social atravesadas por la flexibilidad y la precariedad laboral en los distintos órdenes de la existencia” (Maldovan et al, 2018: 17).

Los procesos de flexibilización y tercerización laboral, la deslocalización geográfica de la producción, la modificación de los patrones productivos, la incorporación de nuevas tecnologías y el cambio en la función del Estado provocaron niveles elevados de desempleo, formas heterogéneas de precarización del trabajo y un aumento en la desigualdad social entre trabajadores. Muchos de ellos fueron expulsados del mercado laboral formal, obligados a una vida sin salario e, incluso, sin siquiera la esperanza de acceder a una relación de empleo formal. Sin embargo, la vida sin salario no es una vida sin trabajo: “el capitalismo comienza no con la oferta de trabajo, sino con el imperativo de ganarse la vida” (Denning, 2010: 78). Otros trabajadores vieron afectados aún más sus ingresos y medios de vida quedando sumergidos en situaciones de extrema pobreza. Con especificidades en cada región y país en función de la inserción de los mismos en las cadenas productivas globales, presenciamos fuertes transformaciones en la organización del trabajo, la producción y la acumulación.

Estos cambios han llevado a la conformación de una estructura cada vez más polarizada del mundo del trabajo. “Por un lado, la existencia de un núcleo reducido de ocupaciones altamente calificadas, bien remuneradas y provistas de protección social, y, por otro, un número cada vez más grande de la población inscripto en ocupaciones de baja calidad, mal pagas y con pocas garantías de estabilidad” (Maldovan et al, 2018: 20). En este marco, lo que algunos autores en la década del '90 auguraban como “el fin del trabajo” (Gorz, 1982; Offe, 1996) o de la pérdida del estatuto del proletariado como “sujeto de la historia” ante lo que entendían como el fin de la centralidad del trabajo como espacio estructurador de la sociedad y, en consecuencia, la imposibilidad de construir identidades colectivas sólidas, viene desarrollándose desde hace cinco décadas de otras maneras. El nuevo escenario laboral puso en crisis al sujeto clásico de representación sindical. Así, el nudo central de los nuevos desafíos para la construcción sindical se ubicó en el quiebre del modelo del trabajo asalariado formal y, a la par de ello, la extensión de distintas formas de precarización en términos de ingresos, modalidades de contratación y formas de registro en la seguridad social de un amplio segmento de la clase de trabajadora, junto con el crecimiento de los niveles de desocupación y de trabajos por cuenta propia de subsistencia. En tal sentido, el nuevo orden laboral ha producido, en principio, dos consecuencias en las organizaciones gremiales: por un lado, los sindicatos dejaron de asumir la exclusividad en la representación, conviviendo en simultáneo con una multiplicidad de organizaciones sociales y políticas que intermedian las relaciones laborales; por el otro, los propios sindicatos han tenido que renovar sus recursos de poder, capacidades y estrategias (Bensusán y Subiñas, 2014). Es decir, tanto los mecanismos tradicionales de representación como las estrategias de construcción de representatividad fueron puestas en cuestión en los últimos años. Como trabajaremos en los próximos capítulos, esto adquiere especial evidencia en los casos de organizaciones que buscan representar sindicalmente a trabajadores/as no asalariados/as, o de la economía popular, como es el de la UOLRA. Las identidades de clase no han desaparecido del modo en que a algunos les gustaría; las mismas se reconfiguraron y reespacializaron en nuevas partes del mundo (Lazar, 2019). Asimismo, en los últimos años, han emergido nuevas

identidades colectivas basadas en la ocupación o en la falta de ésta. Y, agregamos, en una conceptualización ampliada del trabajo, visibilizando ocupaciones que permanecían a la sombra de conceptos como el de marginalidad y economía informal. Los casos de organización sindical de trabajadores y trabajadoras pobres (*working poor*) localizados en India y Sudáfrica permiten reflexionar sobre algunos de los principales desafíos que implica la organización colectiva de estos trabajadores para la generación de demandas al Estado (Agarwala, 2009; Webster, 2015) y para la creación de nuevas regulaciones y programas que permitan mejorar sus condiciones de trabajo y de vida (Chattaraj, 2016). Asimismo, permiten dar cuenta de los principales desafíos políticos, conceptuales y prácticos de la representación de este sector, entre los cuales se encuentran las cuestiones de género y la heterogeneidad que caracteriza a los y las trabajadoras informales. Al respecto, Bonner y Spooner (2011) destacan la dificultad de definir con claridad el trabajo informal e identificar a los trabajadores que integran el sector, como uno de los desafíos principales para construir la representación sindical entre estos trabajadores/as. La heterogeneidad de ocupaciones, sectores de actividad y la, muchas veces, difícil distinción entre trabajadores y empleadores, hace que incluso los propios trabajadores y trabajadoras no se reconozcan como tales. Esto es más evidente en el análisis de emprendimientos desarrollados por mujeres en sus hogares, quienes en muchas ocasiones los consideran como una extensión del trabajo doméstico. En cuanto a las dificultades prácticas existentes para la organización sindical de los trabajadores informales los autores señalan la falta de leyes y regulaciones que los contengan, sus condiciones de trabajo y de vida que, en general, condicionan la posibilidad de organizarse colectivamente, la dificultad para construir liderazgos y para contar con recursos económicos estables. Sin embargo, y más allá de estas dificultades, los trabajadores informales están construyendo sus organizaciones de diferentes maneras, entre las cuales Bonner y Spooner (2011) destacan dos: la representación para la conquista de derechos laborales y el desarrollo del negocios o emprendimientos. En muchas organizaciones, estas estrategias se articulan. Por su parte Horn (2005) sostiene que la aparente ausencia de un empleador dificulta la negociación y el establecimiento de acuerdos para las organizaciones

de trabajadores y trabajadoras informales. La existencia de intermediarios y subcontrataciones genera que estas organizaciones tengan que negociar en simultáneo con muchos actores (privados y gubernamentales). En este marco, recuperamos el trabajo de Hyman (1996) que, analizando los cambios que han atravesado los sindicatos a partir de la década del 80', sostiene que ya no es posible identificar en ningún país del mundo un proletariado arquetípico y que las figuras de los viejos movimientos laborales perdieron su fuerza unificadora. Sin embargo, se pregunta: "¿no fue siempre el viejo estereotipo del proletario- el hombre musculoso que extrae carbón o martillea metal- una minoría dentro de la clase obrera?" (p. 26). Este interrogante cobra relevancia especialmente en América Latina, donde prácticamente no hubo sociedad salarial. Así, la noción de "trabajo clásico" como productor de un mundo de objetos, físicamente separados del trabajador y que se desarrolla en un espacio y tiempo específico y bien delimitado se revela insuficiente para comprender como trabajamos hoy. A su vez, esta noción ha estado asociada al trabajo masculino, invisibilizando las ocupaciones históricamente feminizadas como así también las tareas de cuidado y el trabajo doméstico, que, vinculadas a la reproducción social de la fuerza de trabajo, también fueron llevadas a cabo históricamente por las mujeres. Con el concepto de economía del cuidado la economía feminista alude a:

todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en que viven. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros) (Rodríguez Enríquez, 2015: 36).

En este sentido, el trabajo de cuidado (entendido en un sentido amplio, pero en este caso focalizado principalmente en el trabajo de cuidado no remunerado que se realiza en el interior de los hogares) cumple una función esencial en las economías capitalistas: la reproducción de la fuerza de trabajo. Es decir, la noción de trabajador y de clase obrera se revela como abstracción: "la diferenciación, la división y la desunión han sido rasgos omnipresentes del

desarrollo sindical. La solidaridad no es nunca una cualidad natural o fija, siempre es una meta que, en el mejor de los casos, resulta difícil de alcanzar y es efímera” (Hyman, 1996: 26). De la experiencia histórica podemos aprender que “no hay atajos para la identificación y la (re)definición de los intereses de un modo solidario; siempre se requiere hacer campaña y luchar por la (relativa) unidad entre los trabajadores y sus organizaciones” (p. 26).

Contextualizando los debates: el mundo del trabajo en Argentina post 70´

El proceso de empobrecimiento y exclusión social que inició en los años 70´ se agudizó durante el gobierno de Carlos Menem. Las políticas de apertura comercial y de reestructuración del Estado desarrolladas a partir del año 1989 se conjugaron con la recesión económica a partir de mediados de la década siguiente. Esto generó un cambio de escenario para los actores del mundo productivo y laboral, ya que el modelo económico basado en el crecimiento y dinamismo del sector industrial nacional orientado al mercado interno estaba siendo abandonado. Para las empresas, el nuevo modelo económico implicó afrontar las consecuencias de la internacionalización de los mercados y el establecimiento de nuevos parámetros de competitividad y métodos de producción. En simultáneo, el mercado de trabajo cambió, aumentando de modo considerable la desocupación, las distintas formas de subocupación y de trabajo precario. El cambio en las condiciones de la competencia generó nuevas presiones sobre las formas de contratación y uso de la fuerza de trabajo: “se transforman así las oportunidades de empleo, las condiciones de contratación, las calificaciones requeridas y el nivel y la modalidad de los sistemas de remuneraciones” (Novick, 2001:26).

Como consecuencias hubo, por un lado, un aumento de la pobreza y de la desigualdad, por incremento del desempleo y del trabajo precario e informal. Según los datos del INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos), el desempleo era del 4% en 1975, 4,3% en 1980; a fines de esa década había llegado al 8,1% y diez años más tarde aumentaba al doble llegando a 15,9% después de haber trepado en 1995 al récord del 18,6% (Fraga, 2000). El trabajo informal era de 17% en 1975, al comenzar los '80 sube a 18,7% y en el último

año de esa década crece casi diez puntos, llegando a 27,2%. En el año 2000 llega a 39%, con casi doce puntos de incremento a lo largo de los '90 (Novick, 2001). Por otro lado, para los asalariados y asalariadas se observa un retroceso en las garantías y protecciones sancionadas por la Ley de Contrato de Trabajo. La situación de desempleo extendida obligaba a aceptar formas de inserción laboral devaluadas a las que Supiot (1993) denomina “derecho laboral de segundo tipo”. Simultáneamente se dio una disminución del ingreso medio y un aumento de la inequidad (Minujin, 1999).

La crisis en la representación sindical

Este contexto laboral golpea al sindicalismo argentino, nacido y desarrollado al calor del crecimiento y el pleno empleo, en una doble dirección:

por un lado, desde el cambio de la inserción de los asalariados, que dejan de ser trabajadores plenos para pasar a ser precarios, contratados, con salarios inferiores y no siempre tributarios de la seguridad social. Por el otro, porque se encuentran en un escenario con nuevos actores, entre ellos los desempleados y los excluidos. Frente a ellos, no tiene una experiencia acumulada que le permita interactuar, dialogar, no hay puentes ni canales de comunicación, lo que va construyendo nuevas segmentaciones (Novick, 2001: 31).

En este sentido, las organizaciones sindicales comenzaron a afrontar retos que, para distintos autores, evidencian una crisis de representación sindical. Como signos de la misma emerge la pérdida de miembros, la erosión de estructuras de representación de intereses, la declinación en la capacidad de movilización, el debilitamiento de los vínculos con los partidos políticos y la disminución de recursos de poder (Haidar, Jódar et al., 2004). Para Catalano (1993) esto se expresa en el tránsito en los sindicatos de una relación identitaria de los miembros entre sí y con respecto a la finalidad de la organización a una racionalidad instrumental. Esta relación instrumental produce un distanciamiento de los asalariados/as respecto a su representación y, simultáneamente, una autonomización de las representaciones sindicales como instituciones sociales. La legitimidad de los sindicatos comienza a sostenerse a partir de su eficiencia en materia de política reivindicativa (salarios, prestaciones sociales y estabilidad laboral) abandonando, cada vez más, la construcción de una identidad social basada en el reconocimiento de intereses colectivos propios

del grupo de los asalariados y en su autonomía y diferenciación respecto de los intereses de otros grupos sociales. “Los sindicatos se convierten, así, en verdaderas «agencias prestadoras de servicios y asesoramientos» pertinentes a la acción reivindicativa, por un lado, y en «agencias de asistencia social», por el otro” (p.124).

Por su parte, Bensusán y Subiñas (2014) sostienen que, a pesar del debilitamiento generalizado y de la disminución de la cantidad de trabajadores sindicalizados en el mundo, esta modalidad organizativa no dejó de ser la principal forma de representación de los intereses de los trabajadores ni fue reemplazada por nuevas expresiones de acción colectiva. Pese a ello, las autoras entienden que el debate sobre la crisis de representación sindical se refiere a la inadecuación de los viejos modelos de organización de los trabajadores y trabajadoras- corporativos o centrados en la obtención de beneficios para los agremiados (*business unionism*)- en el nuevo contexto de economía neoliberal y global. Así, en el marco de una ofensiva neoliberal comenzó a cuestionarse la representación sindical mientras los gobiernos de la región pugnaban por la destitución de los derechos laborales conquistados (Maldovan y Goren, 2020).

La emergencia de nuevas experiencias organizativas

El contexto de retracción del trabajo asalariado, aumento de la desocupación y proliferación de trabajo informal, sumado al quiebre de empresas producto de la apertura comercial enmarcó la emergencia de nuevos sujetos laborales y junto a ello, de nuevas experiencias de organización colectiva. Desde distintas perspectivas se analiza la emergencia de experiencias organizativas novedosas tales como los movimientos de trabajadores desocupados, “piqueteros”, la recuperación de empresas en manos de sus trabajadores y la conformación de cooperativas de trabajo autogestionadas (Ruggeri, 2010; Svampa y Pereyra, 2003; Dinerstein et al., 2010; Senen Gonzalez y Haidar, 2009; Svampa, 2003; Auyero, 2002; Galafassi, 2012; Quirós, 2006). Una de las características centrales de los movimientos sociales que emergieron en los 90´ ha sido el despliegue de modalidades de organización colectiva y de participación política que escapaban e impugnaban las vías institucionales de

implicación con la política (partidaria y sindical) y la construcción de nuevas maneras de entenderla. En estos años, el barrio se constituyó como el espacio de repliegue fundamental para la socialización entre los sectores populares generando un amplio proceso de territorialización de la política. Así, el barrio cobró una nueva relevancia como espacio de resistencia entre quienes se encontraban sin las tradicionales formas de inscripción colectiva, como el Estado o los sindicatos (Vazquez y Vommaro, 2008). La emergencia de los movimientos “piqueteros” modificó los repertorios de movilización construidos hasta el momento por la sociedad argentina, conformando una nueva identidad -la piquetera-, un nuevo formato de protesta -el corte de ruta-, una nueva modalidad organizativa -la asamblea- y un nuevo tipo de demanda -los planes sociales-. Por otro lado, “los piqueteros” desarrollaron nuevos modelos de organización, a escala nacional, así como también, nuevos modelos de militancia, asociados íntimamente al trabajo en los barrios (Svampa y Pereyra, 2003). Estas nuevas formas de acción y organización colectiva fueron transformándose con el correr de los años logrando alcanzar diversos niveles de institucionalidad. Dinerstein et al. (2010), a partir del estudio de los casos de la Federación de Tierra y Vivienda (FTV) de La Matanza, de la Unión de Trabajadores Desocupados de General Mosconi (UTD) y del Movimiento por un Techo Digno de Neuquén (MTD), postulan que estas organizaciones realizaron un recorrido que fue desde la “improvisación” a la “consolidación”. De éste pueden desprenderse tres legados importantes. En primer lugar, la conformación de un nuevo sujeto colectivo - “el trabajador desocupado”- que reemplaza y desafía la noción del desempleo como exclusión y la equivalencia de trabajo con trabajo asalariado. En segundo lugar, la valorización del barrio como espacio donde se construye la agenda social y se implementa la política pública. En tercer lugar, el manejo creativo de la tensión entre resistencia e integración (creando nuevos canales de participación en el Estado que consolidaron una “institucionalización conflictiva”). Como veremos, estos legados tendrán una importancia central tanto en los debates académicos, como en las formas de organización colectiva y de articulación con el Estado de los años posteriores. A su vez, existen interesantes experiencias de vinculación entre sindicatos y movimientos sociales de desocupados y trabajadores informales. En este

sentido, recuperamos el trabajo de Manzano (2013) donde propone un abordaje distante respecto a las investigaciones preponderantes en relación a la emergencia de los desocupados y desocupadas como actores colectivos¹⁶. A través del análisis de los procesos de movilización ocurridos en el distrito de La Matanza entre los años 1995 y 1996, la autora, reconstruyó la configuración de un escenario de disputa en torno al problema de la desocupación, en el que convergieron experiencias de ocupaciones de tierras, iniciativas de organizaciones de base de la Iglesia Católica y tradiciones político-gremiales representadas en la CTA (Central de los Trabajadores Argentinos) y la CCC (Corriente Clasista y Combativa), cuyas propuestas se orientaron a impulsar acciones sindicales tanto en el espacio laboral como en el barrial/territorial. Por otro lado, el trabajo de Figari (2005) señala la “difícil”, aunque no siempre inexistente, relación entre los sindicatos y los procesos de recuperación de empresas dentro de cada sector. Este acercamiento, entre los sindicatos y las organizaciones sociales, ha abierto un campo de acción novedoso. En él se encuentran los trabajadores y trabajadoras de la economía popular y sus organizaciones. “Por consiguiente, el reconocimiento de sus derechos no solo produce una mayor visibilidad social del mundo laboral no salarial, sino también una nueva forma organizativa que interpela el concepto de “trabajo” y de “trabajador” (Mouján, Maldovan Bonelli y Ynoub, 2018: 43).

Un nuevo escenario social y laboral: recomposición y heterogeneidad

El año 2003 abre en nuestro país un nuevo período. Pérez Sáinz (2016) utiliza el concepto posneoliberalismo para caracterizar a los gobiernos latinoamericanos que cuestionaron medidas (neo)liberales, pero también preservaron otras; resaltando la ambigüedad de los mismos. En Argentina, con posterioridad a la crisis del año 2001 y el comienzo del gobierno de Néstor

¹⁶ Manzano (2013) se refiere con esto a, por un lado, las perspectivas que entienden la emergencia de los desocupados como actores colectivos atendiendo a ciertas características “singulares” de la estructura social argentina, en contraste con las de Europa y el resto de los países de América Latina (Svampa y Pereyra, 2003 y 2005; Svampa, 2005) y, por el otro, a los enfoques que privilegian la experiencia de protesta social en la conformación de este colectivo (Naishtat et al., 2005; Schuster, 2005).

Kirchner en el 2003, se abre un período de nueva gobernabilidad (Colectivo Situaciones, 2009), que durará tres períodos consecutivos. El nuevo modelo económico-social favoreció la reactivación de las actividades vinculadas al mercado interno y la sustitución de importaciones, impactando sobre el mercado de trabajo: la tasa de desocupación disminuyó progresivamente y aumentó la cantidad de trabajadoras y trabajadores registrados (Dalle, 2010). Asimismo, diferentes autores coinciden en tomar al año 2003 como momento a partir del cual los trabajadores y trabajadoras formales y sus organizaciones gremiales volvieron a ser protagonistas del conflicto social, en un contexto con menor desocupación que en la década anterior, pero con niveles de informalidad y precariedad laboral persistentemente altos¹⁷. Murillo (2013) destaca la reactivación económica y el bajo desempleo del período 2003-2011 junto con el rol adoptado por el Ministerio de Trabajo como elementos que coadyuvaron para que el sindicalismo se viera beneficiado. Sumado a ello, aumentaron los cotizantes como resultado del resurgimiento de la negociación colectiva y de los convenios por actividad de amplia cobertura. Asimismo, durante ese período se destaca como relevante en términos laborales la derogación de la Ley 25.250 (2000), que institucionalizaba la precarización de las relaciones laborales, la Ley 25.877 (2004), que formuló el Plan Nacional de Regularización del Trabajo, la reactivación del Consejo Nacional del Salario Mínimo y el incremento de las negociaciones colectivas. En este sentido, Muñoz (2017) describe algunos elementos que permiten caracterizar al período 2003-2015 como un momento de recuperación de institucionalidad laboral y que trajo consigo una serie de discusiones sobre el papel del sindicalismo. En relación a estos elementos la autora destaca la promoción de la negociación colectiva y la actividad sindical, reflejada en un creciente número de afiliados, de convenios y acuerdos homologados, y cierta “re-centralización” de la actividad sindical por rama y actividad económica. En esta línea se ubica, también, la recuperación del Salario Mínimo Vital y Móvil y

¹⁷ Según publicaciones elaboradas por el Ministerio de Trabajo, el empleo no registrado descendió desde el 48,5% en el 2003, hasta el 34% en 2010. Luego se mantuvo estancado hasta el 2015. Informe accesible en: <http://www.trabajo.gob.ar/trabajoyempleoenelbicentenario/index.asp>.

de los salarios en general, la reconstrucción del ejercicio del poder en la inspección del trabajo y la promoción de los derechos laborales para trabajadores rurales y de casas particulares. Esta recuperación de la institucionalidad laboral permite –en parte- y se retroalimenta de la importante creación de puestos de trabajo asalariado registrado.

Los debates acerca de la revitalización sindical

Los impactos en el mercado de trabajo y la recuperación de la institucionalidad laboral señalada tuvieron como correlato en el campo académico la difusión de una serie de discusiones, centradas en el concepto de revitalización sindical. Este concepto comenzó a utilizarse en Gran Bretaña y Estados Unidos para significar las nuevas estrategias seguidas por los sindicatos a fin de recuperar la fortaleza de sus organizaciones, con sus variantes nacionales. En los casos de sindicatos con una posición institucional débil, como en Estados Unidos, la estrategia de revitalización se centró en presentarse a la sociedad trascendiendo sus intereses particulares, acercándose a otros movimientos y sectores sociales a través de la ampliación de sus bases y demandas y la promoción de nuevas formas de movilización y acción colectiva. Por ello, las actividades comenzaron a enfocarse en trabajadores asalariados pobres y con trabajos inseguros, muchos de ellos mujeres, minorías y migrantes (Senén González y Haidar, 2009). Entendida en estos términos, la revitalización sindical se acercaría a lo que Moody (1997) y Waterman (1993) llamaron como Sindicalismo de Movimiento Social- SMS (*Social-Movement Unionism*).

En lo que respecta al concepto de Sindicalismo de Movimiento Social – SMS en su formulación original, acuñada por Peter Waterman a finales de los años 80´, el concepto implicaba una articulación entre la teoría socialista del sindicalismo con la de los nuevos movimientos sociales. Sin embargo, su proliferación estuvo más vinculada con los análisis de alianzas de clase, entre trabajadores asalariados y no asalariados. Unos años después, a partir del trabajo *Workers in a Lean World* (1997) del estadounidense Kim Moody, la conceptualización comenzó a utilizarse para definir expresiones de acción colectiva que involucraban lazos entre los sindicatos y las organizaciones sociales no sindicales, los cuales se fortalecían en la medida en que organizaban a quienes

no estaban organizados, ampliaban sus luchas y se vinculaban con distintas organizaciones a nivel mundial. El trabajo de Moody realiza una crítica al sindicalismo empresarial, proponiendo a la democracia sindical como herramienta de construcción de organizaciones fuertes.

Por otro lado, Moody (2001) refiere a la fragmentación de la clase trabajadora como el elemento que impide la construcción del movimiento obrero. El autor constata esta fragmentación a través de múltiples indicadores tales como la caída en la tasa de sindicalización, la descentralización de la negociación colectiva y el crecimiento de la diversidad racial, étnica y de género al interior de la fuerza de trabajo (Dyszal, Ferrero, Gurrera, 2005). Analizando los casos del COSATU (*Congress of South African Trade Unions*), de la Central Única de los Trabajadores de Brasil (CUT) y de la KTUC (*Korean Trade Unions Congress*), Moody sostiene que se trata de

un sindicalismo que organiza tanto a todo quien puede ser sindicalizado y alcanza más allá de los sindicatos a la clase trabajadora como un todo; un sindicalismo que está preparado para asumir una posición de clase en el lugar de trabajo, en los barrios, y en la vida política, así como atravesar fronteras en estos esfuerzos (...) Para ganar en este emprendimiento más abarcador, ellos alcanzan a otros grupos sociales para crear un movimiento amplio y por sobre todo de base clasista” (Dyszal, Ferrero, Gurrera, 2005: 19).

Por otro lado, en países como Italia, Alemania o España, donde la posición institucional de los sindicatos es fuerte, la idea de revitalización sindical se vinculó con la construcción de pactos sociales y la inserción institucional, que conllevaron un aumento en el activismo político sindical (Senén González y Haidar, 2009; Frege y Kelly, 2003).

En el caso argentino, el concepto de revitalización tuvo también una importante presencia en los debates académicos, como horizonte para pensar algunas salidas a la señalada crisis de representación sindical de la década anterior. Haidar y Sénen González (2009), consideran que, en la Argentina, durante la primera década del siglo XXI, se produjo un renovado protagonismo de las organizaciones sindicales, reflejado en un aumento del conflicto laboral, de los

trabajadores afiliados y de las negociaciones colectivas de trabajo. Pese a ello, consideran difícil caracterizar el aumento de las negociaciones colectivas y de la conflictividad laboral en términos de revitalización, en tanto que dichas acciones estuvieron protagonizadas por el liderazgo sindical tradicional con mecanismos también tradicionales, muy lejanos al Sindicalismo de Movimiento Social. Las autoras recuperan el concepto de neocorporativismo segmentado de Etchemendy y Collier (2007) para pensar las dinámicas sindicales de este período. El mismo es definido por los autores como:

una modalidad de negociaciones a nivel de cúpulas en las cuales sindicatos de carácter monopólico, asociaciones empresarias y el gobierno pactan un salario mínimo general y salarios sectoriales acordes a las metas de inflación, que se aplican sólo a una minoría sustancial de la fuerza de trabajo (...) Los sindicatos argentinos propician cierto nivel de igualdad en tanto ayudan a los trabajadores formales a cosechar los beneficios del reciente crecimiento económico, pero esos beneficios permanecen confinados principalmente a esos trabajadores registrados, fortaleciendo la brecha entre quienes están afuera y dentro del sector formal del mercado de trabajo (Etchemendy y Collier, 2007:149).

Es decir que la revitalización sindical se habría dado, principalmente, en virtud de las estrategias tendientes a reponer y fortalecer la posición institucional de los sindicatos con relación al Estado y el sistema de partidos. En este sentido, Natalucci (2015) argumenta que el kirchnerismo incentivó un proceso de revitalización acotado y orientado a la restitución del poder de negociación corporativa en el marco de su estrategia neodesarrollista. A su vez, la autora sostiene que estos incentivos despertaron expectativas en las organizaciones sindicales en torno a la recuperación de su estatuto de sujeto político, como columna vertebral del movimiento peronista, produciendo una tensión entre una dinámica corporativa y otra política.

Por su parte, Atzeni y Ghigliani (2007; 2008), a partir del análisis de algunos indicadores (como la densidad sindical, los conflictos laborales, la negociación colectiva y la reunificación de la CGT) entienden que pueden encontrarse en las organizaciones signos de reactivación o recuperación sindical, pero no de renovación, ya que las mismas no desarrollan nuevas estrategias organizativas ni se vinculan con otras organizaciones sociales, sino que reproducen prácticas

tradicionales. Sin embargo, consideran que la articulación de elementos políticos y económicos ha creado espacios para la emergencia de nuevos conflictos laborales y de movilización de trabajadores y trabajadoras, por fuera de los liderazgos sindicales tradicionales. Aquí mencionan el incremento del activismo de base en comisiones internas, en la organización y presión por la inclusión en convenios colectivos de sectores subcontractados, en el cuestionamiento a dirigencias burocráticas y una renovación generacional de activistas. En este sentido, destacan las experiencias de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), de la Corriente Clasista y Combativa (CCC) y de la empresa recuperada FaSinPat. Por su parte, Marticorena (2015) interviene en la discusión sobre la revitalización sindical en la Argentina de la posconvertibilidad a partir del estudio de las características de la negociación colectiva y de los contenidos en ellas negociados. La incorporación de estas dimensiones en el análisis permite atender al carácter eminentemente salarial de las negociaciones, al carácter centralmente económico de las reivindicaciones sindicales y a la permanencia de diversos puntos centrales de la flexibilización laboral que habían avanzado en los años noventa. Para la autora “este proceso se caracteriza más por una recobrada centralidad de la lucha sindical que por un “retorno” de los sindicatos a la escena política y laboral, de la cual nunca estuvieron ausentes” (p. 191).

A su vez, para comprender el alcance de la organización sindical en este período es necesario atender a las características asumidas por algunos conflictos laborales de significativa repercusión y resonancia. En este sentido, podemos encontrar en la literatura académica de Argentina una importante presencia de estudios de caso que señalan un aumento de la conflictividad laboral en distintas ramas de actividad y organizaciones sindicales. Entre ellos podemos mencionar: telefónico (Montes Cató y Ventríci, 2010) comercio (Abal Medina, 2011), automotrices (Battistini, 2009; Varela, 2008), metalúrgicos (Perelman y Vargas, 2013), textiles (Salgado, 2012), cosmética (Anigstein y otras, 2011), trabajadores del Estado nacional (Diana Menéndez, 2008), subterráneo (Lenguíta, 2011). Estos estudios analizan la reactivación sindical ocurrida en los lugares de trabajo en donde los trabajadores utilizaron distintas herramientas de acción y estrategias de intervención, disputando espacios a las conducciones y liderazgos tradicionales y construyendo- en algunos casos- un renovado “sindicalismo de hecho” (Lenguíta, 2011) o promoviendo un resurgimiento del clasismo o del

denominado sindicalismo de base (Duhalde y Lenguita, 2012). En ese sentido, Varela (2013) destaca como características del “retorno de la cuestión sindical” en este período no solo a la centralidad que adquirieron las cúpulas sindicales tradicionales sino también el surgimiento de comisiones internas y de cuerpos de delegados en los lugares de trabajo, que construyeron experiencias vinculadas al sindicalismo de base.

En síntesis, el período que se abre en el año 2003 estuvo atravesado por la reedición de procesos parciales de industrialización, la revalorización del rol del Estado y la reorientación sus economías al mercado interno. Para los sindicatos implicó la posibilidad de volver a posicionarse como articuladores de las demandas de los trabajadores asalariados y, para estos últimos, una recomposición del salario y de las negociaciones colectivas que mejoraron significativamente sus vidas. Esto se dio en coexistencia con la exclusión de un sector de los trabajadores y trabajadoras, para quienes se hacía cada vez más difícil el ingreso al empleo formal, ante lo cual desarrollaban distintas actividades laborales generadoras de ingresos.

Acerca del proceso de acumulación político y organizativo en la economía popular

El giro en la orientación de la política económica de principios de siglo tuvo también un correlato en el cambio de orientación en las políticas públicas orientadas a los sectores populares y la vinculación que los gobiernos kirchneristas entablaron con las organizaciones sociales territoriales. Esto produjo cambios en los objetivos de lucha y organización de parte del campo de las organizaciones sociales nacidas décadas atrás. Uno de los cambios más significativos ha sido la orientación de un conjunto de movimientos sociales hacia la construcción de un sindicato ante el diagnóstico de que un tercio de la población no incluida en el mercado laboral formal persistiría a pesar de las transformaciones económicas y productivas realizadas (Grabois y Pésico, 2014).

Hacia 2009, bajo la presidencia de Cristina Fernández de Kirchner, se cristaliza un cambio en la caracterización del mundo del trabajo reflejado en la implementación del Plan Ingreso Social con Trabajo (Argentina Trabaja) que promovió la organización en cooperativas de trabajo de trabajadores y trabajadoras sin ingresos formales. El Argentina Trabaja encuentra antecedentes en programas enmarcados dentro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y del Ministerio de Desarrollo Social, los cuales atendían a unidades productivas autogestionadas recuperando las experiencias organizativas del campo popular y promoviéndolas como herramientas de inclusión sociolaboral. En ese mismo año se creó también la Asignación Universal por Hijo (AUH), como mecanismo para garantizar un piso mínimo para la subsistencia de una parte de la población, análogo a lo que significa el Ingreso Familiar en los trabajadores asalariados. La emergencia de los programas de empleo fue interpretada desde el campo académico y político de diversas maneras: como herramienta para controlar la conflictividad social (Svampa y Pereyra, 2003; Delamata, 2005), como forma de disminución de la indigencia (Godio, 2003) y como oportunidad para la caza de los recursos (Merklen, 2005). Pero existe otra forma de conceptualizar este proceso que entiende que la misma:

es producto de la condensación de las luchas pasadas y aperturas a futuros posibles, sobre todo, en relación con la distribución del ingreso, las luchas por los sentidos del trabajo y del bienestar en general. En particular (...) las organizaciones fueron mostrando que las políticas deben reconocer a los «beneficiarios» o «efectores sociales» como «trabajadores de la economía popular» (Muñoz, 2018: 88).

En este sentido, las caracterizaciones de economía popular y sus trabajadores nacen al calor del debate académico, pero sobre todo político, durante los últimos años. Estas conceptualizaciones encuentran sus antecedentes en trabajos que a partir de la década del 80´ propusieron un enfoque novedoso, entendiendo que los conceptos de formalidad e informalidad eran insuficientes para comprender el sentido y la racionalidad propia de los emprendimientos económicos generados por los propios trabajadores y trabajadoras (Razeto Migliaro, 1984; Saraví, 1996). Sin embargo, las distintas conceptualizaciones representan un campo en permanente construcción y disputa (Maldovan, 2018), ya que la economía popular encuentra sus antecedentes en distintas perspectivas (economía social, economía solidaria, economía campesina y de comunidades,

cooperativismo, entre otras) y en autores y autoras que escriben tanto desde Europa como desde Latinoamérica.

Sarria Icaza y Tiribia (2004) proponen que la economía popular es el “conjunto de actividades económicas y prácticas sociales desarrolladas por los sectores populares con miras a garantizar, a través de la utilización de su propia fuerza de trabajo y de los recursos disponibles, la satisfacción de las necesidades básicas, tanto materiales como inmateriales” (p. 173). Por su parte, Coraggio (2015) define a la economía popular como la economía de los trabajadores y trabajadoras, la de sus familias y comunidades primarias, haciendo énfasis en que su lógica no es la de acumulación sin límites sino la de obtención de medios para la reproducción de sus vidas en las mejores condiciones posibles. Roig (2017) destaca la posición subordinada que los sectores populares poseen en las relaciones comerciales y financieras, donde la estructura de costos (fiscales, de bienes y de capital) es asimétrica con respecto a la valorización del trabajo, particularizando la relación social de explotación capitalista. Esto genera que los actores de la economía popular estén sujetos, como vendedores, a una relación comercial con intercambios desiguales y, como deudores, se sometan a una relación financiera asimétrica que los obliga a destinar una parte creciente de sus excedentes a pagar deudas.

En este sentido, la economía popular no existe en una relación de exterioridad con la reproducción capitalista, sino que, estar en los sectores con menores ingresos y mayores costos, es una forma-desigual- de estar “dentro” de la sociedad, insertos e insertas en una trama que hace que la economía popular no sea prescindible para el capital (Roig, Arango y Chena, 2017). Asimismo, la noción de economía popular, a diferencia de la de marginalidad o informalidad, permite entender los modos en que el capitalismo latinoamericano opera y se transforma: no mediante la sustitución de lógicas previas, sino mediante la heterogeneización del mundo del trabajo.

En Argentina, el sector comenzó a tener mayor relevancia a raíz de la consolidación de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) en el año 2011- hoy Unión de Trabajadores de la Economía Popular (UTEPE), con un punto de máximo reconocimiento a partir de la sanción de la Ley de Emergencia Social en el año 2016. Esta Ley tuvo como marco las políticas implementadas por el gobierno de Mauricio Macri, las cuales dieron un giro

regresivo en materia de distribución del ingreso, empleo y trabajo adverso para las y los trabajadores en general y para los trabajadores de la economía popular en particular. Pese a ello, el gasto social se mantuvo constante y el asistencial aumentó en relación al periodo anterior (Seiffer y Rivas Castro, 2017). La Ley de Emergencia Social votada por unanimidad en el congreso nacional fue un paso relevante en el camino a la institucionalización del sector ya que en ella se instruye la creación de un Registro Nacional de la Economía Popular (RENATREP), la formación de un Consejo de la Economía Popular y Salario Social Complementario (CEPSSC) y la creación del Salario Social Complementario (SSC). Además, impulsa la conversión de los programas sociales al SSC. Por otro lado, la Ley de Emergencia Social implica un giro en cuanto a la estrategia de intervención del Estado en materia de política social, ya que- a diferencia de los programas “Manos a la Obra”, “Argentina Trabaja” o “Ellas Hacen”- el Salario Social Complementario no requería la participación de quienes lo recibían en una cooperativa que organizara las tareas. Concibiéndose como un complemento del trabajo en la economía popular, pero orientado hacia la formación laboral y empleabilidad individual, “borra la asociatividad y la autogestión del trabajo que los programas implementados desde el año 2003 buscaron promover” (Hopp, 2017: 36).

Pese a sus limitaciones y al hecho de que al momento de escritura de esta tesis no se crearon los espacios de coordinación interministerial previstos en la Ley, las organizaciones del sector reivindican las posibilidades que la Ley abre y la sanción de la misma como conquista. El acceso al Salario Social Complementario resuelve condiciones mínimas de subsistencia al otorgarles a trabajadores y trabajadoras medio salario mínimo como complemento a los ingresos por ellos/as generados. Como sostiene Muñoz (2018):

Las políticas públicas generan un marco de acción para que las organizaciones pudieran actuar, no solo aprovechándolo sino incluso forzando a su transformación. Así existió un desplazamiento creativo donde interactuaron las organizaciones sociales y las políticas públicas, donde las formas de nominación y organización cambiaron: del trabajador desocupado al trabajador de la economía popular, de la organización social al sindicato y del reclamo de subsidio a la propuesta de política pública (p.103).

De este modo, el camino analizado puede leerse como un proceso de acumulación política que va desde la soledad del desocupado pasando por la

acción directa y disruptiva de puebladas y de los piqueteros, hasta una incipiente institucionalización del trabajador de la economía popular (Abal Medina, 2017). En este recorrido, el concepto de economía popular se constituye como proyecto político y gremial. Muñoz y Villar (2017) sostienen que la UTEP se encuentra tensionada entre lo corporativo y lo político, entre lo sindical y lo movimientista. Recuperando el concepto de Sindicalismo de Movimiento Social argumentan que en Argentina se observa un proceso inverso, que va del “movimiento social hacia el sindicalismo”. En este sentido, en el caso de la UTEP, el reclamo de ser vistos como trabajadores y trabajadoras con derechos a partir de las actividades laborales desarrolladas, tuvo como consecuencia para la organización el abordaje de la cuestión gremial.

El recorrido histórico y político realizado atraviesa en distintos sentidos y niveles el proceso de organización sindical de la UOLRA. Como veremos en detalle en el capítulo que sigue, la historia reciente de la organización se enmarca tanto en el proceso de resurgimiento y recuperación de la institucionalidad laboral y sindical posterior al 2003, como en la creciente visibilización y consolidación de estrategias de organización gremial de trabajadores y trabajadoras no asalariados/as.

4- LA UOLRA: UN ANÁLISIS HISTÓRICO Y ORGANIZACIONAL

En el cuarto capítulo de esta tesis analizaremos a la UOLRA en dos direcciones. En una primera instancia, recuperaremos la historia de la organización, señalando algunos momentos y acontecimientos significativos que marcaron su construcción como sindicato. En un segundo apartado, traeremos conceptos vinculados a los estudios organizacionales para analizar sus principales características y, principalmente, el modo en que el sindicato se fue estructurando, adaptándose a la realidad de la actividad y vinculándose política y orgánicamente con otras organizaciones, construyendo puentes entre los movimientos sociales y el sindicalismo tradicional. Reconstruir la historia de la UOLRA representa un desafío debido a que el sindicato no posee registros documentales de ella. Los testimonios de las y los trabajadores de mayor edad se vuelven, entonces, sumamente relevantes a la hora de reconstruirla, ya que su historia personal es en parte la historia de la organización.

La historia de la UOLRA

De “la tapada” a la organización “fantasma”

La UOLRA se constituyó como sindicato nacional el 15 de enero del año 1950. Esa fecha podría ser el punto de partida para reconstruir su historia, pero de ese modo dejaríamos afuera el proceso organizativo que lo precede¹⁸. En el período que abarcan los años 1860-1930 el aumento en la demanda de ladrillos y las jornadas extenuantes de trabajo en condiciones precarias fueron consolidando las primeras experiencias de organización gremial en el sector. Los registros a los que accedimos muestran la existencia de demandas dispersas a lo largo del período y del territorio nacional y permiten dar cuenta de importantes niveles de organización en algunas regiones, como Buenos Aires y Córdoba, así como de algunas demandas que perduraron a lo largo de los años. En diciembre de 1907 cien hornos localizados en Buenos Aires realizaron una

¹⁸ Si bien los trabajadores ladrilleros han tenido representación gremial –en distintos niveles y regiones- desde principios del siglo XX, la conformación de un sindicato nacional se realizó a inicios de la década del 50´ bajo la personería gremial n°269.

huelga durante 24 días en la que participaron 900 trabajadores. En el pliego presentado a los patrones los huelguistas reclamaban 14 puntos. Entre ellos: una jornada laboral de ocho horas, un sueldo mínimo mensual para peones, el descanso dominical, que los patrones asuman la responsabilidad cuando el adobe se arruine por “falta de tapas”, el reconocimiento “de la sociedad por parte de los patronos” y la contratación de oficiales que estén asociados (Boletín del Departamento Nacional del Trabajo, 1908). En 1929, en Villa María, Córdoba, los trabajadores ladrilleros realizaron una huelga que permitió la obtención de sus reclamos y el 22 de julio de ese mismo año el Sindicato de Obreros Ladrilleros y Anexos presentó un pliego de condiciones a los propietarios de hornos de la ciudad, en el que reclamaban un aumento de salarios y el reconocimiento de su organización gremial (“Informe Minería/2011”). El punto central del conflicto no era salarial, sino que se refería al reconocimiento de la sindicalización de los obreros.

Los patrones manifestaban que los trabajadores no sólo les pedían aumento: “también nos imponen el reconocimiento del Sindicato y un delegado en cada campamento, cuya persona quiere plena facultad para mandar en el trabajo, a que hacemos referencia quedando en esta forma, el patrón bajo el dominio del delegado siendo que él, es el único responsable de las pérdidas o ganancias que se pueden producir” (Íbidem: 152).

En relación a las décadas posteriores al año 1940, Pérez Sainz (2016) destaca como aspecto fundamental en la confrontación entre capital y trabajo al desarrollo del movimiento sindical y el paso en las organizaciones de la fase “heroica” a la “institucional”. Esto se plasmó en el desarrollo de la legislación laboral en la región que tuvo especificidades en cada país. Asimismo, se configura durante esos años un mercado laboral con barreras de entrada al empleo formal, caracterizado como: “formalización limitada”: “el sustantivo “formalización” expresa la inequidad de condiciones de explotación de los asalariados formales por el capital, mientras que el adjetivo “limitada” revela una desigualdad de acaparamiento de empleo entre los empleados formales y los trabajadores informales” (Pérez Sainz, 2016: 119). A eso se sumó el acaparamiento de oportunidades de acumulación entre grandes capitales y el resto de propietarios, configurando el “nudo de desigualdades de excedentes”. Tres dinámicas en cuya articulación el “Estado desempeñó un papel clave (al facilitarlas), sin que esto implique que fueron las intervenciones estatales las

verdaderas causantes de la configuración de ese entramado de desigualdades de excedente” (Pérez Sainz, 2016: 120 y 121). En el gremio del ladrillo, en ese tránsito desde la “fase heroica” a la “institucional”, fue significativa la huelga de “la tapada”, que continua muy presente en los relatos de trabajadores del sector como un momento donde se “luchó para todos”, “pasando hambre”; una experiencia que es transmitida en muchas familias ladrilleras, de generación en generación:

Esa huelga viene en el año 1946, en parte de Monte Grande, Banfield, Lomas de Zamora, donde estaban todos los hornos, estaban en Temperley, los hornos estaban en esa zona y... el ladrillo, el adobe como decimos nosotros, lo tenían que cuidar para poder cobrar, para poder cobrarlo lo tenían que cuidar hasta que iba a la hornalla... adobe que lo lavaba la lluvia, no se lo pagaban... Tenía una producción de seis mil ladrillos, siete mil cortados y por ahí venían esas lluvias grandes y les quedaba para cobrar mil quinientos, porque lo otro se perdía y era bajar mal, porque tras que se sacrificaban y todo y tenían que levantarse a la madrugada a taparlo, al adobe. Y con los chicos y todo, mi abuelo, que eran chicos, también mi viejo y todo, todo a costa de eso... y el patrón ahí era un patrón como que los tenía como esclavos... porque la producción cuando se quemaba ahí recién sabían que ya estaba seguro el adobe que ahí tenían el jornal para poder cobrar... Y bueno, fue una lucha de eso, como les decía, setenta y dos días... se voltearon pilas... porque había hornos que querían trabajar que querían arreglar uno y otro con la gente y... no, esto era para todos, el paro era para todos, no solamente para arreglar un horno solo y que siga trabajando ese. Y bueno, y se logró a los setenta y dos días... y después querían arrancar y hasta que no verlo firmado, no arrancaron. Estuvieron dieciocho días más para que se firme, terminó en noventa días la huelga (Jorge, Entrev. 14).

Y... en ese momento se trabajaba todo “a pulmón”, vamos a decir... se trabajaba con carretillas pesadas, para cargar la hornalla. El corte era igual, ¿vivo? con las carretillas pesadas. Eran todos hornos chicos en ese tiempo, chiquitos. Ese, donde vinimos nosotros, era uno de los más grandecitos que había. Después eran todos hornos chicos, la mayoría eran italianos. Todos los dueños de los hornos eran italianos. Y en ese tiempo había que tapar.... Por eso se hizo la huelga... por la tapada. Porque el cortador cortaba y tenía que hacerse cargo hasta que entrara a lo hornalla... si no, no le pagaban (“El viejo” Ortega, Entrev. 15).

A partir de esa huelga se estableció el Día del Ladrillero el 21 de agosto. Este momento es reconocido como una “época de esplendor” (Norberto, Entrev.5). Los hornos tenían cocinero, sereno y un 80% de trabajadores registrados. Luego de esa huelga, las condiciones de trabajo- que implicaban que todo se hiciera “a pulmón” con la posibilidad de que la producción se perdiera si llovía, asumiendo los costos los propios cortadores- mejoraron. El cortador “no tenía que hacer más

que cortar y apilar”, y, en el caso de que tuviera que “salir a tapar”, lo hacía dentro del horario de trabajo pre-establecido.

Y bueno, las condiciones empezaron a cambiar después de la tapada, ¿vio? que se ganó la huelga.... Entonces ya los patrones se hacían cargo de tapar las pilas, tenían que cuidar ellos los adobes. El cortador ya no tenía más que cortar y apilar (“El viejo” Ortega, Entrev. 15).

Después se preocuparon los patrones ya a hacer techo, para que tengan techo ellos, para no andar con el trabajo de pagarle a la gente de tapar el adobe... sino era una hora que ellos perdían, por ejemplo... cortaban y tenían que poner a la gente a las cuatro de la tarde a tapar los adobe.... Entonces eso tenían que pagar a la gente por día... y ellos ya ahí, ya fue como una pérdida para ellos, ya un ingreso más en la cuenta que no estaba con ellos... y después bueno si ahora ya ellos perdían el adobe ya lo perdían ellos, no se lo descontaban más al compañero cortador (Jorge, Entrev. 14).

Las condiciones de pleno empleo y el alto nivel salarial prevaleciente en el mercado laboral urbano durante el período previo a la dictadura argentina configuraron las expectativas, estrategias y comportamientos sindicales. “La represión militar sobre los trabajadores y los dirigentes sindicales se extendió a sus actividades políticas e institucionales mediante la suspensión indefinida de la acción sindical y de la negociación colectiva, la intervención de numerosos sindicatos y de sus obras sociales, y una nueva legislación tendiente a desalojar del control de estas últimas a los sindicatos” (Palomino, 2005: 2). En el plano sindical fue relevante la Ley N° 22.105, sancionada a fines de 1979, que eliminaba las organizaciones sindicales de tercer grado con objeto de disolver la CGT (Confederación General del Trabajo). Sin embargo, “la norma no eliminaba los sindicatos, sino que pretendía proscribir la actividad política en su seno, limitar su coordinación o unificación a través de centrales y limitar también sus recursos, ya que inhibía a los sindicatos para gestionar las obras sociales” (Palomino, 2005: 3). En ese período la UOLRA era, en palabras de gran parte de los trabajadores que entrevistamos, “un sindicato fantasma”, “mafioso”, que solo representaba a una minoría asalariada de empleados, dejando por fuera a la gran mayoría de trabajadores y trabajadoras que día a día producían y vendían ladrillos de adobe, en emprendimientos familiares y en situaciones de informalidad y explotación. Con el retorno democrático y el restablecimiento de las garantías constitucionales, se abrió un período de recomposición organizativa de los

sindicatos, con especificidades en cada sector de actividad. En el caso de la UOLRA, en el año 1989 se firmó el Convenio Colectivo de Trabajo Núm. 92, aún vigente. Sin embargo, el mismo no era conocido por los trabajadores, con lo cual se cumplía con suma relatividad. A decir de estos, a su vez, el sindicato tampoco exigía su cumplimiento. En este sentido, los primeros sesenta años de actuación gremial “tuvieron magros resultados en términos de ampliación de la base de representación del sindicato, así como de mejora de las condiciones laborales de sus trabajadores y de legitimidad de las bases hacia sus representantes” (Maldovan y Goren, 2019: 1). Los casi treinta años que transcurrieron desde principios de los años ´80 estuvieron signados por la gestión de Guillermo Yafar como Secretario General y parte de su familia como integrantes de la conducción nacional. Dicha gestión culminó con la intervención del gremio por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tras el asesinato de Eduardo Miguel Orellana en octubre del 2007, protesorero nacional y ladrillero desde los nueve años, por el cual Yafar fue acusado y posteriormente condenado por ser uno de los autores intelectuales del crimen. Ante esta situación, en el año 2010, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación decidió la intervención del sindicato (Res. 167, 9/02/2010) y nombró a Pablo Alberto García como delegado normalizador. Tras su repentino fallecimiento, García fue reemplazado por Jorge Carlos Alonso en octubre del mismo año (Res. 1501, 28/10/1981). Estas primeras gestiones comenzaron el proceso de normalización y culminaron en el año 2013, tras la renuncia de Alonso y el posterior nombramiento de Luis Cáceres, quien fue finalmente electo como Secretario General en mayo del 2015 y reelecto en mayo de 2019.

“Cuando llegó Luis”

El período previo a la intervención dictada por el MTEySS, bajo la gestión de Yafar, es recordado entre nuestros entrevistados como el peor momento de la organización: un sindicato “ausente”. Luis Cáceres es designado normalizador luego de dos intentos previos. A la gestión breve de García le sigue la de Alonso, quien intentó acercarse a las fábricas y a los trabajadores. Muchos de ellos conocieron en ese momento la existencia del CCT, pero no hubo avances

importantes en cuanto a las condiciones de trabajo y a la base de representación del sindicato.

A la nueva gestión le tocaba el desafío de construir una organización sindical sin recursos económicos, ya que la intervención no los otorgaba, y con las características propias de la actividad ladrillera: informalizada, localizada en zonas periurbanas o en el interior del país, con presencia de trabajo infantil y esclavo, invisible para el Estado, pero, sobre todo, con la confianza y la legitimidad de la representación sindical totalmente quebrada.

Cuando sale la resolución que lo nombra a Luis Delegado Normalizador ¿lo nombra a Luis solo, sin Secretarías, sin nada?

Nada, era un papel que decía Luis Alberto Cáceres, Delegado Normalizador por noventa días, nada más...

¿Y la normalización implicaba en ese momento llamar a elecciones?

El papel no decía nada... después Luis se va a juntar con Tomada y la idea era "fijate qué podés hacer con esto" porque ya había habido dos Delegados Normalizadores, ninguno había dado pie con bola, venían con la idea del sindicalismo tradicional y ahí la podían aplicar en un universo muy chiquito porque las fábricas eran muy pocas (Alberto, Entrev. 1).

Allí comenzó un grupo de militantes cercanos a Luis Cáceres a pensar cómo acercarse al sector, a sus problemáticas y necesidades. En ese momento, la UOLRA tenía "unos cien o ciento veinte trabajadores activos aportando, no llegaba ni para pagar las cuentas de la casa de Ciudadela, sede central del sindicato. Aparte había deudas, bueno... No alcanzaba ni para pagar las deudas, ni para el funcionamiento" (Alberto, Entrev. 1). En ese contexto, comienzan vincularse con quienes estaban gestionando la obra social (OSPL): "ellos vieron la veta también de que si nosotros empezábamos a recorrer el país íbamos a ayudarlos a tener afiliados a la obra social de Personal Ladrillero" (Alberto, Entrev. 1). En el 2010, el Ministerio de Salud nombra a un normalizador en la obra social, que permanece en el cargo hasta que la misma es restituida a la UOLRA, a mediados del 2016. En relación a eso Alberto aclara que "recién en la gestión de Triaca nos devolvieron la obra social" (Alberto, Entrev. 1).

En abril del 2015 el sindicato lleva a elecciones a su Comisión Directiva. "La fórmula era Luis de Secretario General-Leandro de Adjunto y, después, los Secretarios eran todos ladrilleros" (Alberto, Entrev. 1). La construcción de

confianza y legitimidad fue un proceso, pero las y los ladrilleros reconocen un cambio significativo en el modo en que los nuevos referentes sindicales los representan. Durante las entrevistas fue habitual que decretaran “cuando llegó Luis, cambió todo”; “y ahí fue todo... la verdad cambió totalmente”. Al indagar en esos cambios, principalmente los trabajadores de las fábricas, reconocen ciertos puntos de relevancia: “los tratos”, “nos charló” sobre los derechos laborales, reconocimiento de vacaciones, aguinaldos, “tuvimos elecciones”. Juan los sintetiza del siguiente modo:

Para nosotros... en primer lugar, comenzando los tratos... cuando vino Luis... primero lo conocí a Luis en Cañuelas y después él me dijo “¿qué día podés venir a charlar con los compañeros?” y después le digo una fecha, día de laburar era, doce y media. Y les digo a los compañeros “vamos a presentarnos con un nuevo Secretario General” ... todos fuimos... Y de ahí nos charló... que era nuestros derechos... Antes cuando hacíamos asamblea el patrón nos descontaba, ese tema también cambió... Luis dijo “la asamblea es sobre la hora, no después de la hora” ... Si la asamblea dura dos horas, esas horas son pagas, antes nos descontaban... Después otra cosa que logramos también fue el tema de los feriados, vacaciones, aguinaldos, todo... y también lo que hemos logrado con Luis a los que no están como efectivo darles un medio aguinaldo, a los que son por día... Hay hornos que no les daban ropa, tampoco, únicamente les daba la plata. Entonces nosotros logramos que o les daban ropa, o tres días pagos... Después también el tema de los pisaderos se logró con Luis. Los pisaderos eran muy... para trabajar bien tenés que tener en orden... pusieron nuevos, algunos echaron con material, una losa... La verdad cambió totalmente... Tuvimos elecciones nosotros, no teníamos elecciones nosotros... pusimos un cuartito ahí, en el horno, y votaron todos los compañeros... Y también la relación con los patronos cambió... los patronos siempre maltrataban a los compañeros y ahora no... maltrataban físicamente, verbalmente también... (Juan Entrev. 11).

Esos primeros encuentros entre los ladrilleros y los nuevos referentes de la UOLRA son recordados como significativos, principalmente por su contraste respecto a las prácticas a las que las anteriores gestiones los habían acostumbrado. Jorge relata su experiencia y destaca la vestimenta como un símbolo de esos cambios:

Bueno, abre la puerta una compañera, estaba Olguín... y le digo, “venía yo a verlo al Secretario nuevo, de interventor porque me dijeron que cambiaron” ... “sí, sí”, me dice... este... “quería visitarlo porque yo había entregado unas cosas allá, de la escuela, y quería que quede todo acá” ... “ah bueno”, dice, “no está Luis, Luis Cáceres es el interventor nuevo, no está, pero está el Secretario” ... Bueno, ahí baja... y bajó de arriba, de musculosa, de bermudas y sandalias... digo yo: “pero... y ¿Esto qué es?”

Y bueno... dice, "yo estoy por Luis ahora, que está en una provincia", dice, "fue a recorrer una provincia y va a estar ahora la semana que viene". Y ya digo yo, ¿Y estos? ¿Qué serán? Siempre verlos de saco, de corbata y... ver así, una cosa así nomás, mal vestido... (Jorge, Entrev. 14).

Las diferencias en relación a las prácticas sindicales previas también se evidenciaban en las visitas y "recorridas" por los hornos. En este sentido, durante las entrevistas, al preguntar acerca de los cambios que identifican con "la llegada de Luis" los trabajadores contrastan con aquellas experiencias que conocían hasta ese momento:

Antes había, pero venían de vez en cuando nada más... Antes de que estuviera Luis. Ahí nomás en Ruta 3, venían el fin de semana y te decían "¿Vos estás en blanco?"; "sí"; "ah, bueno"; "¿Vos estas en blanco?"; "no"; "ah bueno, te voy a poner en blanco", te decían. Pero tenían un arreglo asique cada fin de semana, o viernes, venían a buscar la plata y se iban y casi no se preocupaban de la gente. Después se organizaron poquito, poquito, hacían revistas, repartían algunos guardapolvos y eso nomas. Después, ya empezamos con Luis, y él nos organizó, puso delegados en el horno, ahí cambió un poco ya... (Pedro, Entrev. 13).

Juan relató su experiencia en relación a distintas acciones que hacían los trabajadores de su horno para presionar a los patrones y lograr que los efectivicen. Como señala, ellos "luchaban por su propia mente" ante el desconocimiento de que existía un CCT que regulaba su actividad y la complicidad del sindicato para garantizar el incumplimiento del mismo.

A nosotros nos amenazaban ¿viste?, para dejarnos sin laburo y esas cosas... A veces te quitaban el molde y no te daban trabajo... y venía el sindicato y no hacía nada... hablaba con el patrón y a ese delegado les daba 200 pesos... nosotros cobrábamos como te dije 95 centavos y al delegado el patrón le daba 200 pesos (Juan, Entrev. 11).
No conocíamos el convenio, cuánto teníamos que cobrar por hora, por mano, no conocíamos... únicamente nosotros luchábamos por nuestra propia mente, sacar 5 centavos más... No sabíamos que en el convenio había todas las cosas que tenemos nosotros, la ropa, no entendíamos que podíamos pedir eso (Juan, Entrev. 11).

Sin embargo, la construcción de confianza y de legitimidad para quienes gestionaban la normalización de la UOLRA no fue automática. Por un lado, la existencia de una organización sindical en el sector era ampliamente desconocida y, cuando existía, las referencias estaban asociadas en general a

una escasa representación de los intereses de los trabajadores. Por otro lado, quienes en principio acompañaron a Luis Cáceres en su rol como Secretario General no eran ladrilleros ni ladrilleras y era poco lo que conocían de la actividad. Sus trayectorias estaban construidas, principalmente, en movimientos sociales. Existía una distancia cultural que en los primeros pasos de la gestión de Cáceres hubo que achicar. A esto se refiere Federico: “imagínate yo con mis anteojitos, medio gringón, dos veces me echaron del barrio” (Federico, Entrev. 6).

Federico se acercó por primera vez a un horno a raíz de un conflicto por un desalojo inminente que se desarrolló en el barrio Los Hornos en Paraná, Entre Ríos. Corría el año 2013 cuando cuarenta familias ladrilleras recibieron la orden de desalojo de las tierras donde trabajaban y vivían. “Eran unas tierras de una empresa inmobiliaria que habían sido vendidas con la gente adentro” (Federico, Entrev. 6). Con sus compañeros del Movimiento Evita Paraná cortaron la ruta durante una semana ese año, durante un mes el año siguiente y durante dos meses en 2015. Llegaron a un acuerdo por el cual les cedieron un 11% de esas tierras para viviendas y con ese acuerdo no solo tuvieron una respuesta del sector privado y del Estado, sino que ganaron la confianza de los trabajadores del barrio.

Alberto también recuerda esos primeros acercamientos a las fábricas donde los trabajadores

al principio, no te recibían porque no estaban, directamente, estaban escondidos. Cuando hicimos el cambio, que ya nos recibían porque caíamos de sorpresa, no hablaban, te escuchaban, pero no decían nada, la verdad era esa, no te decían nada. Los argentinos sí hablaban un poco más, los paisanos te escuchaban y no te decían *ni mu*, nada de nada de nada (Alberto, Entrev. 1).

“Los paisanos”, con quienes además los diferenciaba la nacionalidad (con la distancia que eso puede representar) eran los que menos confianza demostraban: “no te decían *ni mu*”. Por eso, cuando algunos antiguos ladrilleros se incorporaron a las primeras recorridas por los hornos, en varias oportunidades, validaron la confianza en quechua, diciéndoles a sus compañeros que podían hablar tranquilos con los nuevos referentes sindicales.

En una de las primeras asambleas, en la zona de Cañuelas, Alberto recuerda que en una Sociedad de Fomento “saltó” un trabajador ladrillero argentino y le dijo a Luis que no era ladrillero, cuestionando su legitimidad como representante.

Y Ortega ahí salta a defenderlo y le dice “nosotros no necesitamos un ladrillero, a nosotros nadie nos va a enseñar a hacer ladrillos, nosotros lo que necesitamos es alguien que nos ayude a organizarnos y Cáceres está dando muestras de que sabe organizar”. Ortega no habla mucho, pero ahí estaba de local, conocía a todo el mundo, el padre ladrillero y dijo eso y bueno... era voz autorizada en la zona y como que encauzó la Asamblea (Alberto, Entrev. 1).

Un análisis organizacional de la UOLRA

Para comenzar, recuperamos la definición de organización de Schlemenson (1998):

La organización es un sistema socio-técnico integrado, deliberadamente constituido para la realización de un proyecto concreto, tendiente a la satisfacción de las necesidades de sus miembros y de una población o audiencia externa que le otorga sentido. Está inserta en un contexto socioeconómico y político con el cual guarda relaciones de intercambio y de mutua determinación (p. 38).

Las organizaciones, como sistemas complejos y dinámicos (Hodge, Anthony y Gales, 2003), son construidas socialmente y, durante ese proceso, conforman una identidad propia, lo cual les permite permanecer durante el tiempo y frente a contextos diferentes. En relación a la identidad, para identificarla, hay que preguntarse por las características que hacen invariable a la organización, en el sentido de que, si estas características se modificaran, una nueva organización aparecería. “Definir la identidad de una organización es hacer una operación de distinción, lo que significa distinguir una figura de un fondo” (Etkin y Schvarstein, 1989:160). En ese sentido, Etkin y Schvarstein (1989), sostienen que toda organización posee una identidad-esquema, que es la identidad compartida por las organizaciones de una misma actividad y una identidad-construcción, que es elaborada por esa organización, en su singularidad. La UOLRA comparte características, objetivos y valores con otras organizaciones sindicales, en tanto es una asociación de trabajadores y trabajadoras que poseen como objetivo la defensa de derechos e intereses laborales y económicos de su gremio (identidad-esquema); pero, a su vez, por las particularidades de la actividad ladrillera y por el trabajo de doble

representación que la UOLRA realiza, posee características que la vuelven singular (identidad-construcción).

Ahora bien, “la identidad se materializa en una estructura, que es la forma que asume una organización en un aquí y ahora concreto” (Etkin y Schvarstein, 1989: 159).

En el 2015, los ladrilleros y ladrilleras pudieron votar a sus dirigentes. De ese modo, legitimaron una estructura conformada por nueve Secretarías que venían trabajando desde hacía dos años. Las Secretarías dependen de la Secretaría General y se articulan con las Delegaciones Provinciales y, en algunos casos Delegaciones Regionales. Durante el período que va desde el año 2015 al 2019 la UOLRA logró abrir 31 Delegaciones en 17 provincias.

Y hoy el sindicato tiene presencia en 17 provincias y ha inaugurado 31 delegaciones en todo el país. ¿Por qué inauguramos 31 delegaciones? Porque esta actividad es una actividad nacional y nosotros cuando asumimos la conducción planteamos que íbamos a organizar e íbamos a representar a los trabajadores y trabajadoras en todos los rincones de la patria. Por eso hemos inaugurado 31 delegaciones y vamos a seguir inaugurando más. Dijimos que donde haya un ladrillo, va a llegar el sindicato. Porque donde hay un ladrillo hay un trabajador que lo está haciendo, hay una familia que está haciendo ese ladrillo (Luis Cáceres, Presentación del documental “Ladrilleros”, Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2017).

A las delegaciones se suma la presencia en los lugares de trabajo, ya sea en las fábricas o en los emprendimientos de la economía popular. En estos últimos, los y las ladrilleros eligen referentes territoriales que suelen representar a un conjunto de unidades familiares que se asientan en un mismo territorio. Esta estructura organizó al sindicato durante los primeros años de gestión. Con el paso del tiempo empezó a sentirse insuficiente como espejo de la construcción territorial, gremial y nacional que desarrollaban.

En el 2015 se normalizó el sindicato, en el 2016 se modifica el estatuto¹⁹. En esa modificación pasamos de 9 a 17 Secretarías, creamos la Secretaría de Economía Popular, reconfiguramos las que estaban, creamos la del Interior, que no existía y creamos la de Género, en el 2016... Lo que pasa que recién en abril de este año fue la primera vez que se oficializó eso en una lista, con un cargo, con una persona, la Sole es la primera Secretaria de Género del sindicato; ¡El Fede es el primer Secretario de Economía Popular de un sindicato del mundo! Y él cree que estoy exagerando, pero es verdad, no hay Secretarías de Economía Popular dentro del movimiento obrero organizado (Ana, Entrev. 2).

¹⁹ Con la incorporación de la representación de ladrilleros y ladrilleras de la economía popular.

De ese modo, para el período 2019-2023 la UOLRA tendrá como Secretarías: Secretaría General, Secretaría Adjunta, Secretaría del Interior, de Juventud, Secretaría de Administración y Finanzas, Secretaría Gremial, Secretaría de Economía Popular, de Derechos Humanos, de Igualdad y Género, de Vivienda y Hábitat, de Actas, de Prensa y Difusión, de Salud, Seguridad e Higiene, Secretaría de Acción Social y Deporte, de Formación y Capacitación Laboral y de Relaciones Internacionales y Cultura.

Con esta estructura organizativa se reflejan los dos subsectores que componen a la actividad ladrillera: la Secretaría gremial representa a los trabajadores de las fábricas y la Secretaría de Economía Popular a los emprendimientos familiares. Sin embargo, esto es, en parte, un punto de llegada. Cuando Luis Cáceres fue designado normalizador los primeros acercamientos a la actividad ladrillera fueron en fábricas de Buenos Aires, emprendimientos en los que existía un patrón. En algunos casos tenían que “encontrarlo”, porque estaba oculto detrás de trabajadores informalizados, pero existía una relación salarial. Pero “¿qué hacemos si no hay patrón?”. Esto representó una pregunta que en los inicios de la gestión sindical no fue de respuesta sencilla. Había que innovar.

Aquí se generó el gran quilombo interno entre los compañeros que venían del sindicalismo y Gabi, y se podría decir, y yo y Ana, que no veníamos de la economía popular, sí Gabi, pero que ya entendíamos lo que era la economía popular y la discusión de qué se hacía con esos hornos. Y los compañeros al principio no entendían mucho: “sí, son trabajadores”, “no, pero no hay patrón”. Entonces bueno, como “al principio no le vamos a dar bola, porque, ¿qué vamos a hacer con eso?”, “no... ¿cómo no le vamos a dar bola?” ... Y había lugares donde había patrón oculto, ahí era fácil porque había una relación encubierta pero donde empezamos a recorrer y vimos que había una casita que tenía un pedacito de tierra que era grande como todo esto y no había un patrón visible, ahí nos dimos cuenta de que había que tratarlo de otra manera y darle una solución política. Y a los compañeros que venían del sindicalismo al principio como que no le encontraban la vuelta... “Bueno, ¿y qué hacemos si no hay patrón?” ... Bueno, y ahí vino el Gringo, estuvo desde el primer día, a darnos una mano con el tema de la economía popular (Alberto, Entrev. 1).

Para Federico, no se trataba tanto de si correspondía o no la representación de los ladrilleros que trabajaban en emprendimientos familiares, sino “del cómo: de qué forma íbamos a organizarnos en función de las particularidades de la actividad ladrillera... ¿Cómo íbamos a hacer? No podríamos ni pensar en cobrar cuota sindical” (Federico, Entrev. 6). Gabriela Olguín, cooperativista y miembro

de la UTEP, fue una de las personas que “nos ayudó a entender esto de la economía popular”.

No hizo ver que los compañeros no solamente conocían el barro, sino que también se organizaban en función de eso para poder sobrevivir. Eso no lo entendíamos nosotros y llevó mucho tiempo, mucho debate interno. Por esta síntesis que hizo Luis de abarcar lo más tradicional, con esto más nuevo, que nosotros llamábamos “la básica dentro del barrio” (Federico, Entrev. 6).

A partir de ese momento comenzaron a desarrollar estrategias de organización y representación sindical novedosas, legitimando su accionar en un sector que se encuentra por fuera de la relación capital-trabajo y, por ende, del sindicalismo tradicional. En relación al concepto de estrategia, Mintzberg (1991) destaca la dimensión artesanal que atraviesa su elaboración, en tanto acciones, intenciones y decisiones colectivas pensadas para cumplir los objetivos de la organización. A diferencia de la idea de planificación, la artesanidad en las estrategias supone, para el autor, “un sentimiento de intimidad y armonía con los materiales que se tienen a mano, que se ha desarrollado a través de la larga experiencia y la dedicación” (p.29). De este modo, la elaboración e implementación de las estrategias en las organizaciones representa un proceso creativo de aprendizaje. Los objetivos de la organización son las intenciones que sostienen las acciones colectivas, su misión común. En este sentido, el principal objetivo la UOLRA es la representación de las y los ladrilleros de todo el país con independencia de las relaciones laborales que los y las constituyan. Esto implica atender y comprender la complejidad del sector, sabiendo que representa “el camino más difícil”, “el desafío más grande”.

Y el sindicato lo mismo, construir la organización nos va a llevar tiempo, sabemos que elegimos el camino más difícil, porque nosotros pudimos haber decidido “bueno, representamos a los trabajadores que tienen patrón, de la fábrica, tenemos una obra social bien, fuerte y un sindicato chiquito”. Nosotros elegimos el camino más largo. Queremos ser un sindicato que represente a miles y miles de trabajadores y trabajadoras porque eso nos da poder, la unidad de los trabajadores y trabajadoras da poder, la participación y el protagonismo nos da poder y ese es el sindicato que estamos construyendo (Luis Cáceres, Presentación del documental “Ladrilleros”, Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2017).

Nosotros siempre planteamos el tema este de la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras de la economía popular y que es el desafío más grande, y pensando también en los compañeros nuestros que estaban en las fábricas que, antes de que estuviera Luis en el sindicato y tuviéramos una política de participación de los trabajadores y

trabajadoras en el sindicato, algo que parece tan normal en una organización sindical, en esta no pasaba, ni siquiera con los que trabajan en las fábricas. Y nosotros siempre pensábamos que veníamos de un piso tan bajo que las reivindicaciones sindicales, laborales, de condiciones de laburo están en otro nivel. Nosotros no le podíamos ir a decir a los compañeros “miren, la escala salarial, firmamos...” Porque los compañeros están explotados, había trata de personas, trabajo infantil, laburo no reconocido de las mujeres. Siempre estuvo muy claro que nosotros podíamos firmar la mejor paritaria, siempre se buscó eso, que firmemos por el 600%, pero eso es una porción muy pequeña de los trabajadores ladrilleros (Ana, Entrev. 2).

Las organizaciones se construyen en un contexto que las influye de maneras disímiles. Puede aludirse al mismo como entorno o contexto organizacional (Schlemenson, 2007). Evans (1996) propuso para referirse a ello el concepto de órbita organizacional, entendiendo a la misma como herramienta analítica para examinar las interacciones con la red de organizaciones del medio en que la misma se desenvuelve, es decir, con los elementos de su campo de acción. El recorrido de algunos dirigentes de la UOLRA tiene un punto común en la pertenencia al Movimiento Evita, un movimiento nacido en el año 2006, en Buenos Aires, que creció significativamente en una relación de cercanía crítica con el kirchnerismo. Algunas características del Movimiento Evita, como su capacidad de cambio, readaptación, desapego a los mandatos rígidos (Longa, 2019) encuentran eco en las prácticas organizacionales innovadoras de la UOLRA. Si bien el Movimiento Evita tiene una estructura piramidal, desde sus inicios buscó diferenciarse del formato partidario: “No es un partido que digita desde afuera la política de las masas sino el fruto de la organización de estas”, dice su presentación oficial²⁰. En septiembre del 2008 el Evita lanzó el Centro de Estudios Laborales (CEL), bajo coordinación de Luis Cáceres. En el acto de lanzamiento del CEL se encontraron Emilio Pérsico, dirigente del Evita y Hugo Moyano, en ese entonces Secretario General de la CGT. En ese acto Luis Cáceres dijo que: “nuestro objetivo es volver a unir a la clase trabajadora”²¹, señalando un horizonte que luego sería estructural en la UOLRA.

²⁰ “Quiénes somos”, Movimiento Evita, accesible en: movimiento-evita.org.ar

²¹ Diario Página12, 2008, accesible en: <https://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-111935-2008-09-20.html>

El Evita tenía ya la vocación por institucionalizar en un marco sindical a los trabajadores precarizados, cooperativistas y que realizaban tareas comunitarias en sus barriadas. Allí se inscribe una de sus apuestas más importantes: el impulso de una central que se constituyera como un gremio de trabajadores de la economía popular. “Desde un primer momento en el Evita se planteó un debate acerca de este sector informal y precario: ¿estas personas constituían una presencia pasajera que había dejado el experimento neoliberal en la Argentina? ¿O se trataba de una transformación que había llegado para quedarse?” (Longa: 2019: 68) Desde el Evita tendieron a suscribir a la segunda perspectiva. En el 2011 nace la CTEP (hoy UTEP) con ese desafío. Como sindicato con representación nacional, la UOLRA forma parte de la CGT, a la cual ingresó en agosto del 2016. A partir de ese año Luis Cáceres reconoce que en la Confederación “hubo una apertura” a raíz de su normalización, que permitió que en las distintas Regionales donde la CGT se normalizaba, se crearan Secretarías de Economía Popular a cargo de la UOLRA y se incluyera la figura del Delegado Fraternal en cada Regional. Este cargo, que tiene voz, pero no voto en el consejo directivo de la CGT es ocupado por un o una referente de la UTEP. Actualmente, la UOLRA está a cargo de las Secretarías de Economía Popular en 37 Regionales de la CGT. En palabras de Luis Cáceres “esto es una manera en que el movimiento obrero organizado empieza a dar lugar a una realidad que viven los trabajadores en el mundo y que viven en Argentina (Presentación del documental “Ladrilleros”, Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2017)”. Federico Feltes ocupa el cargo de Secretario de Economía Popular en la Regional CGT de Paraná. Al igual que Luis, reconoce que por “la dinámica que tienen los movimientos populares”, “la capacidad de movilización que han tenido los últimos tiempos” y “la construcción que han venido llevando adelante”, hoy los sindicatos confederados “ven” a los movimientos populares, “no solo nos escuchan, sino que participamos de las decisiones”. Sin embargo, reconoce que esto es consecuencia de un proceso largo y tensionado y que, aunque las Secretarías de Economía Popular forman parte de la estructura de las Regionales, las discusiones y resistencias continúan. “Lo más difícil no es lograr esa Secretaría, sino el trabajo posterior a eso... Que se sienten con los movimientos sociales... Pero lo logramos, logramos que los compañeros sean

parte de la Regional, con diferencias, con resistencias de los dos lados... pero discutimos en el mismo nivel” (Federico, Entrev. 6). En el 2016 Federico comenzó a trabajar para normalización de la Regional de la CGT Paraná y para lograr los acuerdos que permitieran crear la Secretaría de Economía Popular en ese marco.

Hablo con “el Barba”, nos juntamos, a las dos semanas viene y hacemos el plenario de normalización... Bueno, durante un mes me reuní creo que seis horas por día con sindicatos para generar las condiciones para que ese día nos dejen firmar... imagínate lo que fue... un mes de hablar, hablar, hablar... (Federico, Entrev.6). Entonces, en la Secretaría mi rol dentro de la CGT regional Paraná es la articulación con los movimientos sociales, generar vínculos con otros sectores que no son del movimiento obrero organizado, la iglesia... Pero sí, hubo una resistencia enorme imagínate que el mismo día que íbamos con el papelito para firmar nos dijeron “ustedes [la UOLRA] no son un gremio confederado”, imagínate lo que fue ese día... Bueno, logramos la normalización, pero el debate sigue, con los más veteranos el debate sigue siendo, pero ya a otro nivel (Federico, Entrev.6).

La normalización de la UOLRA a fines del 2013 en manos de Luis Cáceres implicó la llegada a un sindicato tradicional de referentes y militantes de movimientos sociales, en articulación con otros provenientes del sindicalismo clásico. Las trayectorias que los mismos habían desarrollado permite el despliegue de estrategias organizacionales innovadoras, que se adaptan a un mundo del trabajo ladrillero sumamente heterogéneo. En ese sentido, es frecuente que Cáceres sostenga que “no inventaron nada” sino que lo que hicieron fue adaptar el sindicato a las características específicas de la actividad. Además, como señalamos en el capítulo tres esto se dio en simultáneo con un creciente proceso de visibilidad de la economía popular y sus demandas de sindicalización a partir del 2011, fortalecidas con posterioridad al 2015.

5- LA CONSTRUCCIÓN DE ESTRATEGIAS AMPLIAS EN LA UOLRA

Hemos señalado la relación mutuamente constitutiva que existe entre quienes son representados y quienes representan en el marco de una organización, en nuestro caso, gremial. En el cuarto capítulo de esta tesis analizamos algunos de los principales clivajes en la historia de la UOLRA, resaltando dos problemáticas que reconocemos centrales y que atravesaban al sindicato en el período previo a la normalización: una escasa legitimidad del accionar sindical entre los trabajadores asalariados y su casi nula presencia en los emprendimientos familiares, los cuales tampoco se encontraban formalmente reconocidos como sujeto de representación. Así, los primeros años de la nueva gestión estuvieron atravesados no solo por la dificultad que traía a la representación la dispersión territorial de las familias ladrilleras, la falta de recursos económicos o el descreimiento en torno al rol del sindicato, sino también el hecho de que incluso los propios ladrilleros y ladrilleras, en muchas ocasiones, no se reconocían a sí mismos como trabajadores y trabajadoras. En este contexto, representar a los y las trabajadoras ladrilleras implicó para la conducción nacional de la UOLRA un proceso de construcción y creación del sujeto a representar *en* el ejercicio mismo de esa representación. En este sentido, el presente capítulo busca analizar las estrategias de representación sindical desarrolladas por la UOLRA en una doble dirección. Por un lado, aquellas orientadas a delimitar el sujeto de representación y en pos de ello, disputar el reconocimiento de los ladrilleros y ladrilleras como trabajadores con derechos. Ligado a ello, se analizan las principales tensiones y desafíos que implica para la representación la existencia de una importante proporción de trabajadores y unidades productivas informales, la fuerte presencia de trabajadores y trabajadoras migrantes –muchos de los cuales se dedican a la actividad de manera estacional-, la extensión de unidades de producción familiar y la invisibilización del trabajo de los distintos miembros de las familias en la producción (específicamente en lo que respecta a las mujeres ladrilleras y al trabajo infantil). Por otro lado, desarrollaremos las estrategias que buscan fomentar la participación de los y las ladrilleras como herramienta para construir

vínculos de confianza y cercanía. En último lugar, recuperaremos las dimensiones que permiten al sindicato *hacerse* representativo de un colectivo de trabajadores y trabajadoras heterogéneo y atravesado por necesidades y demandas específicas, entendiendo por estas a aquellas que fundamentan la unidad de la doble representación ejercida.

Construyendo el reconocimiento

Parte de las acciones del sindicato tuvieron como objetivo el reconocimiento de los y las ladrilleras como trabajadores y trabajadoras. Recuperando las ideas hegelianas en cuanto al reconocimiento como una relación recíproca entre sujetos constitutiva de la subjetividad, Fraser (2008) señala que “uno se convierte en sujeto individual sólo en virtud de reconocer a otro sujeto y ser reconocido por él” (p. 85). De este modo, la dimensión simbólica del mundo social e intersubjetivo es un aspecto esencial de la realidad en la que actuamos. El hecho de que gran parte de las y los ladrilleros no fueran reconocidos como trabajadores con derechos conforme a ello representa una injusticia histórica que en términos simbólicos despreció a este sector por su subordinación en la estructura productiva, laboral, gremial y social (Maldovan y Melgarejo, 2019). En lo que sigue, analizaremos las distintas estrategias que la UOLRA desarrolla para dar esa disputa, algunas de ellas se encuadran dentro de las herramientas clásicas del sindicalismo y otras poseen un carácter innovador, que las amplía y complejiza.

De la informalidad a los derechos y obligaciones

Hasta hace algunos años en las fábricas ladrilleras, los trabajadores desconocían sus derechos laborales, pese a que la actividad cuenta con dos CCT (el primero de ellos: 127/1975 y el segundo y aún vigente: 92/1990). Muchos de los entrevistados relataron situaciones de explotación y maltrato laboral que vivieron ellos y sus familias. Así se presentó Juan:

Bueno, acá en la parte mía, yo soy un trabajador que desde 2003 vengo luchando por todos los compañeros, que estaban los compañeros muy sin derechos, sin nada estuvieron... Desde 2003 vine luchando y

luchando todos los años y hasta acá llegamos. Para nosotros, como trabajador, [la normalización] fue un pantallazo para todos los compañeros. La mayoría no sabía los derechos que teníamos y el convenio que teníamos, no sabían, y los derechos humanos que teníamos nosotros como ladrilleros. Nos costó, pero luchando conseguimos. Y acá estamos, y estamos muy contentos (Juan, Entrev. 11).

En este sentido, la UOLRA tuvo como una de las estrategias más importantes la realización de fiscalizaciones en las fábricas ladrilleras. La registración de los trabajadores asalariados fue desde el comienzo un horizonte claro, pero no exento de complejidades. En las entrevistas realizadas son frecuentes los relatos de experiencias violentas que sucedieron durante fiscalizaciones. Alberto recuerda una de las primeras experiencias, “un ambiente de hombres”, de patrones violentos que escoltados por perros “escondían” a los trabajadores:

La primera inspección me acuerdo que fuimos con Gabi, que caímos en la zona de.... Que tiene el horno el presidente de la cámara... en Las Heras... caímos en cinco autos y nos distribuimos un auto a cada horno, yo quedé con Gabi. Entonces yo hice la inspección y Gabi me ayudaba, imagínate, era un ambiente de hombres, dos perros así tenía sueltos el dueño... terminó mal esa inspección porque en uno de los hornos el dueño había hecho esconder a un trabajador, se armó una pelea entre el trabajador y el patrón que salió del escondite... un quilombo, policía... yo creo que en esa inspección vino alguien del Ministerio, pero por ejemplo, en el horno que me tocó a mí con Gabi no, porque eran solo dos personas y cinco hornos que fiscalizábamos en simultáneo. Entonces del Ministerio iban a uno... (Alberto, Entrev. 1).

Norberto también recuerda una de las primeras inspecciones realizadas en un horno de Marcos Paz:

Entonces empezamos a ir por los hornos y había un tipo que se llama Cavaleiro, un portugués, que me dice: “a mí no me vas a traer ningún boliviano que me maneje los hornos”. Entonces le digo: “mira, no seas racista, porque vos sos portugués, vos también sos migrante” ... El tipo me empieza a perseguir con la camioneta, me quería pisar. Entonces, armamos una inspección con el Ministerio [de trabajo] de provincia y el tipo se me viene al humo. Yo pensé que me iba a pegar y no le tenía miedo y saca un cuchillo así [enorme] y justo cuando me lo va a enterrar un compañero me dice: “cuidado Kafa” y yo puedo salir corriendo (Norberto, Entrev. 5).

La violencia ejercida por “el patrón” en esa oportunidad significó “un punto de inflexión”: Norberto continuó contándonos que, a partir de ese hecho, desde el sindicato y en conjunto con los delegados de la zona, organizaron una jornada de huelga y una marcha hacia la puerta de la fábrica. Con estas acciones, los empleadores empezaron a registrar “un cambio de época” en la UOLRA.

A su vez, las fiscalizaciones y el registro de los trabajadores poseen otras dificultades. Por un lado, requiere del acompañamiento institucional de los Ministerios de Trabajo- nacionales y provinciales- y, por el otro, es ubicado por los empleadores en un lugar de tensión con la sostenibilidad del negocio.

Las primeras inspecciones realizadas luego de la normalización del sindicato contaron con el acompañamiento del Ministerio de Trabajo nacional. Con el cambio de gobierno, la gestión de Jorge Triaca en este organismo no acompañó del mismo modo al sindicato. Esto es resaltado por Luis, quien refiere a la registración en términos de “lucha”:

Es una lucha permanente por la registración. Por eso la única manera es construir la organización, porque necesitamos una organización muy fuerte, porque tenemos que realizar muchas inspecciones, nosotros hacemos muchas inspecciones con el Ministerio de Trabajo. Hoy el Ministerio de Trabajo no cumple las tareas que cumplía antes, es mucho más difícil poder fiscalizar (Luis Cáceres, Secretario General, Presentación del documental “Ladrilleros”, Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2017).

En relación a una fábrica ladrillera de la zona de Las Heras (Buenos Aires) Norberto también relaciona la posibilidad de aumentar la registración con el acompañamiento de los gobiernos y organismos competentes:

En este horno, que estamos acá, hay veinte compañeros y registrados hay ocho, que es más o menos nuestro promedio, 50%... ¿Es un promedio bajo? Y sí, es un promedio bajo, pero para nosotros es un poco más alto porque pudimos pasar de un 40% a un 50%... Y en un gobierno neoliberal, como el de Macri, no es poco. Para nosotros, aunque parezca consuelo de tontos, es un logro (Norberto, Entrev. 5).

Por otro lado, la registración en el sector estuvo atravesada por la necesidad de calibrar y reconocer contextos y condicionantes que obligaban a “elegir”:

Nosotros teníamos que elegir: o reventar a los patrones y terminar con la industria, o mantener la industria y bueno... Nosotros, como sindicato, teníamos que salvar la industria. Pero ya les dijimos [a los empleadores]: “a partir de marzo nos vamos a sentar a hablar de otra manera”, porque yo no puedo tener un horno con veinticuatro compañeros donde tengo nueve en blanco y el conjunto en negro... Eso no va a ser más así (“El negro” Uviedo, Entrev.4).

Esta tensión es reconocida por Armando, quien en relación a los empleadores advierte que:

hay que tener en cuenta que los empresarios no son Monsanto, ni Shell, no son monstruosos, son empresarios que tienen 20 trabajadores, 5 trabajadores y, también, están tratando de sobrevivir. Muchas veces a

nosotros, cuando hay movilizaciones, nos dicen “vayan, vayan a las movilizaciones”. Porque en estas condiciones no hay consumo, nadie compra ladrillos, porque los que compran ladrillos son los trabajadores (Armando López, Secretario de Juventud, Presentación del documental “Ladrilleros”, Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2017).

En las tensiones señaladas se expresa el doble rol que poseen los sindicatos: por un lado, la movilización y la lucha, por el otro la negociación y el compromiso. Siguiendo a Menendez (2009) las organizaciones sindicales son gestores del descontento; “para obtener la adhesión de los trabajadores deben identificar y expresar las demandas no resueltas, las necesidades no satisfechas y las aspiraciones no realizadas. Pero en la medida en que se los acepta como interlocutores de los patrones y los gobiernos, y les interesa mantener esa posición, los sindicatos deben regular los motivos del descontento en la medida que permita establecer “compromisos” (p. 49).

Asimismo, las fiscalizaciones fueron importantes para lograr la disminución y erradicación del trabajo infantil y adolescente en las fábricas. Las mismas se articularon con campañas de visibilización de la problemática donde participaron la UOLRA, la Organización Internacional del Trabajo y el Ministerio de Trabajo nacional, específicamente coordinando acciones con la Comisión Provincial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (COPRETI) y la Coordinación de Prevención del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente (CODITIA). Ahora bien, hasta la normalización del sindicato, las relaciones laborales en las fábricas no respondían a la dinámica de derechos y obligaciones que otorga la ley laboral, sino que lo que primaba eran los vínculos informales y discrecionales entre trabajadores y patrones. En este sentido, los salarios se acordaban con cada patrón. En general, los ladrilleros desconocían la existencia de escalas salariales acordadas en paritarias, y, en el caso en que desde el sindicato “les hacían llegar una escala”, lo negociado era tan perjudicial para ellos- “era tan poquito el sueldo”- que no lo tomaban en consideración.

Todos arreglábamos con el patrón... era en la oficina, porque un sueldo, nunca los recibos, no le hacíamos caso a los recibos de sueldo y era tan poquito el sueldo que estábamos por arriba siempre del... que si esta un peso la hora estábamos en cuatro pesos nosotros, por arriba del precio (Jorge, Entrev. 14).

Jorge tuvo una relación de cercanía con el patrón del horno donde estaba empleado: “la relación siempre fue buena”, “trabajaba a la par”, “andaba junto con nosotros trabajando”. Como parte de estas relaciones informales, de cercanía, y a veces patriarcales, el trabajo, también, podía pagarse “en ladrillos”:

Un día viene y me dice mi patrón, “no, no podes vivir así”... dice “yo te voy a hacer una casa mejor”... porque yo prácticamente en el horno la tenía para dormir y cuando estaba en el trabajo... después sábado y domingo casi que pasaba por afuera y venía los lunes a la mañana... y dice “no, esa pieza es muy chica”, era una pieza, un dormitorio y una cocinita que tenía y era sentada en barro pero revocada en material... y bueno, me hizo una casita mejor, este... con baño todo instalado adentro, una caserón me hizo... y bueno, tuvimos la desgracia que vinieron a robarnos, yo no me dejé que me roben nada, me *tirotié* todo ahí en el horno, porque tenía unas armas que las usaba para caza siempre me gustaba tirar unos tiros ahí a las perdices, a las liebres y... las tenía para eso y bueno, con eso me defendí y bueno... “no”, dice, “te van a venir y te van a *voltiar*”...

¿Cuándo vos decís que el patrón te hizo hacer la casa qué es? ¿Qué te dio un préstamo?

Y eso... después yo lo descontaba con las horas de trabajo... no era préstamo, eso lo que tienen ellos... que por ahí para que no se le vayan un buen peón, que lo tienen en cuenta por bueno, tratan de tenerlo tapado de plata, que le esté debiendo... eso es lo que tienen ellos por ahí... que le esté debiendo uno, pero igual no es que lo van a dejar, capaz que lo dejan esa plata anotada ahí y le siguen pagando el sueldo, pero... después ahí en la antigüedad queda por ahí en cero con esa plata... ¿no cierto? La tienen ellos como se va acumulando año a año... por ahí a veces le cuesta venderlo al ladrillo, o un corralón le está pagando a 30, 60, 90 días, entonces le piden materiales para uno, prefieren tenerla con un peón a la plata ahí invertida... eso también pasa... y bueno, y así armamos acá la casita (Jorge, Entrev. 14).

La normalización de la UOLRA y lo que representó en términos de quiebre en un modo de relación entre los patrones y los ladrilleros implicó un “aprendizaje mutuo mediante el cual se pasó del “hacer lo que se te da la gana” a respetar “la ley” y los derechos que ésta otorga” (Maldovan y Goren, 2016). En este nuevo contexto, en palabras de Alberto, “los empleadores, hablando mal y pronto, “se la tuvieron que comer”:

porque vieron que el Estado estaba de nuestro lado, entonces llegaba la fiscalización y se elaboraba un acta y había una multa, tenían que ir a declarar y se tenían que presentar en las regionales del Ministerio de Trabajo. Entonces empezaron a ver que el Estado no era neutral, y eso les causó un poco de susto porque tenían que pagar multas, tenían denuncias. Y de las primeras veces de tantearte y decir “che, ¿cómo podemos arreglar esto?” y ver que no pasaba nada... y bueno... empezaron ya a recibirte de otra manera. Ver que no arreglaban y ver

que teníamos un poder de policía efectivo, si se quiere, los amedrentó un poquito (Alberto, Entrev. 1).

De este modo, las fiscalizaciones fueron una primera herramienta de intervención gremial fundamental para romper con la discrecionalidad en el vínculo que imponen las relaciones informales y su correspondiente asimetría. Estas relaciones comenzaron a ser reemplazadas por “una dinámica de derecho que tiende a -sino igualar- al menos equilibrar las capacidades de disputa, así como las “obligaciones a cumplir” por ambas partes” (Maldovan y Goren, 2016: 21). Sin embargo, el proceso no estuvo exento de tensiones y dificultades; el alto nivel de informalidad en el sector constituyó y constituye un obstáculo para la representación sindical, ya que ésta implica un proceso mediante el cual los acuerdos tácitos y discrecionales se convierten en vínculos de carácter tradicional entre empleador-empleado.

El combate contra una doble sujeción: migrar y trabajar en desprotección

En las provincias de Buenos Aires y Córdoba una gran proporción de los ladrilleros y ladrilleras son migrantes provenientes de Perú, Bolivia, Paraguay. El origen migrante de gran parte del colectivo de trabajadores, muchos de los cuales ingresaron al país de modo irregular y continuaron trabajando en los hornos sin regularizar su situación migratoria, agudizaba una situación de precariedad y explotación laboral. En algunos casos, quienes migraban habían aprendido a cortar ladrillos en su país de origen-mayoritariamente en Bolivia- o aprendían rápidamente con algún familiar que les enseñaba al llegar. Como hemos señalado en el capítulo dos de esta tesis, el corte del adobe es central en el desarrollo del proceso productivo, pero resulta una tarea sumamente penosa, en tanto requiere de agacharse e incorporarse cientos de veces por día. De este modo, la actividad ladrillera se constituyó como un nicho de inserción laboral de los migrantes bolivianos, “sometidos a procesos de mayor explotación laboral dada la precariedad su situación legal y la vigencia de prácticas discriminatorias –muchas veces abusivas- por parte de los empleadores locales” (Maldovan Bonelli, Dzembrowski y Goren, 2019), que condujo a una progresiva “*bolivianización* de los cortaderos de ladrillos” (Pizarro, Fabbro y Ferreiro, 2010).

En este sentido, Alberto relató que en un horno de Río Cuarto (Córdoba), mientras hacían una de las primeras recorridas con el sindicato, escucharon llantos entre un adobe y otro. “Levantaron un nailon y había un bebito escondido debajo de los adobes. Los padres habían salido corriendo al campo y habían escondido al bebito abajo” (Alberto, Entrev. 1).

¿Y el patrón estaba ahí?

Ahí había un patrón oculto, que era dueño de 10 hornos...

Pero ahí había doble sujeción... el patrón hacía uso y abuso de la condición de migrantes de ellos...

Si... y a los que tenían papeles les inventaba también de que como eran bolivianos... al que tenía porque tenía y al que no, porque no... de chamuyo les decía “no, mira que sos boliviano, si salís de acá...” funcionaba mucho eso (Alberto, Entrev. 1).

El proceso migratorio hacia los hornos de ladrillos se enmarca en uno de carácter más estructural en el cual, ante el contexto argentino de flexibilización de la producción y el trabajo, emergieron nuevos mercados de trabajo que fueron favorecidos por la disponibilidad de mano de obra barata proveniente principalmente de Perú, Bolivia, Paraguay y algunos países asiáticos (Maldovan Bonelli, Dzembrowski y Goren, 2019). En este sentido, Pizarro, Fabbro y Ferreiro (2010) sostienen que, a partir de 1970, comenzó una etapa de ampliación y generalización de los circuitos migratorios en Argentina. De este modo, con el objetivo de conseguir un trabajo y vivir mejor, los migrantes se dirigieron cada vez más a las áreas periurbanas de diversas ciudades para desempeñarse en las tareas agrícolas y a las ciudades para trabajar, principalmente, en construcción. De este modo, se insertan en el sector secundario del mercado laboral, caracterizado generalmente por “elevados índices de precariedad, fragilidad e irregularidad en los contratos y escasas oportunidades para la movilidad ascendente” (p.1).

En este recorrido entre distintas ocupaciones, la posibilidad de insertarse como ladrilleros es visto como un salto positivo, fundamentalmente cuando se lo compara con el trabajo en las cosechas. Dos elementos centrales en esta valoración son: la estabilidad de la producción cuando se cuenta con la infraestructura necesaria (“el horno funciona todo el año”) y el acceso a la vivienda –por más precaria que ésta sea- en el mismo espacio de trabajo (o bien en una zona cercana). “En estos casos, la posibilidad de tener un plato de comida

caliente y una vivienda estable cercana al trabajo operan como factores decisivos en tanto que no solo mejoran la calidad de vida, sino también abren la posibilidad a “traer” a las familias a vivir con los trabajadores” (Maldovan, Dzembrowski y Goren, 2019:9). A partir de la década del 70´ y 80´ el flujo migratorio hacia Argentina no solo se intensifica, sino que también propicia el establecimiento de nuevas relaciones socio-laborales en la actividad ladrillera. Esto difunde la relación entre el mediero o arrendatario y el propietario, en un proceso similar al que ocurrió en sector horticultor (Benencia, 1994). Como sostiene Pizarro (2009) esta relación no puede reducirse ni a la figura de trabajador asalariado ni a la de “socio”. El acuerdo implica que el propietario de la tierra aporta capital (tecnología y capital operativo) y el trabajador provee su fuerza de trabajo que, generalmente implica también la de su familia y, eventualmente, la contratación de terceros. El mediero puede también aportar parte de los insumos, según el acuerdo. Los beneficios se distribuyen entre las partes, generalmente un 60% o 65% para el propietario y un 40% o 35% para el mediero. Si bien la forma de producción se acerca a la mediería, el sindicato entiende a estos trabajadores como “asalariados encubiertos” en tanto que, en estos casos, también suelen existir otro tipo de vinculaciones con el propietario del terreno, tales como la compra exclusiva de insumos para la producción y de alimentos para los trabajadores que usualmente viven en condiciones sumamente precarias en los predios en los cuales se trabaja. En algunos casos, existen capataces a cargo de la producción, que suelen tener algún beneficio mayor que el resto de los trabajadores, aunque éste es mínimo (como puede ser el acceso a mejores condiciones de vivienda como “un colchón”) y son quienes se encargan de la organización y gestión del trabajo (Maldovan, Dzembrowski y Goren, 2019). Así, el patrón se oculta detrás de un acuerdo informal, que deja al arrendatario y a su familia, literalmente, en el medio del campo. Sin vivienda, sin infraestructura y con la obligación de fabricar ladrillos mientras dure la temporada.

De este modo, los migrantes se insertan laboralmente en hornos donde priman distintos tipos de relaciones socio-laborales: en fábricas como trabajadores informalizados, como “asalariados encubiertos” en relaciones de arrendamiento o conformando unidades productivas populares una vez que cuentan con el

capital necesario (en estos casos, además de producir en sus tierras, en ocasiones arriendan otras parcelas a nuevos migrantes).

La diferencia central en la forma de concebir a las unidades de la economía popular de aquellas de “patrón oculto” es establecida por el sindicato a través del análisis de las relaciones establecidas entre los trabajadores. En los casos en los cuales se observa que la producción responde a dinámicas de producción familiar para la auto subsistencia la propuesta sindical es la de la conformación de cooperativas para regular la actividad. En los otros casos, se opta por la vía de fiscalizaciones tradicionales buscando romper con las lógicas de explotación presentes (Maldovan Bonelli, Dzembrowski y Goren, 2019:14).

En las entrevistas realizadas surgió que a partir del 2014 la presencia en la actividad de trabajadores provenientes de Bolivia fue mermando, aunque siguió siendo significativa, sobre todo en las tareas de cortador. “Para decirlo en números: si antes había cien trabajadores, hoy hay cincuenta, la mitad” (Armando López, Presentación del documental “Ladrilleros”, Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2017). En el mismo sentido se expresa Juan: “Sí, se fueron [los trabajadores bolivianos]... antes venían en verano y en invierno siempre baja... pero ahora con el cambio²² no vienen más los compañeros... hay poca gente” (Juan, Entrev. 11).

Pedro también viajaba a Bolivia cuando la producción mermaba: “antes me iba, trabajaba temporario, dos años, tres años y volvía a Bolivia... me quedaba unos meses, un mes, para ver a la familia, allá hay feria y fiestas, tipo carnaval. Después terminada esa platita y tenés que volver sí o sí” (Pedro, Entrev. 13).

De este modo, la alta presencia de migrantes imprime características y dinámicas específicas al trabajo ladrillero y, en consecuencia, a la representación sindical del sector. Por un lado, condiciona la temporalidad del mismo, ya que muchos trabajadores viajan para visitar a sus familias y, por el otro, involucra el envío de remesas a su país de origen. También, la registración puede no ser un objetivo central para quienes han migrado, ya que la expectativa de permanecer en el país puede ser a corto plazo (y así no evaluar como necesario el aporte jubilatorio). Determina, también, la construcción de estrategias de representación, ya que la rotación en los puestos y las expectativas de retorno al país de origen inciden en las posibilidades de

²² Juan refiere al tipo de cambio entre la moneda local y la boliviana, ya que durante los últimos años el peso fue perdiendo valor.

organización y en la construcción de colectivos de trabajo estables y duraderos. A su vez, para quienes migran, el lugar de llegada puede aparecérselos en mayor o menor medida como ajeno; aquello que aparece “cuando uno se siente que no está en el suelo propio” (describió Armando). En este sentido, los ladrilleros migrantes que ocupan roles como delegados o referentes del sindicato han tenido que incorporar códigos y pautas culturales propias de la historia organizativa de la clase trabajadora argentina. En relación al trabajo ladrillero migrante la UOLRA ha desarrollado distintas estrategias para ejercer su representación y visibilización como trabajadores con derechos: ha articulado acciones con el Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) para regularizar la documentación de los trabajadores y sus familias, con Migraciones del Ministerio del Interior y con el Consulado General de Bolivia. A su vez, en la Comisión Directiva para el período 2019-2023 conformaron una Secretaría de Relaciones Internacionales y Cultura, que atiende específicamente la temática. En conjunto con la OIT el sindicato elaboró un Pasaporte para el Trabajador Ladrillero con el objetivo de que los trabajadores y trabajadoras cuenten con información útil y actualizada sobre sus derechos migratorios, laborales y sindicales.

Trabajo familiar

Desde hace décadas en Argentina asistimos a una heterogeneización en las prácticas y estrategias laborales y organizativas de la clase trabajadora. La diversificación de las formas de trabajar, generar ingresos y reproducir la vida ha llevado a que muchas personas y familias queden por fuera de los marcos de las relaciones asalariadas, enfrentando la precariedad de las prestaciones sociales, instituciones y derechos vigentes ligados a su condición de trabajadores y trabajadoras.

El sistema de seguridad social en nuestro país ha sido construido teniendo al trabajador asalariado formal como principal destinatario; mediante sus aportes y los de la patronal se diseñó un conjunto de prestaciones tales como las asignaciones familiares, el seguro por desempleo, la cobertura de riesgos del trabajo, la cobertura de salud y la cobertura previsional de jubilaciones y

pensiones. Quienes quedan por fuera de este marco fueron históricamente objeto de la asistencia social, desdibujando su rol como trabajadores y generadores de riqueza social²³. En este sentido, la UOLRA, en conjunto con otras organizaciones gremiales y sociales, desarrollan distintas estrategias para garantizar el acceso a un conjunto de recursos y derechos (monetarios, simbólicos, en especie y protectorios) que achiquen la brecha social entre trabajadores/as formales e informales. De este modo, se propone una disputa en términos de una redistribución económica que garantice una mayor igualdad para un sector históricamente invisibilizado, pero que genera con su trabajo diario un valor indiscutible. Ahora bien, esta tarea resulta un importante desafío en términos de innovación organizacional, en tanto supone “la creación de espacios de negociación e institucionalización de acuerdos ajenos a los mecanismos tradicionales, asentados en la organización tripartita del sistema de relaciones laborales” (Maldovan, 2020: 173). Recuperamos los interrogantes que Maldovan (2020) formula en este sentido: “¿cuáles son las instituciones y organizaciones encargadas de defender los derechos de estos/as trabajadores/as?, ¿y de negociarlos?, ¿quiénes son los actores que deben participar de las negociaciones por sus condiciones de trabajo?, ¿qué rol le compete al Estado?” (Maldovan, 2020: 174). Bonner y Spooner (2011) analizan algunos de estos desafíos conceptuales, políticos y prácticos presentes en la organización y representación de lo que nombran como *informal workers*. Ciertamente, la identificación de la contraparte con quien negociar es uno de ellos, ya que en estos emprendimientos las y los ladrilleros son tanto trabajadores como empleadores, conductores de su propia unidad productiva. De este modo, las negociaciones implican alternativamente- y muchas veces de manera complementaria- acuerdos con el Estado y con sector privado (en los casos en que dependen de proveedores monopólicos de materias primas, a modo de ejemplo). A su vez, la dispersión y heterogeneidad de las familias productoras complejiza aún más la construcción de mecanismos

²³ Durante los últimos años se crearon distintos dispositivos de protección para quienes se encuentran por fuera de las relaciones laborales asalariadas. En este sentido, fue significativa la creación y difusión de la Asignación Universal por Hijo, Asignación por Embarazo, Monotributo Social y el Programa de Inclusión Previsional (“Moratoria Previsional”).

comunes de negociación. Recordemos que las familias ladrilleras producen en sus viviendas, ubicadas en zonas periurbanas de todo el país²⁴. Por último, las estrategias de presión en la negociación difieren de las desarrolladas por los trabajadores y trabajadoras asalariadas, en tanto la huelga deja de ser un recurso al cual apelar. En este marco, ¿qué estrategias desarrolla la UOLRA para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de sus representados? En primer lugar, el sindicato impulsó la formalización de estas unidades productivas a partir de la conformación de cooperativas y asociaciones civiles y la promoción del asociativismo. Esto permite, por un lado, el establecimiento de precios mínimos para la venta y estrategias de trabajo conjunto, ya que al estar “la paritaria en el precio del ladrillo”, los ingresos de estos trabajadores y trabajadoras se definen al momento de la venta. “Acordar un precio mínimo conjunto y vender a través de la cooperativa es entonces una vía que permite saldar la competencia entre los pequeños productores familiares y garantizar una mejor distribución de los ingresos entre los asociados” (Maldovan y Melgarejo, 2019: 275). A su vez, evita la venta de ladrillos “a según” (la cara), es decir, dependiendo de las características del comprador. Por otro lado, la formalización de los emprendimientos y el acceso al Monotributo Social permite que este sector acceda a algunas protecciones sociales, como la obra social sindical (OSPL) y la realización de aportes jubilatorios. Sin embargo, son pocos los casos que han logrado una formalización plena. La mayoría ha desarrollado cierto nivel de asociativismo centrado en acuerdos para la venta de la producción, para la compra de insumos de manera colectiva o, en menor medida, para trabajar de manera conjunta. Los obstáculos en el camino a la formalización son diversos, algunos refieren a problemáticas comunes que atraviesan distintos colectivos que trabajan de manera relativamente asociativa, tales como a la dificultad de establecer consensos sobre cómo organizar el trabajo y la comercialización y la multiplicidad de requisitos que presenta el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES) para conformar y sostener una cooperativa en el tiempo y otro, particularmente asociado al

²⁴ Bonner y Spooner (2011) señalan la dificultad que conlleva para la representación y la organización colectiva la movilidad de los trabajadores/as, que se evidencia en el caso de los vendedores ambulantes.

sector, es la irregularidad que poseen estas familias en su vínculo con la tierra en la que viven y trabajan (Maldovan, Goren, Corradi, 2020). Como horizonte para el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de este sector, el sindicato busca la construcción de parques ladrilleros, para lo cual ha firmado acuerdos con algunos gobiernos provinciales y municipales que permitirán acceder a la tierra y ponerlos en funcionamiento. Esto promoverá para las familias la separación del espacio de vida del espacio productivo, como así también eliminar la presencia del trabajo infantil, producir y vender asociativamente, mejorar la tecnología y las condiciones de trabajo, estandarizar la producción, mejorar los precios de venta, promover el uso eficiente de los recursos energéticos y morigerar los impactos ambientales. La constitución de parques ladrilleros no está exenta de dificultades, principalmente vinculadas a la modificación que los mismos implican en la dinámica de cuidado de hijos e hijas, mayoritariamente a cargo de las mujeres. Por otro lado, el sindicato trabaja en articulación con distintas reparticiones de los gobiernos nacionales, provinciales y municipales en la elaboración de proyectos productivos y comunitarios para financiar las iniciativas a través de programas vigentes. Por supuesto, es prioritario el acceso al Salario Social Complementario en momentos críticos, pero las distintas demandas y necesidades de las familias ladrilleras requieren del Estado respuestas integrales: políticas de vivienda y acceso a la tierra, de abordaje de problemáticas en la salud en las familias, de acceso a la educación, a la conectividad, a la desigualdades y violencias de género.

Cuando nosotros empezamos a ver que gran parte de los compañeros y compañeras ladrilleros producían en emprendimientos familiares, en esto de la economía popular, empezamos a ver de qué manera no solo el sindicato los incorporaba, sino también de qué manera el Estado empezaba a generar políticas públicas para el sector. Teniendo una personería gremial por ahí la discusión es mucho más abarcativa que para una organización social, nosotros no tenemos techo a la hora de la articulación, el panorama que tenemos a la hora de articular con distintas instituciones es enorme, pero no porque es la mirada que tenemos, sino porque es necesaria. Esta mirada integral, que entendemos que es la única manera de resolver los problemas, eso es un abordaje particular de la economía popular (Federico, Entrev. 6).

En síntesis, el sindicato desarrolla distintas estrategias para representar a un sector mayoritariamente olvidado por el sindicalismo tradicional, enfrentando una

serie de desafíos políticos y prácticos en la organización y con niveles disímiles de construcción en cada región. Estas estrategias tienen como objetivo el mejoramiento en las condiciones de vida y trabajo de las familias, pero entendemos que durante el ejercicio de la representación sindical se genera también un reconocimiento de los trabajadores y trabajadoras en cuanto tales.

Ladrilleras

Si la representación sindical implicó para la UOLRA un proceso de construcción del sujeto a representar, porque los ladrilleros estaban informalizados, desprovistos de derechos migratorios, laborales y sociales; en cuanto a las mujeres ladrilleras esto adquirió complejidades específicas. Como señalamos en el segundo capítulo de esta tesis, las mujeres producen ladrillos tanto en las fábricas como en los emprendimientos populares. En ambos sectores la producción se lleva a cabo generalmente de manera familiar, aunque los procesos de invisibilización de quienes participan del trabajo son diferentes. En las fábricas, el pago a destajo, por productividad, implica que distintos miembros de las familias- mujeres e hijos/as- trabajen en los hornos en los momentos en que se requiere. Hoy, en las fábricas de Buenos Aires, el sindicato ha logrado erradicar el trabajo infantil y reducir la presencia del trabajo no reconocido de las mujeres. "Como nosotros no sabíamos nada, iban a changuear nuestros hijos y nuestras señoras también, a apilar" (Juan, Entrev. 11). A esto también se refiere Ana:

Las compañeras que estaban trabajando y no les pagan por laburar... La mayoría de las veces no estaba reconocido el laburo de la compañera, y, cuando la mujer ayuda y se lo reconocen, se lo pagan al marido, no se lo pagan a ella (Ana, Entrev. 2).

Recuperando lo que muchas veces escuchó de algunos ladrilleros, Ana, Secretaria del Interior, menciona: "yo llevo a mis hijos y a mi compañera los fines de semana a que me ayuden para poder apilar, ya el lunes arrancho con la cancha despejada, corto bien". De este modo, lo que aparece como una ayuda hacia sus maridos representa una instancia de valorización del capital de la empresa. Esta desvalorización e

invisibilización del trabajo femenino en las fábricas tiene un sentido de oportunidad para los empleadores, pero para las propias mujeres y familias, implica el traslado del trabajo doméstico a los hornos. De esta manera, tanto el trabajo doméstico como el realizado en los hornos no es considerado trabajo. En este sentido, Benería (1981) sostiene que:

la concentración primordial de la mujer en el área de la reproducción la convierte en trabajadora secundaria en el área de la producción social. Eso tiene varias consecuencias. Una es que la mujer constituye una reserva de fuerza de trabajo muy flexible; en un sistema de trabajo asalariado, ella suministra la fuente más barata de fuerza de trabajo y de beneficios para las empresas capitalistas. Otra consecuencia es que su participación en la producción no-doméstica se ve constreñida por una división del trabajo que no sólo reproduce su subordinación en la esfera doméstica, sino que la refuerza al mismo tiempo (p.22).

Por otro lado, en los hornos de la economía popular la utilización de la fuerza de trabajo familiar es la única manera de producir más y, de esta manera, aumentar los magros ingresos. Como suele suceder en gran parte de las actividades familiares, para el trabajo “no hay horarios”, se trabaja “para sobrevivir”, “sin descanso” (Maldovan y Goren, 2020). Y participan todos y todas.

Ana relata una situación frecuente al visitar un horno:

a nosotros nos pasa siempre, fija, que vamos a un horno, en cualquier lugar del país, de la economía popular, y está el compañero, cada vez que llegamos “bueno, hola, somos el sindicato”. “Bueno, vos, cómo haces, a cuánto vendes, cómo trabajas, compras la tierra, compras le leña, cómo estás, esta jodida la cosa”. Bueno “¿Y vos con quién trabajas?” “Solo” ... Y cae la compañera toda llena de barro... “Ah, sí, es mi esposa” “Ahhhhh ¿y qué? ¿no trabaja ella acá?”, “No, no, ella ayuda”. Y cuando vemos a la compañera “Hola compañera, cómo va, che, ¿y vos trabajas acá?” “Y... ayudo, doy una mano”. Entonces yo ahora ya no tengo más filtro y le digo “¿Sabes qué dijo? Que trabajaba solo él en el horno” ... ¡La compañera está toda embarrada! (Ana, Entrev. 2).

Sin embargo, si bien todos/as los miembros de la familia participan del proceso productivo- a veces incorporando el trabajo de terceros, generalmente peones del mismo barrio- las tareas en el horno obedecen a una distribución según género y edad.

Eso era inevitable que venía una tormenta y tenías que correr a tapar, porque la producción es lo que te da de comer, digamos...

¿Y cortaban también?

No, cortar no... (Soledad, Entrev. 3).

De este modo, los “responsables” de los hornos son los varones y las mujeres realizan tareas de apoyo. Esto se expresa productivamente, porque son quienes cortan los ladrillos y, comercialmente, porque son quienes discuten los precios y las ventas:

En Paraná, las mujeres trabajan a la par de los varones, ahí en Santa Elena, del otro lado de la ciudad, donde están estos lugares tomados, también trabaja la mujer con el hombre, a la par, muchas compañeras también cortan, hacen todo el proceso. Lo que sí, por ahí, no se consideran ellas que son trabajadoras ladrilleras, porque cuando tienen que hablar por ahí entre compañeros de a cuánto van a vender el ladrillo, porque muchas veces para que no venga el camión y los cague, hablan los hombres, las mujeres no hablan de eso. Sin embargo, las mujeres siempre dicen “¿Pero ¿cómo yo no puedo hablar de eso?” O por ahí dicen “a cuánto vamos a vender el ladrillo”, lo hablan, con el compañero, porque a veces no son marido y mujer, es un tío y una sobrina que trabajan en el mismo horno, en el mismo emprendimiento y quieren acordar a cuánto lo van a vender. Bueno, ahí la mujer puede hablar, pero el precio lo va a tener cuando el hombre vaya a hablar con los otros hombres de los otros hornos. Ellos van a poner el precio, no la mujer (Soledad, Entrev. 3).

A su vez, existen emprendimientos populares donde las mujeres ladrilleras son las encargadas de todos los procesos productivos y comerciales: fabrican, negocian con proveedores, contratan a otros trabajadores y venden los ladrillos.

Y esas compañeras hacen todo el proceso, venden, todo y son compañeras ladrilleras. Ahora, mira cómo cambia la cosa: el ladrillero sí la reconoce a la esa compañera, porque hacen todo el proceso. Ahora, la compañera que lo ayuda y no termina de hacer todo el proceso: ¡no! Esa no es ladrillera (Soledad, Entrev. 3).

La lógica de trabajo familiar refuerza a su vez la vigencia de una forma tradicional de división sexual del trabajo bajo la cual las mujeres participan de las tareas productivas y continúan siendo las encargadas de la gestión del hogar (Kergoat, 1998). La doble jornada laboral que realizan las mujeres en sus actividades productivas y reproductivas representan dos momentos de una misma relación. En las sociedades occidentales ambos momentos representan dos subsistemas que conforman el sistema económico, a los cuales Carrasco (1992) denomina “esfera industrial” (que produce para el exterior) y “esfera doméstica” (que produce para el autoconsumo familiar). De este modo, en relación a la esfera reproductiva, en su concepción ampliada- que involucra todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en que viven - la autora recupera su dimensión eminentemente productiva, que en las sociedades capitalistas cumple la función de reproducir la

fuerza de trabajo. Esto comprende la transformación de bienes en valores de uso para el consumo familiar. En este sentido, “en las economías de subsistencia el trabajo doméstico contiene un elemento importante de producción, orientada al consumo familiar, a diferencia de lo que ocurre en la familia urbana, en la cual el consumo se hace cada vez más dependiente de bienes producidos fuera de la unidad doméstica” (Benería, 1981:15).

Este es el marco que recibe a la normalización de la UOLRA. La invisibilización del trabajo de las ladrilleras requería de estrategias que lograran un mayor reconocimiento de las mujeres como trabajadoras. Si bien desde el sindicato señalan que “hoy estamos en otro lugar” (en lo relacionado a ese reconocimiento) no se logró de modo automático, sino que medió un proceso organizativo creciente. En este sentido, Federico recuerda las primeras asambleas en los hornos de Paraná (Entre Ríos), cuando había una clara división por géneros: “los hombres discutían el ladrillo y las mujeres discutían la comida y el hogar” (Federico, Entrev. 6).

En este sentido y considerando a la economía popular como una economía que trasciende a la obtención de ganancias materiales y está estrechamente vinculada a la reproducción ampliada de la vida, en este sector, las mujeres como “líderes de la cotidianidad” (Cariola, 1992), se destacan por su capacidad de crear y activar redes de solidaridad que favorezcan la reproducción de la unidad doméstica y la protección del lugar donde vive la familia” (Sarria Icaza y Tiribia, 2003:174). Las mujeres ladrilleras se acercaron al sindicato desde la organización de espacios comunitarios en los barrios, como merenderos, y guarderías, o a partir de la resolución de necesidades concretas de las familias: “... si alguna *gurisa* necesitaba algún turno en el médico, si hace falta para la leche, para los útiles de la escuela, todo lo que tenía que ver con las tareas de cuidado” (Federico, Entrev. 6).

Es decir que:

en ese momento había una división: las cuestiones del sindicato las discutían los hombres y las cuestiones sociales las discutían las compañeras... Todo lo que tenía que ver con las tareas de cuidado las compañeras las tenían resueltas y las discutíamos con ellas, el sindicato discutía esas cosas con ellas, pero no cuestiones de la organización o con las cuestiones de problemáticas del sector (Federico Feltes, Entrev. 6).

Las “cuestiones sociales” referidas, por lo general, involucran un trabajo institucional (Arpini, Castrogiovanni y Epstein, 2012) referido a la vehiculización y gestión de políticas y programas sociales en los barrios, junto con la resolución de necesidades habitacionales, sanitarias, alimentarias y de cuidado. Estas tareas comunitarias desarrolladas por las mujeres en los barrios dan cuenta de la triple jornada laboral que llevan adelante.

En relación a lo sindical, paulatinamente, las mujeres fueron vinculándose con esos espacios y demandas, generando la confianza para poder plantear discusiones en torno a su reconocimiento como trabajadoras y a su inclusión en las asambleas y otros espacios gremiales. Hicieron talleres, reuniones y generaron emprendimientos diversos para ir conociéndose, articulando acciones con universidades y organizaciones de la zona. A su vez, durante los operativos de inscripción en el Monotributo Social fueron formalizando a las mujeres ladrilleras en su rol de trabajadoras:

Yo me acuerdo, en el 2013, cuando empezamos a hacer la inscripción al Monotributo Social Agropecuario, los que se anotaban eran los varones. Entonces nosotros empezábamos: "no, anota a la compañera" "no, no, no..." (nos decían ellas), "Si, porque vos no vas a tener aportes"... Ni siquiera te voy a decir si te separas, si se muere tu marido, te quedas viuda, "vos no te vas a poder jubilar, si le pasa algo a tu compañero tus hijos no van a tener más obra social, vos no vas a tener más obra social, te tenes que inscribir"... (Ana, Entrev. 2).

Con el desarrollo del proceso organizativo, la creación de delegaciones regionales y la presencia en los distintos hornos del país, comenzaron a surgir espacios donde las ladrilleras se vinculaban entre sí. Esto se reflejó en la creación de Mujeres Ladrilleras, como un espacio específico dentro de la UOLRA, con agenda y bandera propia. A su vez, como parte de la Comisión Directiva 2019-2023, se creó la Secretaría de Igualdad y Género. Para pensar estos procesos recuperamos dos elementos que sugiere Natalucci en el prólogo al libro *La Marea Sindical*, de Goldman (2018). Por un lado, el problema de la visibilidad de las mujeres en el sindicalismo recoge los argumentos que, sosteniendo el incumplimiento del cupo femenino en los sindicatos (sancionado por la Ley num. 27674/02), en algunas oportunidades, desconocen la existencia de mujeres sindicalistas que conducen, organizan y militan dentro de estas organizaciones. Por otro lado, la cuestión de la temporalidad se relaciona con la existencia de ciclos de movilización que se

constituyen como oportunidades de acción para otras organizaciones, premisa señalada por las teorías de la acción colectiva. Es decir, la historia de las ladrilleras se entrecruza con la *marea verde*, con una militancia feminista que motoriza la visibilización de las mujeres- entre otras/os- en los sindicatos y que, en el caso de la UOLRA, se traduce en la creación del espacio Mujeres Ladrilleras. En ese camino, en muchas organizaciones sindicales, las secretarías de género constituyen una puerta de entrada; pero, en definitiva, de lo que se trata es de ejercer una representación gremial que contenga a la diversidad de las y los trabajadores de hoy. Ortega, el primer ladrillero en acercarse al sindicato luego de la normalización, se sorprendió no solo de que lo recibieran en musculosa y pantalón corto, sino también de que en la sede hubiera mujeres. “Nunca en el sindicato había habido mujeres, ni para hacer la limpieza, ni para cocinar, nada” (Ana, Entrev. 2). Hoy, los y las referentes del sindicato señalan que han dado un paso en el camino del reconocimiento al trabajo de las ladrilleras, sin embargo, se trata de un recorrido al que lo atraviesan condicionantes culturales y de clase.

No es que todos los ladrilleros están deconstruidos y todas las ladrilleras somos feministas, pero hay casos puntuales, de compañeros que son parte de la Comisión Directiva, que son bolivianos, que tienen esa cuestión bastante patriarcal que, las veces que nosotras hacemos reuniones nacionales o vamos como mujeres a una movilización del 8 de marzo, del 3 de junio o del alguna reivindicación de Mujeres Ladrilleras, desde que está ese espacio, los compañeros se quedan cuidando a los pibes (Ana, Entrev. 2).

Sabemos hoy- y esperemos que cada día seamos más quienes sepamos- que a los ladrillos no solo los fabrican varones (en general en situaciones de precariedad y explotación) sino también mujeres que con su trabajo sostienen la producción, sus familias y en muchos casos su red comunitaria. Mujeres Ladrilleras constituye un espacio de institucionalización en ese recorrido, por el cual la “ayuda” comenzó a ser visibilizada como trabajo, con la progresiva incorporación de estrategias sindicales que fueron sumando una mirada de género.

Construyendo la participación: “que los trabajadores sean protagonistas”

Parte de la literatura ha tendido a relacionar el nivel de participación en una organización gremial en función de su tasa de afiliación. Además, la ley de Asociaciones Sindicales (Nº 23551) establece que la organización que obtendrá la personería gremial será aquella con mayor representatividad, determinada en función de la cantidad de afiliados cotizantes. Sin embargo, el concepto de participación posee otras dimensiones, referidas al vínculo que establecen quienes conforman una organización entre sí. En el caso de la UOLRA, para la gestión normalizadora fue necesario construir la estructura sindical y fomentar las afiliaciones para mejorar la recaudación (en el 2013 no contaban con más de cien afiliados) y, a la par de ello, ampliar la participación de los trabajadores y trabajadoras, construyendo vínculos de confianza que legitimaran a la nueva gestión.

En este sentido, para lograr que “los trabajadores sean protagonistas” –siendo éste uno de los objetivos explícita y recurrentemente planteados por su secretario general- una de las estrategias más importantes fue la elección de delegados en los lugares de trabajo. Para ello, quienes asumieron la normalización del sindicato recorrieron fábricas con distintos niveles de formalización organizando asambleas donde participaran los ladrilleros de cada horno. En los barrios ladrilleros donde existían emprendimientos familiares desarrollaron un proceso similar, identificando y eligiendo representantes de cada barrio o unidad productiva. En cada lugar encontraban distintos niveles de predisposición de parte de los trabajadores y trabajadoras:

A lo primero era toda una novedad, por supuesto, esto de entender que era necesario construir algún tipo de representación para los dos lados: para el sindicato y para los trabajadores y trabajadoras, para las familias... Había que madurar la idea de construir la organización (Federico, Entrev. 6).

Entonces en paralelo se daba ese proceso, que, muy de a poquito, empezaba a generarse la organización en cada horno... en los hornos que había elecciones ellos veían que nosotros no nos metíamos, no es que decíamos “tiene que ser éste” o el del patrón. La típica: los patrones querían participar de la asamblea y nosotros “todo bien, pero vos de la asamblea no participás” (Alberto, Entrev. 1).

De este modo, los delegados se convertían en “el sindicato en el horno y el horno en el sindicato” organizando las demandas y ejecutando las distintas acciones

sindicales. Así, la nueva gestión lograba que quienes trabajaban día a día en el horno fueran quienes efectivamente representaban, adecuando esa representación a las características que asume la actividad, donde no era posible pensar a los trabajadores en sus espacios laborales sin articularlo con los territorios en donde se llevan adelante su vida cotidiana (Maldovan y Goren, 2019).

Luis Cáceres destaca la estrategia de elección de delegados en los lugares de trabajo como herramienta de “construcción en cada rincón de nuestra patria”:

En realidad, no somos muy creativos, no hay creatividad, lo que hay es la voluntad y la decisión de representar a todos los trabajadores y trabajadoras de esta actividad. Y como queremos que haya participación y protagonismo llevamos la herramienta hasta ahí, hasta la fábrica eligiendo delegados, hasta donde están los emprendimientos familiares organizando las cooperativas ladrilleras y construyendo herramientas que nos permitan visibilizar y luchar por nuestros derechos (Luis Cáceres, Secretario General, Presentación del documental “Ladrilleros”, Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2017).

Para Norberto, la elección de delegados de horno tiene como objetivo poder evitar el “don Kafa”, es decir, fomentar que sean los propios trabajadores quienes puedan “decidir la mayor cantidad de cosas” y “evitar el paternalismo que no sirve para la organización”.

Por eso yo le insisto a los compañeros que no esperen del sindicato que sea un trabajador social que viene y les da cosas y, en realidad, la idea es que ellos se transformen en protagonistas... La idea es que vean que son los que mandan en cada horno, que son la organización (Norberto, Entrev. 5).

Por otro lado, la realización de elecciones sindicales que conformaron las Comisiones Directivas en los años 2015 y 2019 fueron instancias relevantes para profundizar la participación y seguir construyendo la legitimidad en la representación. En la primera de ellas, la comisión normalizadora se constituyó en comisión electa donde las Secretarías eran ocupadas, salvo excepciones, por trabajadores ladrilleros. Cuatro años después, colocando urnas en cada lugar de trabajo o barrio, los trabajadores y trabajadoras volvieron a elegir directamente a sus representantes sindicales y se conformó una Comisión Directiva con una mayor cantidad de Secretarías que reflejaban la construcción de esos últimos años.

Chávez Molina (2009) sostiene que “la confianza no se inscribe en el dominio de la ficción y de la ilusión, es un fenómeno que se inscribe en el universo de la realidad y del enigma” (p.24). Se trata de la realidad de las interacciones sociales que, cuando aparecen débiles o ausentes, se sostienen en la construcción de confianza mutua como garantía. En el caso de la UOLRA, en las relaciones previas a su normalización primaba la desconfianza y la apatía. Durante las entrevistas quienes se hicieron cargo de la gestión señalaron con claridad esa situación... “Al principio no nos recibía nadie”, “los trabajadores se escondían”, “no nos hablaban, no decían ni mu”.

Como plantea Diego Gambetta (1988), la confianza puede definirse como un cierto nivel de probabilidad subjetiva de una persona que le permite valorar si otra persona realizará una acción determinada antes de que pueda observar esa acción, en un contexto en el cual su conducta se ve afectada. De ahí que la confianza significa una apuesta al futuro, implica tener esperanza y mantener expectativas que orientan las opiniones, actitudes, acciones y decisiones de un sujeto a partir de ciertos atributos que deposita en otro; por lo cual en todo acto basado en la confianza siempre existe también un riesgo (Maldovan, 2017: 306).

Construir vínculos de confianza con los trabajadores y trabajadoras fue un proceso que implicó para los referentes sindicales “no prometer nada que no se pudiera cumplir”. Los ladrilleros estaban atravesados por la desconfianza, de un sindicato que los había utilizado para beneficio de unos pocos dirigentes y de las promesas incumplidas de funcionarios y funcionarias que alguna vez habían visitado un barrio al que nunca habían vuelto. Con la resolución de situaciones concretas y la elección de delegados por horno y barrio fueron construyendo nuevos vínculos. Por supuesto, se trata de un proceso ininterrumpido, donde no faltan conflictos y reclamos.

Así se fueron sucediendo a lo largo de distintos lugares del país, la resolución de distintos problemas que tenían los trabajadores: ...por ejemplo, no sé, el que se quería jubilar... había un horno por el que se quería pasar la autopista y estaban con el tema de que iba a cerrar el horno y se iban a quedar sin un peso: “no, como sin un peso, si el horno cierra los tienen que indemnizar” (Alberto, Entrev. 5).

Nos decían queremos hacer un campeonato de fútbol y cumplimos e hicimos el campeonato de fútbol. Entonces se empezó a generar un lazo, una confianza con los trabajadores. Y aparte porque les decíamos “no estamos en condiciones de prometer nada nosotros”. Esto sí: de generar una inspección, que haya un delegado, de que el patrón cumpla con

ciertas cosas, Convenio Colectivo sí. Ahora después no podíamos prometer nada, entonces como que nos creyeron (Alberto, Entrev. 5).

Sin embargo, al proceso de elección de delegados y referentes y el establecimiento de relaciones de confianza como elementos fundamentales en la construcción de la organización, se le suma el proceso de aprendizaje que desarrollaron los delegados en el ejercicio de su nuevo rol. Esto implicó, por un lado, dar tiempo y espacio a ello- “no forzar a los compañeros y compañeras”- y, por el otro, consolidar relaciones institucionales que acompañaran ese proceso. Para esto último, el sindicato firmó diversos convenios de asistencia técnica y social con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación orientados al fortalecimiento de las capacidades sindicales para la intervención sobre el sector. Entre los convenios más importantes se destacan: un Convenio de Colaboración, Coordinación y Capacitación el firmado en mayo de 2012 y un convenio de Formación Sindical dirigido a la capacitación de 630 trabajadores del sector, firmado en octubre de 2013 (Maldovan y Goren, 2016). Dichas actividades se orientan a apoyar el fortalecimiento de los sindicatos a través de la “formación de sus militantes, cuadros medios y dirigentes a través de programas de capacitación en herramientas para la organización gremial en los espacios de trabajo, condiciones laborales, salud laboral, legislación laboral, convenios colectivos de trabajo y desafíos para el fortalecimiento de la organización gremial” (p.7).

Para muchos delegados la asunción como representantes sindicales no fue automática. En relación a ello, Armando señala que esto tiene que ver con que:

primero porque somos migrantes, todas las cosas que uno trae cuando es migrante, cuando uno se siente que no está en el suelo propio, entonces hay temores, temores por el desconocimiento, también. Entonces muchas veces a nosotros, que estamos en el campo, que estamos al frente con los compañeros, nos cuesta un poco más asumirnos como dirigentes sindicales, porque tenemos presiones, presiones de parte de los compañeros, presiones de parte de la patronal...

Además, cuando uno no pertenecía a ningún sindicato y veía en la televisión para mí, era mucho más fácil putear, es mucho más fácil putear a la CGT, porque decía “estos no hacen nada” y no entendía, no comprendía qué era cumplir un rol, no sabía que era tener una responsabilidad, no sabía qué era tener una presión de parte de los compañeros mismos que te exigen, demandan y vos tenés que poder darles una respuesta (Armando, Presentación del documental “Ladrilleros”, Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2017).

El hecho de ser migrantes requiere para los delegados “apropiarse de la gran historia del movimiento sindical argentino” y construir en ese espacio a pesar de que lo que “ven en la televisión” los desalienta porque “es mucho más fácil putear”.

De este modo, las distintas estrategias analizadas tuvieron como objetivo fomentar la participación de quienes día a día fabrican ladrillos en distintos lugares del país, bajo condiciones y relaciones laborales diversas y con trayectorias socioculturales heterogéneas. Que “los trabajadores sean protagonistas” implicó el desarrollo de una representación cercana, en términos identitarios y territoriales, llevando el sindicato a cada espacio de trabajo.

“Donde haya una familia de ladrilleros vamos a tener delegación”

Como señalamos en el tercer capítulo, la representatividad sindical implica una “dinámica dialógica” de agregación de intereses, deseos y demandas heterogéneas. De este modo, la representación se vuelve capacidad: el sindicato necesita *hacerse* representativo. “La representatividad es pensable como una potencia ratificada en el acto: la de aprehender o absorber los intereses diversos y las demandas diferentes del grupo representado que, por definición es heterogéneo, pero se muestra homogéneo cuando cristaliza, siempre relativamente, en un colectivo-representativo” (Drolas, 2003: 8). En este sentido, las distintas unidades productivas ladrilleras donde priman relaciones laborales diferentes, las distancias geográficas y las diferencias según géneros originan intereses, deseos y demandas heterogéneas. Uno de los primeros interrogantes que tuve al comenzar esta tesis tenía relación con eso: ¿cómo se unifica lo diverso? ¿cómo se articula lo diferente? Detrás de esa pregunta existía el supuesto de que así se construía una organización. La articulación de demandas heterogéneas implicadas en el proceso de representación es señalada por Laclau (2012) con el concepto de cadena de equivalencias. Este concepto es retomado por Diana Menéndez (2009) pero agregando que si bien la representación- y la representatividad- culmina por constituir al grupo, no es posible construir cadenas de equivalencias sobre cualquier terreno, ya que “la disrupción, la contradicción es esencial de toda

sociedad” (p. 41). En este sentido sostiene que existe un principio de pertinencia para establecer una relación verosímil de propiedades que definan un grupo. “La relación de representación a la vez que expresa unos intereses, los termina de definir, y les otorga una base común; pero lo hace sobre un común ya definido, que, en una instancia anterior, constituyó el plafón sobre el cual el grupo inacabado formuló un interés homogeneizable” (p.41). A las principales estrategias desarrolladas en el sector de los “trabajadores con patrón”-fiscalizaciones, elección y fortalecimiento de delegados de base, lucha por el reconocimiento de los derechos establecidos en el CCT de la actividad- se le suma la creación de delegaciones sindicales en los barrios ladrilleros, muchas veces en las viviendas de los delegados regionales. En estos espacios se desarrollan las capacitaciones y funcionan como sedes de la obra social. En algunos casos, también funcionan comedores y merenderos; son lugares utilizados para las reuniones, jornadas y asambleas sindicales. En los hornos de la economía popular se combinan distintas estrategias tales como la promoción del asociativismo mediante la conformación de cooperativas y asociaciones civiles, la inscripción en el Monotributo Social, el desarrollo de parques ladrilleros, junto con la articulación en cada territorio con organizaciones o actores institucionales que participen en la resolución de problemáticas comunes.

Ahora bien, las estrategias desarrolladas en cada subsector se encuentran atravesadas por dos dimensiones que identifican Maldovan y Goren (2019) y que permiten que una ladrillera del periurbano de Posadas que trabajó toda su vida en un emprendimiento familiar se reconozca como compañera de un ladrillero de la provincia de Buenos Aires empleado desde hace años en una fábrica. Por un lado, existe una dimensión territorial “ligada, en el caso de las fábricas, a la cercanía de los espacios de vida en relación a los espacios de trabajo (los llamados “barrios ladrilleros”) y, en algunos casos a la unidad espacial entre ambos y, en el caso de la economía popular, dada por la indivisibilidad del espacio productivo respecto del espacio reproductivo” (p.10). En relación a eso, Luis señala la importancia de ejercer la representación “desde el lugar donde viven y trabajan” los ladrilleros y ladrilleras:

porque la mayoría de los trabajadores primero vivieron dentro del horno, son migrantes que fueron y vivieron dentro del horno y después se

compraron el terreno y el terreno se lo compraron cerca del horno y aun hoy hay muchos ladrilleros que viven dentro de los hornos. Entonces se armaron barrio ladrilleros, o sea, viven cerca del trabajo. ¿Y qué dijimos nosotros? ¿Desde dónde organizamos a los trabajadores? ¿Desde dónde organizamos el sindicato? Y dijimos “desde donde viven y trabajan”. Por eso nuestra delegación está en los barrios. Y llevamos ahí el centro de la obra social, el centro de formación profesional, la formación. O sea, estamos construyendo un sindicato distinto (Luis Cáceres, Secretario General, Presentación del documental “Ladrilleros”, Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2017).

Por otro, la segunda dimensión para entender la transversalidad construida por la UOLRA es la apelación a la noción de “familia ladrillera” tanto en la construcción simbólica del discurso como en la base material de organización de los espacios de representación y lógicas de organización.

Al respecto, como veremos, la noción de familia atraviesa distintas instancias del trabajo y la organización socio-gremial del sindicato en tanto interpela a: un oficio que se transmite generacionalmente, un trabajo que se realiza en gran parte de los casos de manera familiar y a la construcción de delegaciones sindicales en las casas de los trabajadores en cuyas actividades participan los distintos miembros de las familias de los delegados gremiales (Maldovan y Goren, 2019:10).

En este sentido, Laclau (2012) entiende que para constituir la cadena de equivalencias se crean significantes vacíos que mediante una operación performática crean la cadena como tal. “Los símbolos o identidades populares no expresan pasivamente lo que está inscripto en ella, sino que, de hecho, constituyen lo que expresan a través del proceso mismo de su expresión” (p. 129).

A Juan le preguntamos específicamente acerca de la “familia ladrillera”. Su respuesta se vincula a la visibilización y al “aparecer” desde “el piso”:

Luis siempre habla de la idea de la familia ladrillera... ¿qué es para ustedes esa idea?

Para nosotros la familia ladrillera es como... estábamos en el piso todos... no existía el sindicato ladrillero... y ahora toda la familia estamos apareciendo, tanto los compañeros, nosotros, los chicos, toda la familia ladrillera. Se nombran ladrilleros, están conscientes de eso... Ponele los chicos dicen “mi padre es ladrillero” y ya registran eso mismo, los chicos, y antes no... lo único que se nos nombraba antes era “horno” (Juan, Entrev. 11).

A la transmisión del oficio, la realización del trabajo y el ejercicio de la representación *a través de la familia*, puede agregarse un cuarto elemento que

está presente en la cultura de la UOLRA como organización y se vincula con el carácter familiar del peronismo. En palabras de Luis Cáceres “el sindicato convoca a participar a la familia. No es un sindicato que convoque al trabajador o al afiliado, sino que convoca al grupo familiar”. En este sentido, el sindicato como “la casa de los trabajadores/as” representa ese lugar de referencia que resalta lo familiar como propio.

6: ¿DESDE DÓNDE ORGANIZAMOS EL SINDICATO?

Como señalamos en el segundo capítulo de esta tesis, la instalación de la actividad ladrillera en zonas periurbanas del país implica que las familias vivan en barrios ladrilleros alejados de centros urbanos y con una infraestructura insuficiente. En este sentido, la dispersión territorial de los hornos a lo largo y ancho de todo el país volvió necesario que, para lograr una representación cercana adaptada a los contextos y problemáticas de cada lugar, se crearan delegaciones regionales y provinciales. Así, asumieron la responsabilidad como delegados sindicales en cada una de ellas referentes de la zona, que conocían a los ladrilleros y ladrilleras y podían trabajar en cada barrio y fábrica para construir la organización. Por supuesto, esta cercanía no es solo geográfica sino también identitaria, los delegados y delegadas conocen su lugar, su historia y sus necesidades.

En este último capítulo analizaremos las particularidades que asume la representación ejercida a través de las delegaciones, específicamente en la Delegación Regional de Marcos Paz (Buenos Aires) y en la Delegación Provincial de Misiones. En la primera de ellas, analizaremos las estrategias que persiguen como objetivo la representación de asalariados, que trabajan bajo patrón en fábricas ladrilleras y, en la segunda, las que buscan organizar y representar a ladrilleros de unidades productivas populares. Para ello nos centraremos en dar cuenta de la inserción territorial de cada una de ellas, analizando su historia y características más relevantes; luego recuperaremos las estrategias que cada una de ellas pone en juego en la representación y, finalmente, nos centraremos en dos dimensiones que “ponen en movimiento” y tensionan estas estrategias: el proceso de aprendizaje y la construcción de relaciones de confianza.

La historia de los barrios ladrilleros

Lisandro de la Torre (Marcos Paz, Buenos Aires)

La Delegación Regional de Marcos Paz está ubicada en el barrio Lisandro de la Torre. El barrio está ubicado a 50 km del centro de Marcos Paz y a 20 km del de Cañuelas. Es pequeño y poco conocido por su nombre. Para llegar es mejor

preguntar por el barrio lindero, Barrio Esperanza, perteneciente al Municipio de La Matanza. El transporte público transita por la Ruta Nacional 3, en paralelo al Río Matanza-Riachuelo. Para llegar a la Delegación hay que caminar tres cuadras desde la Ruta.

En el barrio Lisandro de la Torre, tranquilo, de calles de tierra y casas bajas, viven las familias ladrilleras que trabajan en las seis fábricas ubicadas campo adentro. Juan, Delegado Regional, nos aclara: “son unos 68 compañeros afiliados acá, los hornos son todos grandes, no son cachimbos, todos con patrones, que hace años que están”. En el barrio viven también personas que se dedican a la construcción, “hacen de todo un poco”, o “personas que vinieron por una changuita, están tres meses y se van”. Pero las familias ladrilleras, reconoce, son las más antiguas y las que “están permanentes” en el barrio.

En Lisandro de la Torre no hay escuelas, solo un jardín. Los estudiantes de primaria y secundaria tienen que ir a la Escuela 47 –ubicada a más de 35 km- o a hasta el centro de Cañuelas.

Los hornos están ubicados a 5 km del barrio. Para llegar a ellos “lo mejor es ir en bicicleta, sino tenés que dar una vuelta grande”.

Foto 13: Imagen satelital hornos ladrilleros en Marcos Paz



Pedro vive actualmente en el barrio Lisandro de la Torre, pero no fue siempre así; cuando llegó desde Bolivia a Buenos Aires se instaló “donde Marcial”, en las “piezas” que el patrón tenía dentro de la fábrica:

¿Y vos dónde vivías?

En el horno vivía... donde Marcial también... había piezas ahí... Después ya empezaron a robar a la gente, de noche venían, hasta de día venían... y de ahí empezó a comprarse lotes, todos los que estaban en el horno, en este barrio... Esa casita que compré, trabajando, junté y junté ¿vio? Y primero alquilando... Después junté y me compré el terrenito y construí... y después ya no se puede construir mucho porque ya estaban los chicos en la escuela, lo que trabajaba se iba para los gastos...

¿Y preferías vivir en el horno o te gusta acá [en el barrio]?

En el horno no se podía vivir más... para un tiempo estaba bien, tres meses, cuatro meses... Septiembre hasta Mayo, daba para trabajar, Mayo para adelante ya nos íbamos afuera, para Bolivia. Volvíamos en Septiembre. En ese tiempo vivíamos todos así... en el horno.... Algunos vivían con sus familias. Pero donde nosotros trabajábamos ahí no nos dejaban vivir con la familia. Querían solteros, solos. Porque dicen que hay problemas, el patrón... Hay problemas porque como que trabajan todos varones, ponele diez tipos, uno que tiene familia, entonces hay problemas cuando toma entonces por ahí a la mujer no le gusta. Solo solos querían. Solo tomaban solteros (Pedro, Entrev. 13).

Los robos frecuentes en los hornos motivaron las mudanzas hacia el barrio. Primero alquilando, después comprando un terreno y construyendo, los trabajadores fueron asentándose en el barrio. La posibilidad de vivir en una casa y no en una pieza dentro de la fábrica donde solo aceptaban solteros- permitió la conformación de unidades familiares. En este proceso, los hornos de la zona dejaron de ser un lugar de vivienda y Lisando de la Torre fue constituyéndose como un barrio ladrillero.

Porvenir II (Posadas, Misiones)

La Delegación Provincial de Misiones está localizada en el centro de Posadas. Desde allí trabajan en articulación con referentes locales en cada localidad o barrio donde existen "focos oleros". En Posadas, los barrios ladrilleros se ubican en zonas alejadas del casco urbano. Para visitar el barrio Porvenir II, donde la delegación provincial tiene presencia territorial, hay que recorrer 20 km por ruta desde el centro de la ciudad y, luego, 2 km más de tierra colorada. Es un barrio pequeño, de viviendas sencillas, donde muchas familias producen, a baja escala, ladrillos en los predios donde viven. Generalmente poseen espacios de huerta y plantación de vegetales y corrales para la cría de animales destinados al autoconsumo y a la venta.

Foto 14: Imagen satelital del barrio Porvenir II



Sin embargo, los oleros y oleras no siempre estuvieron asentados en las afueras de la ciudad, sino que esto fue consecuencia de la instalación de la represa de Yacyretá, construida sobre el río Paraná, a 90 kilómetros de las ciudades de Posadas y Encarnación (Paraguay)²⁵. El Proyecto Yacyretá comenzó en el año 1973, con la firma del Tratado Binacional Yacyretá que dio inicio a las obras. Un año más tarde, en 1974, se creó la Entidad Binacional Yacyretá (EBY), un órgano autónomo argentino-paraguayo encargado de gestionar el emprendimiento hidroeléctrico. Como parte del proyecto hidroeléctrico quienes vivían en la ribera del río fueron relocalizados en distintos barrios de las afueras de la ciudad. Muchos de ellos, pertenecían a la clase social más pobre de Posadas, vivían en viviendas precarias y fabricaban ladrillos.

Las relocalizaciones se dieron por etapas, durante tres décadas. Esto generó

²⁵ A escala mundial, la represa de Yacyretá es una de las mayores obras de ingeniería en su tipo. La represa construida en una llanura produce un pronunciado desnivel que aprovecha la caída del agua en las turbinas para la producción continua de energía. El edificio donde están las maquinarias y turbinas tiene 70 metros de altura por 80 metros de ancho y 816 metros de largo, equivalente a una estructura de 20 pisos que en toda su extensión abarca 8 manzanas (Walter Brites y Maria Rosa Catullo, 2016: 33).

una situación especial que no solamente incrementó los niveles de stress (Lumsden 1981), sino también gran incertidumbre sobre la planificación estratégica de los pobres urbanos, con efectos deteriorantes sobre sus sistemas de supervivencia. Por nueve años, entre el primer anuncio del Proyecto Yacyretá en 1974 y la primera relocalización en 1983, hubo sucesivos aplazos. Durante este tiempo, las estrategias de los pobres urbanos se basaron en la suposición de la relocalización inmediata (Bartolomé, 2006: 20).

Marilyn Cebolla Badie (1993) analiza las particularidades de la producción de ladrillos artesanales en la zona que era conocida como Colonia Aeroparque (Posadas). Hoy, producto de la construcción de la represa, la mayor parte de esa zona está bajo agua, no sólo los campos, las zonas de monte y los pequeños arroyos, sino también los yacimientos de arcilla que se aprovechaban en las olerías²⁶.

La zona se encuentra en un verdadero estado de efervescencia debido a que se van a anegar grandes extensiones de tierra, y el llenado del embalse de la represa Yaciretá es inminente. Los que tienen títulos de sus propiedades esperan con impaciencia la indemnización, y los pobladores costeros no quieren moverse del lugar a la espera de que se les dé una vivienda en un barrio de relocalizados o se les pague algo de dinero (p.15).

El proceso de relocalización inminente tardó, pero llegó. Y con ello se modificaron los esquemas de vida de estas familias: tuvieron que acostumbrarse a vivir lejos del río, proveedor de agua para beber y cocinar, de pescados para comer y vender y de un lugar para hacer el lavado. “La costa es un buen lugar para vivir y tener acceso fácil a vecinos prósperos ubicados en las cercanías del río” (Bartolomé, 2006: 10). Además, la cercanía con el centro de Posadas permitía a estas familias una relación frecuente con patrones actuales o futuros. Para los varones, la posibilidad de *changuear*, como jardineros o albañiles; para las mujeres de trabajar como empleadas domésticas, cocineras, cuidadoras.

Con relación a la relocalización de las familias, Eugenio, Delegado Provincial, es crítico:

¿Cuándo a ellos los trasladaron de acá [del centro de Posadas] les dieron algún terreno?

Si, Yaciretá les dio...

²⁶ El funcionamiento de la represa Yacyretá, a 83 metros sobre el nivel del mar (m.s.n.m.), impuso en la región la formación de un lago de 140.000 hectáreas de superficie.

¿Viviendas en condiciones?

El tema de la vivienda yo tengo mis críticas. Yo tengo un documento del 2003, tengo el documento que hicimos con los oleros antes, cuando no había el barrio de San Isidro todavía, ni A4. Nosotros, yo propuse, que se dé una hectárea de terreno con un corte casa y listo. Y se indemnice si tienen, por los chanchos, si tiene huerta, se le indemnizó, eso sí. En el documento ese, donde yo hablaba del folklore del lugar, porque vos no estás desarraigando una persona, es una familia, su folklore, él tenía el río ahí, el mercado central allá, hacía ladrillos... Y bueno, y le dio una vivienda, y al darle una vivienda el tipo que tenía carro, caballos, chanco. El tema que se planteó ¿dónde mete el caballo? ¿Dónde mete el carro? No, no había lugar. Y eso fue donde hizo implosión el sector, donde mucho se volvió drogadicto, alcohólico, se suicidaron (Eugenio, Entrev. 7).

En el barrio Porvenir II se instalaron cien familias, a las cuales les adjudicaron una hectárea, con espacio para tener huerta, criadero y el horno. Sin embargo, la mudanza no fue planificada, “se mudaron como pudieron, con bicicletas... lejísimo” (Eugenio, Entrev. 7).

Como señalamos en el capítulo dos de esta tesis, la producción del ladrillo artesanal en el país se encuentra vinculada al modo en que las familias productoras viven; ya sea porque habitan en los mismos predios donde trabajan (como sucedía previamente a los robos en Marcos Paz), porque conforman barrios ladrilleros en las zonas cercanas a los hornos (como es el caso del Barrio Lisandro de la Torre) o porque producen y viven en “focos oleros” (como en Porvenir II). En ambos casos analizados, las familias tienen que trasladarse varios kilómetros para acceder a las zonas céntricas, para comprar a mejor precio mercadería, para ir a la escuela o al hospital. A su vez, estos traslados pueden verse afectados por falta de conectividad o por inclemencias climáticas que vuelvan a los barrios intransitables.

Acciones y estrategias desarrolladas desde las delegaciones

La Delegación Regional de Marcos Paz se creó en el año 2017, en un proceso en el que también se conformaron delegaciones en distintas localidades de la provincia de Buenos Aires. Como otras delegaciones de la provincia, se establecieron en los hogares de los referentes ladrilleros, como parte de una decisión del Secretario General para acercar física y simbólicamente las sedes

sindicales a los trabajadores que representan. La delegación funciona en la casa de Juan, él y su familia “mudaron la cocina para atrás” y armaron en ese espacio la delegación del sindicato. Al preguntarle los motivos por los cuales se decidió esto, Juan nos aclaró:

eso fue porque, como dijo Luis, es para más confianza de los compañeros, ¿no? ¿Qué más confianza que llegar a la casa de un compañero? Como su casa es eso... hay veces cuando alquilan un lugar por ahí, que los compañeros no se animan, mientras que si es un compañero que van a su casa, tienen más confianza... como yo siempre les digo “esto es de ustedes”, les digo, “acá a cualquier hora pueden venir, a tomar mate, alguna consulta, charlar” ... siempre acá voy a estar, permanente (Juan, Entrev. 11).

Como señalamos en el capítulo anterior, la territorialidad constituye una dimensión que atraviesa a la representación sindical que la UOLRA ejerce, tanto en relación a los trabajadores asalariados como los no asalariados. En cuanto a los primeros, la cercanía de los hornos del barrio Lisandro de la Torre constituyó un elemento central a la hora de pensar “¿desde dónde organizar el sindicato?” La primera respuesta fue “desde donde los ladrilleros viven y trabajan”. Asimismo, como señala Juan, el establecimiento de la delegación en su vivienda fue pensado como un modo de acercar a los trabajadores a un espacio conocido, de confianza. Desde la delegación realizan distintas acciones para mejorar las condiciones de trabajo en las fábricas. Para poder hacerlo fue necesario construir la representación en los lugares de trabajo, como herramienta clave para acercar el sindicato a los trabajadores. En este sentido, la elección de delegados por horno fue una estrategia fundamental que no estuvo exenta de dificultades, idas y vueltas. Para ello, realizaron asambleas en las fábricas donde los trabajadores discutieron acerca de quiénes debían ocupar esos roles. Con posterioridad a ello realizaron encuentros de capacitación y formación sindical, ya que el desconocimiento del CCT en el sector era mayoritario. La delegación fue el espacio de reunión donde se desarrolló “todo el tema de formación... venían los compañeros... eso era todo del Convenio ¿viste? Que los compañeros tenían que saber... los derechos...” (Juan, Entrev. 11). Esto permitió que los delegados de horno conocieran “los derechos” que debían cumplirse dentro de las fábricas y comenzaran a trabajar para negociar con los patronos y hacerlos cumplir. Como nos contó Juan, “después se logró los

vestuarios. Nosotros nos cambiábamos en el tingladito... no teníamos una piecita... entonces cuando llovía también, ahí nomás... por lo menos ahora tenemos una piecita para cambiarse, para comer y para tomar mate, charlar". A su vez, en la delegación también funciona una oficina de la Obra Social del Personal Ladrillero, gestionada por Carmen. Los afiliados se acercan a solicitar turnos, pedir la cartilla médica o retirar los carnets. Cuando "tienen un problema con el patrón se acercan a charlar" y después Juan va a verlo a la fábrica. Asimismo, es un punto de encuentro para "las marchas" y un lugar de votación en elecciones. En la delegación realizan festejos para las familias de la zona, "para que los chicos se diviertan un poco", generando espacios de participación y convocatoria que hagan "aparecer a toda la familia ladrillera".

A veces hacemos eventos los Día del Niño, en cada delegación festejamos por mes los cumpleaños de sus chicos... ahora todavía no hicimos, pero juntamos los cumpleaños de dos meses de los chicos. Y... hacemos pelotero, metegol, chocolatada, como un cumpleaños... para que los chicos se diviertan un poco (Juan, Entrev.11).

Por otro lado, la representación ejercida desde la delegación no solo se vincula con el mejoramiento de las condiciones de trabajo en las fábricas, sino que también realizan acciones y negociaciones para mejorar las condiciones de vida de las familias del barrio. Para ello, han firmado convenios con el Municipio de Marcos Paz "para el barrio tanto como para los compañeros". Para el barrio implicaba mejorar el alumbrado público y para los compañeros una "tarjeta verde" para comprar mercadería: "como están pasando una situación los compañeros que a veces van al horno y no se labura, y perdés, y entonces ese tema también los planteamos como una ayuda, una tarjeta verde, que tengan un mes \$2000, \$1500, para comprar mercadería. Acá en el barrio algunos tienen, a otros ladrilleros no les llegó todavía" (Juan, Entrev. 11). A su vez, al momento de realizada la entrevista estaban negociando "una tierrita" para que el barrio pueda contar con una escuela, una comisaría y un predio con cancha de fútbol: "para hacer eventos, para toda la familia ladrillera, ponele hacer un campeonato" (Juan, Entrev. 11). En los tres años transcurridos desde la creación de la delegación se han desarrollado distintas acciones con el objetivo de organizar y construir el sindicato desde los espacios de trabajo y de vida. Esto implicó consolidar

diversas estrategias, algunas focalizadas en las condiciones de trabajo en las fábricas y otras en el barrio ladrillero, para lo cual fue fundamental el establecimiento de la delegación en el mismo y su cercanía a los hornos de la zona. De este modo, la organización se construye con lógica territorial: la familia ladrillera está en el sindicato, en las fábricas y en el barrio.

Por su parte, la historia de la conformación de la Delegación Provincial de Misiones fue diferente y la misma asume características similares y otras que las diferencian del caso de Marcos Paz. La Delegación Provincial de Misiones fue creada en el año 2016, bajo la coordinación de Eugenio, quien había militado en el Movimiento Evita de la provincia. Se acercó al sector ladrillero años antes de la normalización, trabajando desde una cooperativa de construcción en San Isidro, barrio de ladrilleros relocalizados:

Los oleros vivían todos en Villa Lanús... y se fueron todos para San Isidro cuando relocalizan. Yo me iba siempre a visitarles porque con ellos hicimos el proyecto del agua y todos trabajaban en la cooperativa Aguas Villa Lanús Limitada. Entonces eran muchas manzanas y entonces hay que contener eso, hay que cavar pozos, meter la manguera, entonces todos trabajaban y hacían ladrillos. Y en esos tiempos salía el Plan Jefas y Jefes y ellos cobraban 150 pesos y les servía y con eso yo les decía “mínimamente cuatro horas por día a colaborar a la cocina”, como parte de la contribución... a hacer algo por la comunidad, por el barrio (Eugenio, Entrev. 7).

Eugenio conoció a Luis Cáceres, secretario general de la UOLRA, mientras gestionaba herramientas para los oleros y oleras de la zona. “Ahí otro compañero del Evita me dijo “yo tengo un amigo, Luisito Cáceres que le dieron para que sea interventor del sindicato Ladrilleros” y yo le dije “¿hay un sindicato ahí?”, “si, hay un sindicato”. Agarré y nos fuimos a Buenos Aires con otros muchachos, a Ciudadela” (Eugenio, Entrev. 7).

A partir de ese momento comenzaron un proceso de construcción del sindicato en la provincia; “El crecimiento fue tranquilo, pero a paso seguro”: hoy conforman una red territorial de referentes ladrilleros y ladrilleras en las localidades de Jardín América, Santa Ana, Oberá, Guaraní, Azara, Posadas y Candelaria. A diferencia de lo que sucede en Marcos Paz, la Delegación Provincial de Misiones está localizada en el centro de Posadas, lo cual obliga a una -cierta- diferenciación de espacios y actividades: en la sede, los y las referentes de la

delegación se reúnen con actores políticos e institucionales relevantes para el sector, mientras que las actividades, festejos, capacitaciones, reuniones de y con los oleros y oleras se hacen en los barrios o “focos”. Esto puede representar un elemento que dificulte la participación y apropiación de los oleros y oleras de la herramienta de organización del sector, que deba ser articulado con otros factores, como ser los vínculos de confianza construidos previamente con el delegado o las capacidades técnicas y organizativas de los y las referentes de la delegación. Sumado a ello, a diferencia de Juan, Eugenio no es ladrillero, su padre o abuelo no eran ladrilleros, sino que su vínculo con la actividad está originado a partir de la militancia social y territorial. Esto constituye otro elemento que particulariza el ejercicio de la representación realizada desde la delegación. En este sentido, no hay recetas que aseguren la representatividad y legitimidad sindical, hay que ponerlas en juego en el ejercicio mismo de la organización.

Como pasó en distintos rincones del país, la confianza de los oleros y oleras tuvo- y tiene- que construirse. En principio, nadie creía que un sindicato iba a defender sus derechos como trabajadores y trabajadoras:

Eh, mira... la mayoría de los oleros me conocen, ya me conocían de antes. Yo les decía “hagan reunión tal día, yo voy a ir que tengo una propuesta” ... cuando Luis era interventor. Yo les decía “vamos a tener un sindicato, un sindicato ladrillero”, Luis me dio unos formularios, “vamos a tener obra social” ... Y me decían: “ehhhh... dejá de mentir Cantero, eso nunca va a pasar, no existe, no hay sindicato, te están mintiendo” (Eugenio, Entrev. 7).

Para comenzar a conocer la complejidad del sector ladrillero en la provincia y desarrollar proyectos que mejoraran las condiciones de vida y trabajo, Eugenio armó un equipo de trabajo integrado por licenciados y licenciadas de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Nacional de Misiones (UNAM). Conocían el sector, Vanesa, encargada de las tareas administrativas en la delegación, vive en un barrio ladrillero; pero, a diferencia de lo que sucede en la delegación de Marcos Paz no son oleros u oleras. Para Eugenio, el hecho de no ser olero no solo no es un impedimento para ejercer la representación, sino que es un factor necesario:

Yo vengo trabajando en un espacio con los oleros, pero intenté cortar algunas veces, pero no, nada... ¿Sabes lo que pasa? Muchas veces me dijeron “no sos solero” pero yo digo “si yo tengo que estar cortando, lo más probable es que no esté acá”. El dirigente tiene que estar buscando

cómo resolver el problema, el que es olero que corte ¿para qué va a venir acá? Acá tengo que poner técnicos para que hagan proyectos... Nosotros tenemos que tener objetivos y la visión para ver cómo solucionar ese problema... No podemos decir “terminamos de cortar, a lavar y nos ponemos a hacer documentos” (Eugenio, Entrev. 7).

En relación al rol de la delegación regional, Eugenio entiende que la misma “tiene que ser un satélite” para “visibilizar el trabajo ladrillero”, pero que requiere de “trabajo científico, calificado”.

Nosotros queremos que sea autogestionado, que ellos [los oleros] no estén dependiendo cien por ciento...Que cuenten con el sindicato, se asocien, trabajemos juntos, pero que sean autónomos y esto que sea un puente que le tiene que servir a ellos para el desarrollo, para el futuro (Eugenio, Entrev. 7).

Las especificidades de la representación ejercida desde la delegación misionera no solo se vinculan con la localización de la sede, la trayectoria de los y las referentes sindicales, sino también con que, como señalamos en el capítulo uno, la mayoría de los ladrillos artesanales en Misiones se producen en emprendimientos familiares o autogestionados. En este sentido, el sindicato desarrolla estrategias innovadoras para representar a oleros y oleras no asalariado/as.

De este modo, desde la delegación, desarrollan distintas acciones específicas, adaptadas a las necesidades y problemáticas de cada barrio y localidad: capacitaciones y talleres, asesoramiento de abogados y técnicos de la UNAM. A medida que la organización avanza realizan articulaciones con distintas instituciones de la zona, pero Eugenio destaca como relevante, sobre todo en momentos incipientes de organización “el acercamiento, la forma de dar un servicio”.

Después, nosotros hicimos una afiliación pasiva, no activa, está afiliado, pero no paga nada (...) Porque nosotros, todas las personas, necesitamos tener un sentido de pertenencia, un lugar, queremos estar en un lugar (Eugenio, Entrev. 7). Con la afiliación podemos tener un control, porque así con cada afiliado los chicos se encargan de averiguar si tienen obra social o no... Y como no tienen monotributo, ni nada, nosotros les podemos ayudar con el tema de abogados, tenemos la compañera que conoce el tema del Hospital Público, acceso a eso, a contadores que trabajan en convenio con el sindicato (Eugenio, Entrev. 7).

A su vez, la articulación con actores políticos e institucionales de la provincia es considerada como una herramienta clave para mejorar las condiciones de vida y

trabajo de las familias oleras. Eugenio fortalece las relaciones de la delegación con organismos públicos y sus funcionarios, entendiendo que “el Estado es una planta grande, con muchas frutas y nosotros tenemos que ver cómo bajar esa fruta, pero si vos agarras un garrote y le empezás a dar no, así no funciona”. De ese modo, entiende que el trabajo desde la delegación es “generar la demanda organizada” y transmitirla “en tres o cuatro objetivos puntuales”. Como señalamos en el capítulo anterior, en la representación del sector ladrillero de la economía popular una estrategia para organizar, formalizar y mejorar las condiciones de trabajo de las unidades productivas es asociar productores en cooperativas de trabajo y/o asociaciones civiles. En el capítulo uno señalamos que en Misiones existían previamente a la creación de la delegación distintas instancias colectivas de producción, formalizadas en cooperativas y asociaciones civiles. La delegación trabajó articuladamente con estas unidades productivas en proyectos de capitalización y formación. En este sentido, los referentes de la delegación destacan el establecimiento de un parque ladrillero en la localidad de Jardín América, en un predio cedido por el Municipio. Con el parque en funcionamiento los trabajadores y trabajadoras de la Asociación Civil Oleros Unidos de Jardín América pueden separar el espacio de vida y de trabajo, trasladando la producción desde sus viviendas a un espacio organizado para tal fin. Además, el parque representa una posibilidad para mejorar las condiciones de trabajo y de venta, eliminar la presencia del trabajo infantil y morigerar los impactos ambientales. Como veremos más adelante, esto constituye un punto de llegada para el cual debe transitarse el difícil proceso de construcción de acuerdos interpersonales.

Por otro lado, en el marco de la delegación regional se desarrolla y fortalece desde hace cuatro años un espacio de organización de las mujeres ladrilleras; Oleras de distintas localidades construyen día a día el espacio Red de Mujeres Ladrilleras de Misiones. En este marco realizan encuentros, capacitaciones, talleres y se organizan productivamente. En el barrio Porvenir II, donde viven y trabajan cincuenta familias oleras, la Red construyó una sede propia. En la estructura nacional de la UOLRA, la Red se incluye en el espacio Mujeres Ladrilleras.

Como señalamos en el quinto capítulo de esta tesis, las mujeres oleras se destacan como creadoras de redes solidarias y de organización comunitaria, con

el objetivo de lograr el sostenimiento de la unidad doméstica y la protección familiar. Guadalupe lo señala específicamente:

Cualquier proyecto que salía eran las mujeres las que participaban, los hombres siempre... no querían. Y que eso pasa en diferentes espacios también comunitarios. La mujer es la que participa más en la escuela, en el CAPS, en la iglesia y a nosotros nos pasó lo mismo (Laura Guadalupe, Entrev. 9).

En relación al cambio que significó para las familias oleras la organización del espacio, Guadalupe recuerda que lo único que le dijeron las mujeres fue que “nosotras podemos venir a las reuniones y hacer otras actividades mientras llevemos a nuestros hijos”. De este modo, “cuando estamos reunidas somos 15 compañeras y 29 chicos”. Para poder garantizar la participación y el cuidado de los niños y niñas desde la UOLRA articulan con la organización universitaria Carlos Tereszecuk, que realiza actividades infantiles mientras transcurren las reuniones de la Red. A su vez, desde la delegación han realizado las articulaciones institucionales para que algunas oleras se formen como Promotoras de Género en la UNAM. De este modo, reuniéndose los fines de semana, haciendo talleres y capacitaciones, generando emprendimientos para tener ingresos cuando la venta de ladrillos baja fueron construyendo vínculos cercanos, de confianza. Saturnina destaca la importancia que también tiene la Red en términos productivos:

Nosotras con las mujeres estamos haciendo ese trabajo, para llegar a que sea menos el gasto. Por ejemplo, si vos mandas a alisar, a cantear, son 120 pesos, entonces en lugar de eso organizar, ponele que yo tengo cinco mil [adobes] en el piso, entonces nos juntamos y hacemos acá... Entonces en ese proyecto estamos con las mujeres... Hasta ahora somos más o menos unas diez más o menos... Cuesta para juntarse y estar todas en la misma... Nosotras el sábado nos juntamos y las mamás vienen contentas porque hay chicos que nos ayudan de la Universidad ¿viste? Y entonces le cuida a los chicos y entonces las mamás vienen y les dejan ahí sin preocupación (Saturnina, Entrev. 10).

Con el crecimiento de la Red y del espacio nacional que las enmarca dentro del sindicato han fortalecido y visibilizado a las oleras como trabajadoras. Las problemáticas y urgencias que atraviesan al sector son variadas y complejas, pero localmente están pudiendo dar discusiones novedosas. En el 2019, por primera vez, eligieron en la Fiesta Provincial del Olero no solo una reina sino también un rey. “Agregamos el rey este año, pero no pudimos sacar la reina

porque si no se podría todo” (Juan Carlos, Entrev. 8). También, comenzaron a problematizar el nombre de la Fiesta ya que el mismo refiere exclusivamente a los varones oleros. Seguramente serán discusiones que continuarán los años próximos.

En síntesis, la delegación provincial- en su articulación territorial con referentes oleros de distintas localidades de la provincia- desarrolla diversas estrategias para representar a los oleros y oleras que trabajan en emprendimientos familiares y unidades productivas autogestionadas. Con una impronta específica, que en algunos elementos difieren del trabajo que desarrolla la Delegación Regional de Marcos Paz, en Misiones han negociado y recuperado las experiencias de organización existentes en los barrios y emprendimientos ladrilleros. Han desarrollado proyectos productivos y sociales, acompañado situaciones familiares críticas, visibilizado a un sector sumamente relegado, “formado compañeros” y construido una representación territorial que mejore las condiciones de trabajo y de vida del olero y la olera de la provincia.

Estrategias en movimiento. Aprendizajes y relaciones de confianza

Como señalamos en el capítulo tres, la representación ejercida por una organización sindical implica un proceso de construcción de mecanismos legitimados de representatividad. Al reconocimiento institucional que brinda la personería gremial a un sindicato hay que incorporarle la construcción cotidiana, dialéctica e imprevisible del reconocimiento interno. En ese camino, existen dos dimensiones que encontramos presentes en el trabajo realizado desde las delegaciones y que particularizan las estrategias desarrolladas: el aprendizaje y la construcción de relaciones de confianza. Como señalamos en el capítulo cinco, ocupar un rol de representación “de los compañeros ladrilleros” significó para muchos un proceso de aprendizaje. Para Pedro, delegado de horno en Marcos Paz, asumir esa responsabilidad fue difícil. Siendo uno de los trabajadores más antiguos del horno los compañeros lo eligieron dos veces antes de que él aceptara. No quería ser delegado:

Como yo soy bien antiguo ahí. Entonces yo les dije “yo no puedo, tengo muchos problemas de vista” y, además, en la escuela.... No tengo

mucha, entré casi hasta el segundo... y tercero estaba como tres, cuatro meses, no había cómo seguir estudiando, no tenía libros ni cuadernos, no me compraban mis papás. Entonces no había cómo estudiar ¿vivo? Más que nada por eso yo no quise...por ahí me mandan algún escrito o tenés que hacer algo, entonces no voy a poder, entonces voy a quedar mal, entonces “elijan a otro” les dije (Pedro, Entrev. 13).

Tiempo después, los compañeros volvieron a decirle “vos tenés que ser delegado” y Pedro encontró otro argumento: “tengo que salirme.... Tengo que ir a Bolivia” ... Pero eso era pretexto para no entrar... “No, no... elijan a otro”, les dijo. Luego de ir en representación de sus compañeros a una reunión en el Ministerio de Trabajo porque “los recibos venían mal, las vacaciones, los aguinaldos, venía flojo, poquito venía de aguinaldo y las vacaciones tampoco” y alentado por el Secretario Gremial, Pedro decidió asumir ese rol. Fue aprendiendo, incorporando herramientas, “aprender de leyes” para “enfrentar mejor al patrón”. Sin embargo, la relación con sus compañeros no está exenta de tensiones:

¿Y te gusta ser delegado?

Si, más o menos... ahora me acostumbré... ya ahora que participo en todo, cuando hay reunión, cuando hay marcha... voy aprendiendo yo también... a pesar de que yo no gano nada... El día que voy a reunión, ese día nomás me van a reconocer, no tengo otro sueldo aparte. Ellos piensan que tengo aparte sueldo (Pedro, Entrev. 13).

Pedro sabe que el rol como delegado implica “tener que hacer algo que yo no voy a saber”, ir a reuniones, negociar con el patrón, recibir y mandar escritos... Y sumado a eso, ocupar un lugar de mayor visibilidad y responsabilidad entre sus compañeros quienes, en su mayoría, estaban atravesados por la desconfianza en relación al sindicato. “Participar en todo”, ir a las reuniones y marchas, constituyen para los delegados instancias de aprendizaje, que les permiten incorporar herramientas y reconocerse en su nuevo rol. Juan, Delegado Regional, señala que cuando tenía que negociar alguna situación o incumplimiento con el patrón él “no te daba bola... se ponía loco y se iba nomás”. Frente a eso, aprendió que era mejor “llevando notificación... todo nos manejamos con notificación con el patrón. Con la notificación es más fácil, lo haces firmar y no tenés que estar discutiendo”. Las instancias de formación sindical son espacios donde estas herramientas se construyen y se difunden. Por otro lado, un obstáculo recurrente para lograr relaciones de confianza entre los trabajadores del horno es la suposición de que quienes asumen roles como

representantes poseen un ingreso específico por ello. “Ellos piensan que tengo aparte sueldo”, señala Pedro.

Una vez fui a acompañar a sacar fotos, el día del paro era... paro general, de la CGT. Ahí paramos todos, pero algunos en el fondo estaban cortando y apilando (...) Los hicimos parar. Fuimos a hablar, eran dos hornos. Y ahí al otro día yo llegué al horno y me dijeron “ahhhh, vos estabas ayer con ellos [con la Comisión Directiva del sindicato] ¿y cuánto ganaste ayer?”. Y me decían que yo ese día no perdí nada, “nosotros perdimos”. Cuando hay aumento y esas cosas ahí están contentos, pero cuando a veces hay reuniones, dos veces por semana, dicen “ahí se va él tranquilo, nosotros nos quedamos trabajando” (Pedro, Entrev. 13).

En el relato de Pedro aparece presente nuevamente la desconfianza, como también la idea de vocación en la tarea de representación. Además, se muestra una distancia entre “ellos”, referida a la Comisión Directiva, y los trabajadores del horno, quienes no querían dejar de cortar para no interrumpir la producción (recordemos que en las fábricas el corte y apilado de ladrillos se paga a destajo). Esa distancia que es inherente a la relación representado-representante se vuelve a visibilizar cuando unos “se quedan trabajando” y los delegados “tranquilos” se van a alguna reunión.

En el interior de Misiones señalamos previamente una experiencia que desde la delegación reconocen como significativa y que recuperamos para seguir indagando acerca de las dificultades que conlleva la organización y representación de, en este caso, una unidad productiva autogestionada por sus trabajadores.

Juan Carlos, referente de la delegación, acompañó desde sus inicios el proyecto de creación del parque ladrillero en Jardín América, al cual define como “súper trabado”. Si bien Juan Carlos destaca la “red de relaciones impresionantes” que tenían los oleros y sus familias de Jardín América y que “sabían cómo corta “tal, tal” ... que “aquel es especialista en no sé qué”, el traslado y organización asociativa de las familias fue muy difícil. Juan Carlos reconoce que “había materia prima”, pero “los compañeros de allá son familias, todo el proceso es muy personal... Fulano es el referente y pasa todo por Fulano (...) El proceso más difícil fue que ellos lo vean y que vieran que podían superar esa situación inicial si se asociaban o tenían dos o tres puntos en común”.

Había una sensación muy chocante en el sentido de que desde cuando ellos tenían uso de razón el funcionamiento de la producción de ladrillos era así... Muy marcada la cuestión familiar, muy marcada la cuestión del jefe de la olería y de eso pasar a la cuestión asociativa es muy difícil... Y ellos lo que decían era: “vamos todos juntos al espacio, pero que cada uno tenga su olería” y eso era difícil de romper... Y casi no se dio (Juan Carlos, Entrev. 8).

Las dificultades señaladas son frecuentes en organizaciones asociativas ya que al ser los asociados tanto trabajadores/as como propietarios/as, deben crear y negociar colectivamente las normas que regulen la producción, la comercialización, la estrategia y política de la organización. “Significa una constante negociación, puesta en común y discusión de las formas de autogestión y cooperación del colectivo” (Madovan, 2020). En el parque ladrillero de Jardín América construyeron acuerdos. En lo productivo, la quema de los adobes se realizaba de manera conjunta, como así también, las familias compartían el costo de los camiones. A su vez, elaboraron un reglamento interno donde establecieron horarios, organizaron la limpieza, prohibieron el trabajo infantil en el parque y el consumo de bebidas alcohólicas y drogas.

Y esa cuestión de generar reglas entre ellos, hacia adentro, era muy difícil. Porque vos le invitabas a trabajar y le decías “esto es de todos” y eso es un concepto muy difícil de comprender, de apropiarse y hacerlo cuerpo.... Pero cuando se van a laburar dicen “ese ladrillo hice yo”, “esa carpa es mía, está tapando los adobes de todos” ... Empezás con las cuestiones chiquitas y ya se tensiona todo ese discurso (Juan Carlos, Entrev. 8).

Con la agudización de la crisis económica durante el período 2016-2018, las tensiones fueron en aumento. “Entonces algunos tenían su huerta, otros no querían trabajar en huerta porque decían “yo vengo acá a hacer ladrillos”, entonces no iban más, descuidaban su espacio” (Juan Carlos, Entrev. 8).

Y se fueron desgastando hasta que el compañero que era referente, el viejo, Héctor, dijo “bueno, muchachos, yo no sigo más en esto”. Había mucha presión... La crisis, los pedidos, la gente se cagaba de hambre. Y como toda esa relación que él tenía quedó resumida en el sindicato él ya no veía otra forma de canalizarlo. Como que toda esa demanda se canalizó a través del sindicato. Y el sindicato era su hijo, su delegado, entonces se armó un conflicto de intereses (Juan Carlos, Entrev. 8).

La experiencia relatada por Juan Carlos está atravesada por múltiples complejidades: el desafío del asociativismo como estrategia, la situación

comercial crítica durante esos años, la cultura arraigada en el sector del “jefe de la olería”, las dificultades que enfrentaron quienes asumieron roles de representación para organizar las demandas y los riesgos e incertidumbres que conlleva la construcción de relaciones de confianza en el marco de organizaciones sindicales.

Desde la UOLRA Misiones decidieron cerrar la delegación que habían abierto en Jardín América y tuvieron que volver a empezar. Hoy, las familias oleras han elegido nuevos referentes y el proceso está recomenzando. “A veces conseguir una herramienta es difícil, pero cambiar estas cuestiones son más difíciles todavía... Esa forma de pensarse a sí mismos como trabajadores es lo más complicado” (Juan Carlos, Entrev. 8). La delegación tiene en su haber el aprendizaje de las dificultades colectivas vividas y el desafío que implica la representación y organización de un sector atravesado por la desconfianza y por vulneraciones sociales y económicas históricas.

REFLEXIONES FINALES

Llegado a este punto hemos analizado las principales problemáticas y características de la actividad ladrillera artesanal en Argentina y su relación con la forma que adopta la representación sindical del sector que desarrolla la UOLRA, en el período 2015-2019. Para ello, analizamos las estrategias de representación desarrolladas por el sindicato, recuperando las voces de integrantes de la Comisión Directiva y de delegados/as y referentes de las delegaciones presentes en Marcos Paz y Misiones. El concepto de estrategias de representación sindical - es entendido como el despliegue activo, coherente y socialmente inteligible de acciones, intenciones y decisiones colectivas orientadas a cumplir los objetivos de la organización. A su vez, entendemos que ellas implican la homogeneización y valorización legítima de intereses y demandas heterogéneas. Para analizar las estrategias de representación desarrolladas por el sindicato acercamos la mirada, haciendo foco en las fábricas ladrilleras de Marcos Paz (Buenos Aires) y en los emprendimientos familiares y autogestionados de Misiones.

A partir del análisis de ambos casos encontramos similitudes y contrapuntos que consideramos pertinente destacar:

1. Por un lado, en relación al proceso productivo del ladrillo es relevante atender a su carácter artesanal. Esto implica que más allá de que existan adaptaciones locales del mismo, las etapas y tareas realizadas son similares en los distintos tipos de unidades productivas y en la mayor parte de ellas predomina un bajo aporte de capital y medios técnicos y un uso intensivo de la fuerza de trabajo. Además, gran parte del proceso sucede a la intemperie, lo cual condiciona la producción- sobre todo en los establecimientos con menor infraestructura. En Misiones la producción es estacional, focalizada en los meses de primavera y verano; mientras que en Marcos Paz se fabrican ladrillos todo el año. Esto implica que en el primer caso muchas familias tengan que realizar otras actividades productivas para compensar la pérdida de ingresos durante los meses invernales o de fuertes lluvias (con mayor regularidad en el caso de los trabajadores y trabajadoras del interior de la provincia que combinan la

producción ladrillera con la tarea). A su vez, los hornos bonaerenses poseen una mayor tecnificación y mayor escala de producción que los misioneros.

2. En relación a las condiciones y organización del trabajo, los casos analizados permiten observar la heterogeneidad laboral que caracteriza al sector. De este modo, en Marcos Paz, analizamos las especificidades propias del trabajo asalariado y en Misiones las del trabajo familiar o autogestionado. Si bien en las fábricas bonaerenses continúa habiendo una proporción de empleo no registrado, existe una mayor formalización laboral y comercial que en los emprendimientos misioneros. Desde la normalización de la UOLRA en adelante el sindicato ha avanzado en hacer cumplir el CCT y las escalas salariales acordadas en cada paritaria. Esto permite que el trabajo esté basado en las categorías establecidas en el mismo y que los salarios dejen de responder a lógicas informales y discrecionales de cada trabajador con el empleador. Por su parte, en los emprendimientos familiares, la organización del trabajo responde a una división de tareas entre los distintos/as integrantes de la familia, en función de criterios fisiológicos, de género o etarios. En estas unidades productivas existe una menor formalización laboral y comercial y los ingresos producto de la actividad constituyen ingresos de subsistencia, que alcanzan para sostener la vida familiar y reponer materia prima e insumos para continuar con la producción. Esto obliga a que todos y todas participen de la olería y, en algunos casos, contraten a terceros para tareas específicas. En Misiones, hijos/as y mujeres oleras trabajan y- en muchos casos- están a cargo de la unidad productiva, mientras que en los hornos de Marcos Paz las mujeres hoy no participan de la producción y han logrado erradicar el trabajo infantil y adolescente en los hornos. Finalmente, en las fábricas existe una importante presencia de trabajadores migrantes, principalmente provenientes de Bolivia y Paraguay, lo cual constituye un factor que particulariza las condiciones de trabajo (ya que antes de la normalización del sindicato existían abusos reiterados por parte de patrones que se apoyaban en la irregularidad migratoria de estos trabajadores obligándolos a aceptar peores condiciones laborales), modifica la temporalidad del trabajo (ya que,

dependiendo de la coyuntura, los trabajadores suelen volver durante algunos meses a su país de origen) y particulariza la forma de ejercer la representación sindical (debido a que se conforman colectivos de trabajadores menos estables y duraderos, con demandas específicas y distancias culturales con el lugar de llegada).

3. En relación a las condiciones de vida de las familias ladrilleras el elemento que las condiciona fuertemente es el establecimiento de los emprendimientos en zonas periurbanas. De este modo, tanto en el caso de las fábricas bonaerenses como de los emprendimientos familiares en misiones, la vida transcurre alejada de los centros urbanos y, dependiendo del barrio, con infraestructura insuficiente. En Marcos Paz los trabajadores no viven en las fábricas, sino que progresivamente fueron instalándose en un barrio cercano a las mismas, mientras que, en Misiones, específicamente en el barrio Porvenir II, existe una unidad entre el espacio de vida y de trabajo (incluso en muchos casos la tierra para fabricar ladrillos es obtenida del terreno propio).

Es importante atender a las particularidades señaladas para comprender las características que asume la representación del sindicato. Para quienes se hicieron cargo de la normalización de la UOLRA, fue volviéndose evidente que no lograrían representar a los ladrilleros y ladrilleras de todo el país si no estaban cerca. Para eso, crearon delegaciones regionales y provinciales que adaptaran las estrategias sindicales a cada contexto. En Marcos Paz, crearon una delegación regional que trabaja atendiendo a los hornos de la zona, asumiendo el rol de delegado un ladrillero con trayectoria en la actividad. En este caso, la delegación funciona en su propia vivienda, buscando fomentar la participación y presencia en el local de los trabajadores. La delegación provincial misionera se constituyó con una impronta diferente. Por un lado, construyen su base organizativa articulando acciones con referentes de distintos puntos de la provincia. Por el otro, el delegado a cargo posee una larga trayectoria de militancia social y barrial, no es olero y el equipo que conformó para trabajar en la delegación conoce la actividad, pero no se dedican a la misma, son trabajadores sociales, ingenieros y militantes sociales. La delegación está ubicada en el centro de Posadas, pero la mayoría de las actividades con las

familias oleras se desarrollan en cada barrio o localidad del interior de la provincia.

La historia de la delegación y la trayectoria del delegado misionero aparecen como ejemplo de una singularidad que posee la UOLRA dada por la presencia en el sindicato de referentes y militantes sociales no vinculados directamente con la actividad sindical tradicional, sino con experiencia en la organización de trabajadores y trabajadoras de la economía popular. Tanto en Marcos Paz como en Misiones las delegaciones vehiculizan estrategias de representación sindical específicas para cada sector: en las fábricas, destacamos la elección de delegados por horno, la fiscalización para garantizar el cumplimiento del CCT y la gestión de la obra social sindical. Con respecto a los emprendimientos familiares: la promoción del asociativismo, el acompañamiento y asesoría legal y técnica, la articulación con actores políticos e institucionales de la zona, la creación de un parque ladrillero en Jardín América, la gestión de la obra social junto con las acciones de prevención y atención de salud y la creación de la Red de Mujeres Ladrilleras de Misiones.

Como hemos analizado, la representación de los ladrilleros y ladrilleras que no tenían patrón y producían en unidades familiares implicó para la UOLRA una apertura y el desarrollo de estrategias innovadoras. Esto constituye una experiencia novedosa y significativa ya que, con errores y aciertos, desde el sindicato hacen un trabajo de adaptación de la organización sindical al mundo laboral ladrillero, con sus heterogeneidades y complejidades. Esto se enmarca en la demanda de adaptación al nuevo contexto laboral que afrontan las organizaciones sindicales, ante una situación de polarización y coexistencia de situaciones laborales disímiles que hasta implican la ampliación de la propia definición de lo que se entiende por “trabajador” y “trabajadora”. Para la UOLRA, la doble representación desarrollada implicó una apuesta por la representatividad que “haciendo síntesis” y homogeneizando demandas heterogéneas pudiera construir un colectivo, una organización. Sin embargo, tal como hemos señalado, el sindicato solo puede hacerlo en la medida en que existe un plafón común, homogeneizable. Las demandas heterogéneas pueden llegar a homogeneizarse en la medida en que corresponden a necesidades que surgen en tanto las personas se encuentran trabajando, en nuestro caso, como

ladrilleros y ladrilleras. Ese núcleo común es fundamental y su caracterización ineludible a la hora de analizar la organización gremial que los comprende. A su vez, el otorgamiento de la personería gremial es necesario, pero no suficiente; para lograr la representatividad es necesario adentrarse en la construcción cotidiana e imprevisible de relaciones de confianza y legitimidad. En otras palabras, la acción sindical excede a su expresión formal, poco nos dice el reconocimiento institucional de las dinámicas que se ponen en juego en el proceso de construcción colectivo que implica la organización sindical. Como hemos analizado en el capítulo cinco, la UOLRA desarrolla distintas estrategias en dos direcciones principales. Por un lado, aquellas que persiguen el reconocimiento de las y los ladrilleros como trabajadores y trabajadoras con derechos conforme a ello (mediante la representación de trabajadores informalizados/as, migrantes, familiares e invisibilizados/as- específicamente en lo que respecta a las ladrilleras). Por otro lado, aquellas estrategias que buscan fomentar la participación de los y las ladrilleras como herramienta para construir vínculos de confianza y cercanía. Analizamos también las dimensiones que le permiten al sindicato transversalizar la representación y *hacerse* representativo: la territorialidad y la construcción de la “familia ladrillera” como significativa. De este modo, la UOLRA desarrolla una “política integral” en la que intervienen estrategias vinculadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo como también otras que hacen foco en las condiciones de vida. Así, atendiendo a las particularidades del sujeto trabajador/a que representan y a las problemáticas que atraviesan a la actividad, el sindicato realiza una representación socio-gremial (Maldovan y Goren, 2019) que implica el diseño de estrategias por fuera de los marcos de la tradicional acción sindical. Esto involucró un proceso de construcción hacia el interior del propio sindicato, en el cual confluían referentes provenientes del sindicalismo clásico y militantes de movimientos sociales. Para los primeros, la representación sindical de trabajadores y trabajadoras sin patrón era un desafío difícil de realizar- sobre todo considerando que en algunos casos podía tratarse de situaciones con un patrón oculto que había que identificar. Mientras que, para quienes llegaban desde los movimientos sociales, el sindicato era un espacio novedoso, más vertical en la toma de decisiones y con un lenguaje propio a incorporar. Además,

implicaba un cambio de mirada ya que el foco no estaba tanto en la resolución de conflictos cotidianos sino en la organización “desde el trabajo”, realizando intervenciones estratégicas para el largo plazo. Como señalamos en el capítulo tres, con el paso de los años, estas fueron discusiones que los propios movimientos sociales fueron incorporando, de las cuales la UOLRA es parte. Sin embargo, entendemos que más allá de la apuesta por desarrollar una representación sindical ampliada de trabajadores/as no asalariados/as que realiza la UOLRA, la resolución de problemáticas y precariedades que atraviesan la vida de las familias ladrilleras requiere del acompañamiento del Estado, no solo promoviendo y apoyando estas acciones, sino fundamentalmente modificando, acercando y adaptando las instituciones tradicionales que garantizan y proveen derechos a la clase trabajadora (Maldovan y Goren, 2019).

Esta tesis ha recuperado las voces de integrantes de la conducción nacional, provincial y regional del sindicato y de referentes que acompañan e implementan las acciones analizadas, en los barrios y en las fábricas. Es decir que, mayormente, quienes fueron entrevistados/as son personas con responsabilidades y cargos específicos asignados. Esto condiciona y particulariza las experiencias en el marco de la organización, quedando pendiente la recuperación de las voces de quienes se vinculan con el sindicato desde la base de su representación. De este modo, quedan interrogantes sin desandar, entre ellos: ¿Cuáles son las formas de apropiación de las estrategias desarrolladas? ¿Cuáles son sus límites e imposibilidades? ¿Qué elementos tensionan las estrategias en lo cotidiano? ¿Qué distanciamientos existen entre la dirigencia de la organización y su base de representación?

Ante un contexto de reiterados cuestionamientos a la capacidad de los sindicatos para organizar y representar a un mundo del trabajo cada vez más complejo, precarizado, fragmentado y heterogéneo, la experiencia de la UOLRA constituye un camino posible, que no es el único en este sentido y que no necesariamente es el mejor, pero adquiere la relevancia de haber logrado la representación sindical de ladrilleros y ladrilleras de la economía popular y de asalariados/as, en el marco de una misma organización gremial. De este modo, es una apuesta por reconstruir la fractura social y laboral que existe al interior de la actividad ladrillera, afrontando el desafío de construir una organización para el sindicato.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abal Medina, Paula. (2011). "La sublevación de la vincha". En Abal Medina y Diana Menéndez (comps), *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. Buenos Aires, Imago Mundi.

Abal Medina, Paula. (2017). Astillas del mismo palo. *Revista Crisis*, 10-2017; 1-8.

Abal Medina, Paula; Natalucci, Ana y Rosso, Fernando. (2017). *¿Existe la clase obrera?* Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Capital intelectual.

Agarwala, Rina. (2009). *An economic sociology of informal work: The case of India*. En *Economic sociology of work*: Emerald Group Publishing Limited.

Aizpuru, Anahí, Caldarelli, Luciano, De Monte, Dirce, Fernandez, Ramiro, Vocos, Federico. (2016). Hacia la dignificación de las condiciones de trabajo. La experiencia de Normalización de la Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina (UOLRA) 2012-2015. *VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires.

Almada, Selva. (2013). *Ladrilleros*. Buenos Aires: Editorial Mar Dulce.

Angélico, Héctor Rodolfo, Carla Godoy y Ignacio Angélico. (2013). Los trabajadores de la industria del ladrillo y su Organización Sindical. Un estudio de caso. *X Jornadas de Sociología*. Buenos Aires.

Anigstein, Cecilia y otras. (2011), "Entre el malestar y la resistencia. Notas para pensar la organización sindical de base en la industria cosmética". En Abal Medina y Diana Menéndez (comps), *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*, Buenos Aires, Imago Mundi.

Arango, Yudy Alejandra; Chena, Pablo Ignacio; Roig, Alexandre. (2017). *Trabajos, ingresos y consumos en la economía popular*. Universidad Nacional de Avellaneda. Secretaría de Investigación e Innovación Socioproductiva.

Cartografías del Sur, 6, 1-18.

Arpini, Paula; Castrogiovanni, Natalia; Epstein, Maia. (2012). La Triple Jornada: ser pobre y ser mujer. *Margen: revista de trabajo social y ciencias sociales*, 66, p. 4-22.

Atzeni, Maurizio; Ghigliani, Pablo. (2008). Nature and limits of trade unions' mobilisations in contemporary Argentina. *Labour Again*, vol. 166, p. 1-13.

Auyero, Javier. (2002). Los cambios en el repertorio de la protesta social en la Argentina. *Desarrollo Económico*, Buenos Aires, v. 42, n. 166, p. 187-210.

Barrantes, César. (1992). Del sector informal urbano a la economía popular. En *Revista de Ciencias Sociales*, Universidad de Costa Rica. Número 57, pp. 97-108.

Barsky, Andrés (2005). El periurbano productivo, un espacio en constante transformación. Introducción al estado del debate con referencias al caso de Buenos Aires, *Scripta Nova –Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona. Vol. IX, núm. 194 (36), recuperado de <http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-194-36.htm>

Bartolomé, Leopoldo J. (2006) Reasentamientos forzados y el sistema de supervivencia de los pobres urbanos Avá. *Revista de Antropología*, núm. 8, Universidad Nacional de Misiones Misiones, Argentina

Battistini Osvaldo. (2009). La lógica tradicional de representación sindical frente a los nuevos trabajadores y nuevas formas de trabajo. Continuidades y Contradicciones. En Abal Medina, *Senderos Bifurcados. Practicas sindicales en tiempos de precarización laboral*. Buenos Aires: Prometeo Libros.

Battistini, Osvaldo. (2010). El modelo sindical en crisis. Buenos Aires. Documentos CEFS-CTA.

Baylos, Antonio. (2001). Representación y representatividad sindical en la globalización. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 19:69-94. Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0101220069A>

Benencia, Roberto. (1994). La horticultura bonaerense: lógicas productivas y cambios en el mercado de trabajo. *Desarrollo Económico*, p. 53-73.

Benería, Lourdes. (1981). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *Mientras tanto*, nº 6, p. 47-84.

Bensusán, Graciela y Subiñas, Marta. (2014). Representación e intermediación en el ámbito del trabajo: actores, recursos y estrategias. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 59(220), 55-80, recuperado de: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcpys/article/view/47518>

Bianucci, Mario Averardo. (2009). El Ladrillo: Orígenes y Desarrollo. FAU-UNNE. Recuperado de <https://arquitectologicofau.files.wordpress.com/2012/02/el-ladrillo-2009.pdf>.

Bonner, Christine y Spooner, Dave. (2011). Organizing in the Informal Economy: A Challenge for Trade Unions. *Internationale Politik und Gesellschaft*, 2, 87-105.

Cariola, Cecilia. (coord) (1992). *Sobrevivir en la pobreza: el fin de una ilusión*, Caracas, Cendes: Nueva Sociedad.

Brites, Walter y Catullo, Maria Rosa. (2016). Represas y transformación socio-urbana. Un análisis comparativo de los proyectos hidroeléctricos de Salto Grande y Yacyretá. *Ciudades Comunidades e Territórios*, nº33.

Carrasco, Cristina. (1992). El trabajo de las mujeres: producción y reproducción. Algunas notas para su reconceptualización, *Cuadernos de Economía*, 20: 32-53.

Catalano, Ana María. (1993). La Crisis de la representación en los sindicatos. Del esencialismo de clase a la función comunicativa. *Nueva sociedad* N°124 marzo- abril, pp. 122-133.

Cató, Juan Montes y Ventrici, Patricia. (2010). El lugar de trabajo como espacio de resistencia a las políticas neoliberales. Reflexiones a partir de las experiencias de los trabajadores telefónicos y del subte. *Theomai*, no 22, p. 101-119.

Cea D'Ancona, María Ángeles. (1999). Metodología cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social. Madrid: Síntesis.

Cebolla Badie, Marilyn. (1993). "Oleros" *La pequeña industria del ladrillo en Posadas*. Posadas: Editorial Universitaria de Misiones.

Chavez Molina, Eduardo. (2009). Aportes conceptuales sobre las prácticas sociales en la feria callejera. El tema de la confianza social. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 8(24), 293-309.

Ciulli, Vanesa. (2009). La autogestión ayer y hoy. Una mirada desde el pensamiento de Antonio Gramsci. En *La economía de los trabajadores: Autogestión y distribución de la riqueza* A. Ruggeri (Ed.), Buenos Aires: Cooperativa Chilavert.

Cisterna, Carolina y Matteucci Lucía Gisela. (2015). La urbanización en Argentina durante el neodesarrollismo. Una lectura desde las rupturas y continuidades con el período neoliberal. *Revista de Direito da Cidade* vol. 07 vol, nº 4.

Colectivo Situaciones (2009) *Conversaciones en el impasse. Dilemas políticos del presente*. Buenos Aires: Tinta Limón.

Coraggio, José Luis. (2015). La Economía Social y Solidaria (ESS): Niveles y alcances de acción de sus actores. Recuperado de www.coraggioeconomia.org.

Correa, Jorge. (1974). Los Jerarcas Sindicales, Buenos Aires: Editorial Obrador.

Dalle, Pablo. (2010). Estratificación social y movilidad en Argentina (1870-2010). Huellas de su conformación socio-histórica y significados de los cambios recientes. *Revista de Trabajo* n°8- MTESS. Buenos Aires.

De Monte, Dirce Paola y Omar Enrique Díaz. (2011). La industria ladrillera: actividad milenaria, millonaria y postergada. Concurso bicentenario de la patria: premio Juan Bialet Massé. La Plata, Buenos Aires.

Del Río, Bo, Martínez Arca, Bernasconi, Müller y Massone. (1995). Propuesta de ordenamiento territorial y actualización normativa para la minería de suelos (actividad ladrillera), en el Partido de General Pueyrredon. En M.P. CANTU (Ed.). Primera Reunión Nacional de Geología Ambiental y Ordenación del Territorio. Problemática Geoambiental y Desarrollo Sustentable. Actas. Tomo II: 385-400.

Del Río, Juan Pablo. (2014). Transformaciones habitacionales en la Región Metropolitana de Buenos Aires. El pasaje del neoliberalismo al neodesarrollismo urbano. Dossier La cuestión regional, *Revista Geograficando*. La Plata.

Deambrosi, Nicolás. (2011). Entre conceptos, tabiques y vinchucas. Una caracterización de la producción ladrillera como aproximación a la relación Chagas/Trabajo en el sureste santiagueño. 6to Encuentro de Jóvenes Investigadores. Fundación El Colegio de Santiago-CONICET-FHCSYS-INDESUNSE. Santiago del Estero.

Deambrosi, Nicolás. (2014). Ambiente y Trabajo en la actividad ladrillera artesanal del SE santiagueño. En *XI Congreso Argentino de Antropología Social*. Rosario.

Delamata, Gabriela. (2005). Las organizaciones de desocupados del Gran Buenos Aires y la(s) crisis. En Schuster, F. et al (comp) *Tomar la Palabra. Estudios sobre la protesta social y la acción colectiva en la Argentina contemporánea*. Pp. 365 – 387. Buenos Aires: Prometeo.

Delménico, Agustín. (2010). Trabajo infantil y adolescente en el marco de las estrategias familiares de supervivencia. El caso de la industria ladrillera en el partido de Chacabuco: 2000-2010. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

Denning, Michael. (2010). Vida sin salario. *New Left Review* 66: 77-94

Diana Menéndez, Nicolás. (2008). “La trama compleja de la acción sindical: los casos de ATE y UPCN”, *Trabajo y Sociedad*, vol. IX, n.º 10, otoño, Santiago del Estero.

Diana Menendez, Nicolás. (2015). Lo institucional como totalidad: formas de representación sindical tradicional. *Questión*, Vol. 1, Nº 47, La Plata.

Dinerstein, Ana Carolina, Contartese, Daniel y Deledicque, Melina. (2010). *La ruta de los piqueteros: luchas y legados*. Buenos Aires: Capital Intelectual.

Drolas, Ana. (2003). Los enigmas de la representación. Una mirada sobre el sindicato. Ponencia presentada en el *VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires.

Duhalde, Santiago y Lenguita, Paula. (2012). El clasismo sindical en tiempos kirchneristas. Un estudio de caso. *Conflicto Social*, vol. 5, no 7, p. 43-68.

Dyszal, Guillermo; Ferrero, Juan Pablo; Gurrera, María Silvana. (2005). El sindicalismo de movimiento social. En *IV Jornadas de Sociología de la UNLP*. La Plata.

Etchemendy, Sebastián y Collier, Ruth. (2007). Golpeados pero de Pie: Resurgimiento Sindical y Neocorporativismo Segmentado en Argentina (2003-2007”. *Politics and Society*.

Etkin, Jorge y Schvarstein, Leonardo. (1989). *Identidad de las organizaciones*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.

Evans, Peter. (1996). El Estado como problema y solución, en *Desarrollo Económico* Vol. 35, N° 140, Buenos Aires.

Fernández Mouján, Lucio., Maldovan Bonelli, Johanna y Ynoub, Emanuel. (2018). Debates, alcances y encrucijadas de la organización de los sectores populares: la CTEP, una nueva experiencia sindical. Ciudad de Buenos Aires: Umet.

Fernández, Jorge y Rondina, Julio César. (2006). *Historia Argentina: 1810-1930*. Santa Fe, Universidad Nacional del Litoral.

Figari, Carlos. (2005). Ocupar, resistir, producir y educar. Fábricas y empresas recuperadas en la Ciudad de Buenos Aires. Labour Again.

Fraga, Rosendo. (2000). Los cambios en el trabajo y en la pobreza, en *Ámbito Financiero* (Buenos Aires) 30 de Octubre.

Fraser, Nancy. (2008). La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. *Revista de trabajo*, vol. 4, no 6.

Frege, Carola M.; Kelly, John. (2003). Union revitalization strategies in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, núm. 1.

Galafassi, Guido. (2012). Para una relectura de los procesos de conflicto y movilización social en la Argentina de inicios del milenio (2001-2003). *Revista mexicana de sociología*, 74(1), 69-98.

García A. (2012). El encuadramiento sindical, un conflicto intersindical por la representación de los trabajadores de la empresa. Documento de trabajo para seminario ASET-fundación Ebert, mimeo.

Ghigliani, Pablo. (2010). Burocracia sindical: aportes para una discusión en ciernes. *Nuevo topo*, vol. 7, Buenos Aires.

Godio, Julio. (2003). Argentina. *Luces y Sombras en el primer año de transición: las mutaciones de la economía, la sociedad y la política durante el gobierno de Eduardo Duhalde (enero-diciembre de 2002)*. Buenos Aires: Editorial Biblos.

Goldman, Tali. (2018). *La marea sindical. Mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Octubre.

Gorz André. (1982). *Adiós al Proletariado*. Barcelona: El Viejo Topo.

Grabois, Juan y Pésico, Emilio. (2014). Organización y economía popular: nuestros objetivos. Buenos Aires: CTEP – Asociación Civil de los Trabajadores de la Economía.

Haidar, Julieta. (2009). Revitalización sindical en argentina. ¿Sindicalismo de movimiento social o neocorporativismo segmentado? *VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires*. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.

Hodge, B.J, Anthony, William. y Gales, Lawrence. (2003). *Teoría de la Organización: Un Enfoque Estratégico*. Madrid, España: Pearson-Prentice Hall.

Holstein, James A y Gubrium, Jaber F. (1995). *The active interview*. Sage publications.

Hopp, Malena. (2017). Transformaciones en las políticas sociales de promoción de la economía social y del trabajo en la economía popular en la Argentina actual. *Cartografías del Sur*, N6, Diciembre.

Horn, Pat. (2005). New forms of Collective Bargaining: Adapting to the informal economy and new forms of work. *Labour, Capital and Society/Travail, capital et*

société,

38(1/2):208-24.

Hyman, Richard. (1996). Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera. En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 2, Nº 4.

James, Daniel. (1981). Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial, *Desarrollo Económico*, vol. 21, nº 83, Buenos Aires.

Jódar, P.; Ortiz, L.; Martí, J.; Martín, A. y Alós, R. (2004). Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CCOO de Cataluña. *VIII Congreso español de Sociología*, Alicante, Septiembre 2004.

Kergoat, Danièle. (1998). Las ausentes de la historia. En Hirata, H. y Kergoat, D. (eds.) *La división sexual del trabajo*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad, CEM, PIETTE, CONICET, pp. 139-150.

Kornblit, Ana Lía. (2004). *Metodologías cualitativas en ciencias sociales*. Buenos Aires: Biblos.

Laclau, Ernesto. (2012). *La razón populista*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Lazar, Sian. (2019). *Cómo se construye un sindicalista: vida cotidiana, militancia y afectos en el mundo sindical*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Lazarte, Joaquín y Reartes, Lucía. (2019). Entre lo nuevo, que no acaba de nacer y lo viejo, que no termina de morir: matrices sindicales en tiempos de heterogeneidad ocupacional. *II Jornadas de Sociología*, Universidad Nacional de Mar del Plata. Mar del Plata.

Lenguita, Paula Andrea. (2011). Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino; *Nueva Sociedad*; 232; 137-149.

Longa, Francisco. (2019). *Historia del Movimiento Evita: La organización social que entró al Estado sin abandonar la calle*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Madariaga, Marta Cecilia. (2002). Sistema productivo de los ladrilleros de Comallo-Provincia de Río Negro. *Mundo agrario*, 2(4).

Maldovan Bonelli, Dzembrowski y Goren. (2019). Cooperativismo, sindicato y universidades. Una experiencia de articulación con la comunidad boliviana de ladrilleros en Traslasierra, Córdoba. *III Jornadas Migraciones de la Universidad Nacional de José C. Paz*. Buenos Aires.

Maldovan Bonelli, Johanna y Goren, Nora. (2016). “Yo pensaba que los ladrillos salían de los árboles”: Invisibilización y vínculos precarios en el trabajo ladrillero. Ponencia presentada en el *VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo (ALAST)*, 3 al 5 de Agosto, Facultad de Ciencias Económicas, UBA

Maldovan Bonelli, Johanna y Goren, Nora. (2018). ¿Derechos “adquiridos” o derechos “colectivos”? Estrategias sindicales para la formalización del trabajo en la producción del ladrillo artesanal en Florencio Varela, en *Precariedad(es) del trabajo en América Latina: aproximaciones al trabajo precario en tiempos de globalización*, Dasten Julián (coord.). Santiago: RIL Editores.

Maldovan Bonelli, Johanna y Goren, Nora. (2019). La “familia ladrillera”: estrategias de organización y representación sindical de la UOLRA. *14º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires.

Maldovan Bonelli, Johanna y Goren, Nora. (2020). Trabajo asalariado y economía popular: las estrategias de representación sindical de la Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina. En *Revista da ABET, Brazilian Journal of Labour Studies*, Vol. XIX, N° 1, enero-junio, pp. 143-162.

Maldovan Bonelli, Johanna. (2015). Más allá de la autonomía o la dependencia: aportes al debate sobre la autogestión en organizaciones de trabajo asociado a partir de experiencias cooperativas de recuperadores de RSU. Ponencia

presentada en el *XII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires.

Maldovan Bonelli, Johanna. (2017). *Del trabajo autónomo a la autonomía de las organizaciones. La construcción de asociatividad en las cooperativas de recuperadores urbanos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2007-2012)*. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales.

Maldovan Bonelli, Johanna. (2018). *La economía popular: debate conceptual de un campo en construcción* / Johanna Maldovan Bonelli; compilado por Emilce Moler. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo.

Maldovan Bonelli, Johanna. (2018). Ladrilleros. Proceso y condiciones de trabajo en el Municipio de Florencio Varela, Argentina. *Revista Latinoamericana de antropología del trabajo*, N° 3.

Maldovan Bonelli, Johanna; Melgarejo, Mariana (2019). Reivindicaciones y demandas de los/as trabajadores/as no asalariados/as: el dilema redistribución-reconocimiento en la economía popular. En *RevIISE* | Vol 13, Año 13 | abril 2019 - septiembre 2019

Maldovan, Johanna. (2020). Las relaciones laborales en el trabajo asociativo y autogestivo: reflexiones a partir del caso argentino. *Astrolabio Nueva Época: Revista digital del Centro de Investigaciones y Estudios sobre Cultura y Sociedad*, no 24, p. 156-185.

Manzano, Virginia. (2007). Del desocupado como actor colectivo a la trama política de la desocupación: antropología de campos de fuerzas sociales. Cravino María Cristina (editora), *Resistiendo en los barrios. Acción colectiva y movimientos sociales en el Área Metropolitana de Buenos Aires*, Universidad Nacional de General Sarmiento, Instituto del Conurbano.

Martcorena, Clara. (2015). "Revitalización" sindical y negociación colectiva en Argentina (2003-2011). *Perfiles latinoamericanos*, vol. 23, N° 46, p. 173-195.

Maxwell, Joseph A. (1996). *Qualitative Research design. An interactive approach*. Thousand Oaks, Sage Publications.

Medina, Leticia. (2019). De trabajadores a “costo laboral”. Las políticas laborales en la era macrista. En *Pasaron cosas*, Marcelo Nazareno, Ma. Soledad Segura y Guillermo Vázquez (editores) p. 221. Córdoba: Brujas; Córdoba: Universidad de Nacional de Córdoba (UNC).

Merklen, Denis. (2005) *Pobres ciudadanos. Las clases populares en la era democrática (Argentina 1983–2003)*. Buenos Aires: Gorla.

Mintzberg, Henry (1991). *Mintzberg y la dirección*. Ediciones Díaz de Santos.

Minujin, Alberto. (1999). Acerca de un país que le cuesta soñar. Empobrecimiento y sociedad en Argentina, en *Temas Sociales*. Fundación Andina, Insteco, Grupo Sophia. Año 1, N° 1, Octubre. Buenos Aires.

Moody, Kim. (2001) (1997). *Workers in a lean world. Unions in the international Economy*. London: Versobooks.

Müller María. (2001). El estado municipal en los procesos de degradación ambiental el caso de la actividad ladrillera en la provincia de Buenos Aires (s/d).

Muñoz María Antonia y Villar, Lidia Inés. (2017). Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP en la CGT). Entre la organización sindical y el conflicto político–social (Argentina, 2011–2017), *Crítica y Resistencias. Revista de conflictos sociales latinoamericanos*, (5), Pp. 22–52.

Muñoz, María Antonia. (2017). Institucionalidad de la economía popular y social en Argentina: evolución de las demandas sociales y las respuestas Estatales (2002- 2017). *XIV Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires.

Murillo, María Victoria. (2013). Cambio y continuidad del sindicalismo en democracia. *Revista de la SAAP*- vol. 7, número 2 - número especial. Buenos

Aires.

Natalucci, Ana y Morris, María Belén. (2019) ¿Superando la fragmentación? Un análisis de las estrategias de articulación entre la CGT y la CTEP (2009-2017). *Astrolabio Revista* nro 23. Córdoba.

Natalucci, Ana. (2011). Los dilemas de las organizaciones sindicales en el contexto neoliberal. El caso de Luz y Fuerza Córdoba (1995-2001) *Revista Escuela de Historia*; Salta; vol. 10 p. 1 – 33.

Natalucci, Ana. (2013). Revitalización sindical y sindicalismo peronista: encrucijadas entre el corporativismo y la política (Argentina, 2003-2012). *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, 26.

Natalucci, Ana. (2015). Las recientes transformaciones en el mundo sindical (2003-2015). *Revista Espectros*, vol. 2.

Navarro, Martín. (2017). Instituciones, infraestructura y leyes para la economía popular. *En economía popular, los desafíos del trabajo sin patrón*. Buenos Aires: Ed. Colihue..

Neffa, Julio César. (2015). Introducción al concepto de condiciones y medioambiente de trabajo. En *Revista Voces en el Fénix* N° 46. Buenos Aires.

Novick, Marta. (2001) “Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales”, en *De la Garza Toledo (Ed.) Los sindicatos frente a los procesos de transición*. Buenos Aires: CLACSO.

Offe, Claus. (1996). El pleno empleo ¿Una cuestión mal planteada? *Sociedad*, N° 9, Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, Buenos Aires.

Palomino, Héctor. (2005). Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales. *En Suriano, Juan (director) Dictadura y democracia (1976-2001). Tomo x, Nueva Historia Argentina*. Buenos Aires: Sudamericana. pp. 378-439.

Perelman, Laura y Vargas, Patricia. (2013). "Los propios y los de las compañías: efectos de la tercerización entre los trabajadores siderúrgicos", *Papeles de Trabajo*, Año 7, n.º 12, pp. 84-101.

Pérez Sáinz, Juan Pablo. (2016). Una historia de la desigualdad en América Latina. La barbarie de los mercados desde el siglo XIX hasta hoy. Buenos Aires: Ed. Siglo XXI.

Pitkin, Hanna Fenichel. (1985). *El concepto de representación*. Centro de Estudios Constitucionales. Madrid.

Pizarro, Cynthia, Pablo Fabbro y Mariana Ferreiro. (2010). Los cortaderos de ladrillos como un lugar de trabajo para migrantes limítrofes: la importancia de "ser boliviano". *Revista de Estudios del Trabajo* (37).

Pizarro, Cynthia. (2009). Organizaciones de inmigrantes bolivianos en áreas peri-urbanas argentinas: entre la demanda contra discriminación y la reproducción de la subalternidad. Ponencia presentada en el *Congreso de la Asociación de Estudios Latinoamericanos*. Río de Janeiro, Brasil, 11-14 junio

Pucheta Rosini, Natali y Suqueli Julieta. (2017). *Evaluación ambiental de la actividad ladrillera en el partido de Balcarce, provincia de Buenos Aires*. Proyecto Final de graduación en Ingeniería Ambiental, Universidad FASTA.

Quirós, Julieta. (2006). *Cruzando la Sarmiento: Una etnografía sobre piqueteros en la trama social del sur del Gran Buenos Aires*. Buenos Aires: Antropofagia.

Razeto Migliaro, Luis. (1984). Las organizaciones económicas populares en la nueva coyuntura económica. Programa de Economía del Trabajo, Academia de Humanismo Cristiano. Santiago, Chile.

Rebón, Julián y Rodrigo Salgado. (2008). Empresas recuperadas y procesos emancipatorios. En *Resistencias laborales: experiencia de repolitización del trabajo en Argentina*. P. Lenguita y J. Montes Cató (Eds.). Buenos Aires: Aleph-Insumisos.

Rodríguez Enríquez, Corina. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Revista Nueva Sociedad* N° 256.

Roig, Alexandre. (2017). Financiarización y derechos de los trabajadores de la economía popular. En *economía popular, los desafíos del trabajo sin patrón*. Buenos Aires: Ed. Colihue.

Ruggeri, Andrés. (2010). Autogestión en la Argentina: reflexiones a partir de la experiencia de las empresas recuperadas por sus trabajadores. *Visioni LatinoAmericane. Centro Studi per l'America Latina* (3), 81-96.

Salgado, Paula Dinorah. (2012), "El trabajo en la industria de la indumentaria: una aproximación a partir del caso argentino", *Trabajo y Sociedad*, n.º 18, Santiago del Estero.

Saraví, Gonzalo. (1996). Marginalidad e informalidad: aportaciones y dificultades de la perspectiva de la informalidad. *Estudios sociológicos*, 14(41), 435-452.

Sarria Icaza, Ana Mercedes y Tiribia, Lia (2004). Economía Popular. en a. d. Cattani (Ed.), *La otra economía* Buenos Aires: Editorial Altamira - Universidad Nacional de General Sarmiento.

Schlemenson, Aldo. (2007). *Remontar la crisis*. Buenos Aires, Argentina: Granica.

Schuster, Federico. (2002). Del naturalismo al escenario postempirista. En *Filosofía y Métodos en las ciencias sociales* F. Schuster (Ed.), pp. Page. Buenos Aires: Manantial.

Scribano, Adrian. (2008). *El proceso de investigación social cualitativo*, Buenos Aires: Prometeo.

Seiffer, Tamara y Rivas Castro, Gabriel Ignacio. (2017). La política social como forma de reproducción de la especificidad histórica de la acumulación de capital en Argentina (2003–2016), *Estudios del trabajo*, Julio Diciembre, (54). Pp 91 – 117.

Senén González, Cecilia y Haidar, Julieta. (2009). Los debates acerca de la “revitalización sindical y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Nro, 22, Caracas, Venezuela.

Senén González, Cecilia y Haidar, Julieta. (2010). Revitalización sindical en perspectiva comparada. Un aporte al análisis sectorial en la Argentina en Fernández, A y Senén González, C, comp. *Estado, Instituciones laborales y acción sindical en países del Mercosur frente al contexto de la crisis mundial*. Buenos Aires: Editorial Prometeo.

Sennett, Richard. (2009). *El artesano*. Barcelona: Anagrama.

Stake, R (1998) *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Ediciones Morata

Supiot, Alain. (1993). ¿Por qué un derecho del trabajo?, *Documentación laboral* 39 (1993): 11-28.

Svampa, Maristella y Pereyra, Sebastián. (2003). *Entre la ruta y el barrio. La experiencia de las organizaciones piqueteras*. Buenos Aires: Biblos.

Varela, Paula. (2008). Rebeldía fabril: lucha y organización de los obreros de FATE. Instituto del Pensamiento Socialista Karl Marx; *Lucha de Clases*; 8; 129-148.

Varela, Paula. (2013). “El sindicalismo de base en la Argentina postdevaluación. Hipótesis sobre sus alcances y potencialidades.”, en J. Grigera (comp.), La

Argentina después de la convertibilidad (2002-2011), Buenos Aires, Imago Mundi, pp. 115-133.

Vasilachis de Gialdino, Irene. (2009). Los fundamentos ontológicos y epistemológicos de la investigación cualitativa. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 10(2), 30.

Vommaro, Pablo; Vázquez, Melina. (2008). La participación juvenil en los movimientos sociales autónomos de la Argentina. El caso de los Movimientos de Trabajadores Desocupados (MTDs) *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, vol. 6, núm. 2, julio-diciembre, pp. 485-522 Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud Manizales, Colombia.

Waterman, Peter. (1993). Social-movement unionism: A new union model for a new world order? *Review (Fernand Braudel Center)*, p. 245-278.

Wahren, Pablo. (2017). Tres reformas que definen el programa económico de Macri. *CELAG*. Recuperado de <https://www.celag.org/tres-reformas-definen-programa-economico-macri/>

Webster, Edward. (2015). Se redefinen las fronteras de las relaciones laborales. Aportaciones desde Sudáfrica. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(1), 31-41.

Weick, Karl. (1974). Middle range theories of social systems. *Behavioral Science* 19: 357–367.

Referencias abreviadas de informes consultados

Informe	Abreviación
Secretaría de Minería de la Nación (2011) Evaluación y diagnóstico integral de la actividad ladrillera artesanal en la república argentina. Resultados nacionales.	"Informe Minería/2011"
Secretaría de Minería de la Nación (2011) Evaluación y diagnóstico integral de la actividad ladrillera artesanal en la república argentina. Diagnóstico provincia de Misiones.	"Informe Minería Misiones/2011"
Goren, Maldovan y Corradi (2020) El sector ladrillero ante la pandemia del COVID-19.	"Informe COVID-19"
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2015) Estructura productiva y condiciones de trabajo en hornos de ladrillo registrados del GBA.	"Informe MTEySS/2015"

ANEXOS

Detalle de entrevistas

Nº de entrevista	Nombre	Rol/cargo dentro de la UOLRA	Año de entrevista
1	Alberto "Beto"	Secretario De Formación y Capacitación Laboral de la UOLRA	2019
2	Ana	Secretaria del Interior de la UOLRA	2019
3	Soledad	Secretaria de Igualdad y Género de la UOLRA	2019
4	"Negro" Uviedo	Referente sindical de la UOLRA	2019
5	Norberto "Kafa"	Secretario Gremial de la UOLRA	2019
6	Federico	Secretario de Economía Popular de la UOLRA	2020
7	Eugenio	Delegado Provincial, Delegación Provincial de Misiones	2019
8	Juan Carlos	Responsable de Organización, Delegación Provincial de Misiones	2019
9	Laura Guadalupe	Coordinadora de la Red de Mujeres Ladrilleras, Delegación Provincial de Misiones	2019

10	Saturnina	Referenta Barrio Porvenir II, Misiones	2019
11	Juan	Delegado Regional, Delegación Regional de Marcos Paz, Buenos Aires	2019
12	Carmen	Encargada de la OSPL, Delegación Regional de Marcos Paz, Buenos Aires	2019
13	Pedro	Delegado de horno, Marcos Paz, Buenos Aires	2019
14	Jorge	Ex Tesorero de la UOLRA y Delegado Regional, Delegación Regional de Cañuelas, Buenos Aires Cargo actual: Secretario De Vivienda y Hábitat de la UOLRA	2018
15	"El viejo" Ortega	Ladrillero, Cañuelas, Buenos Aires	2018