



Universidad Nacional
de General Sarmiento

DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES

2006-2013

Acreditación de la CONEAU (230/11)

Tesis para Obtener el grado de
Doctor en Ciencias Sociales

Título de la Tesis

LA ACCIÓN GREMIAL EN LOS MÁRGENES

La organización en el marco de la precariedad

Nombres y Apellidos de la alumna: Mariana Raquel Barattini

Director: Silvio Israel Feldman

Abril 2013

Abstract en español

En esta investigación presentamos diferentes experiencias colectivas de carácter sindical de trabajadores que desarrollan su actividad en contextos de alta precariedad, con el objetivo de profundizar en los estudios sobre los procesos de vitalización sindical experimentados en la última década en Argentina. Trabajadores, que pese a condiciones no propicias, se reconocen como tales, portadores de derechos, reivindican la historia organizativa de la clase trabajadora y desafían los obstáculos organizándose, recreando una subjetividad que los lleva a replantearse la desigual relación de fuerzas capital-trabajo y activar al respecto, ya sea en términos ofensivos o defensivos. Nuestra pretensión fue reconstruir esos procesos, contextualizándolos, presentando a los actores involucrados en su entramado, teniendo en cuenta la fragilidad y lo incipiente de los mismos, y destacando la importancia del lugar de trabajo como espacio de relaciones, que constituye un campo de condiciones y posibilidades, claves para la experiencia, así como la articulación de los cuestionamientos y el reconocimiento de la desigualdad, en un contexto de oportunidades políticas favorables para el desarrollo de esas experiencias..

Abstract en Ingles

In this research we present different collective experiences in trade union of workers who work in high precarious contexts, with the goal of further studies on union revitalization processes experienced in the last decade in Argentina. Workers, who despite not conducive conditions are recognized as such, rights holders claim the organizational history of the working class and organized challenging obstacles, recreating a subjectivity that makes them rethink the unequal balance of power between capital and labor and activate thereon, either offensive or defensive terms. Our aim was to reconstruct these processes, contextualizing, featuring the actors involved in its network, taking into account the fragility and incipient thereof, and stressing the importance of the workplace as a relational space, which is a field and conditions possibilities, key to the experience, and the articulation of the questions and the recognition of inequality, in a context of favorable political opportunities for the development of those experiences.

Índice

Agradecimientos	4
-----------------	---

Introducción.

Presentación, objetivos e hipótesis de la investigación. Aspectos metodológicos. Presentación de los casos	6
--	---

PRIMERA PARTE. Precariedad y sindicalismo

Capítulo I. El mundo del trabajo: diversificación y fragmentación.

La flexibilización de las relaciones laborales. Del fordismo al postfordismo. El caso europeo. La especificidad latinoamericana. La desocupación y la precariedad laboral en la Argentina durante los años 90.	37
--	----

Capítulo II. El mundo sindical: crisis y revitalización de las instituciones reguladoras de las relaciones laborales

La complejidad del mundo sindical. Los ochenta y los noventa. Crisis de las instituciones reguladoras de las relaciones laborales. Procesos de revitalización en contextos desfavorables. Conceptualización e historia. Las estrategias defensivas.	58
---	----

Capítulo III. La Argentina luego de la crisis del 2001. Continuidades y rupturas.

El periodo 2003-2008. El cambio de época. La crisis del consenso neoliberal. El impacto sobre la subjetividad política del 19 y el 20. El derecho a alzar la voz y su impacto en el mundo del trabajo. Vitalización sindical. El conflicto laboral en sus diferentes niveles. Centrales, grandes sindicatos, sindicalismo de base y experiencias autónomas.	74
---	----

SEGUNDA PARTE. Acercándose a los casos. Actividades productivas y organización sindical

Capítulo IV. La industria de la confección y su entramado sindical.

Auge, crisis y recuperación de la industria del vestido. Cadenas productivas verticales. Del trabajo esclavo al "design". El trabajo manual y el trabajo intelectual. Inmigración. La estructura sindical en ese encadenamiento. El SOIVA.	99
--	----

Capítulo V. La heterogeneidad del sector servicios. El desarrollo de nuevos servicios y su incipiente organización gremial.

	118
--	-----

A. Los servicios de mensajería urbana. La actividad del mensajero. El empleo no registrado. Tercerización. Los jóvenes y su inserción en el mercado de trabajo. El vacío legal de una nueva actividad. La disputa intrasindical y la acción gremial desde las bases. La militancia desde las calles.

..... 120

B. Las empresas de investigación social y de mercado. La trama empresarial. La actividad del encuestador. La acción gremial en el mundo de las encuestas. La mediatización de la política y de la figura del consumidor. El empleo asalariado fraudulento. Terciarización y tercerización. Estudiantes trabajadores/as. El Sindicato Único de la Publicidad: el encuadre sindical de la actividad.

..... 130

TERCERA PARTE: Estudios de caso. Acercamiento y revalorización del mundo sindical desde las experiencias

..... 144

Capítulo VI. El empleo forzoso y a domicilio: Costureros y la experiencia de la UTC/LA ALAMEDA.

El origen de la experiencia: la militancia externa. La comunidad boliviana y los talleres clandestinos. Recurrir al mundo sindical: de los talleres clandestinos a los talleres registrados. La formación sindical. El enfrentamiento con el SOIVA.

..... 147

Capítulo VII. El empleo clandestino o no registrado: Mensajeros, cadetes y deliverys y la experiencia del SIMECA

El origen de la experiencia: la militancia política. El 2001 como mística. De la mística al pragmatismo. La revalorización del modelo sindical: codearse con los "gordos". Estructuración y organicidad. La representación de los trabajadores/as.

..... 174

Capítulo VIII. El empleo fraudulento: Encuestadores y la experiencia del SENCUE

El origen de la experiencia: de la individualización a la organización. La militancia clandestina y el miedo. El paso por la CTP. El acercamiento al mundo sindical: volver al lugar de trabajo como espacio de resistencia y de lucha. El blanqueo y la disputa sindical.

..... 199

Conclusiones

..... 220

Anexos

..... 233

Bibliografía

..... 239

Agradecimientos

Quiero agradecer en primer término a la Universidad Nacional de Gral. Sarmiento, por haberme permitido investigar dándome el marco para ello. No sólo hablo de espacios, sino de personas, que acompañaron este trayecto de hacer una tesis.

Al Doctorado en Ciencias Sociales UNGS-IDES, una experiencia enriquecedora, formativa, iluminadora. Recuerdo docentes, compañeros, textos, debates.

Como siempre, al Área de Sociología y al Instituto de Ciencias, en donde trabajo, investigando, gestionando y dando clases ya casi hace una década de sociología clásica. Aquí me remito a un agradecimiento que trasciende la cotidianidad de la escritura y la reflexión sobre mis casos de estudio y que remite a los padres fundadores de la sociología: Marx, Durkheim, Weber y Simmel. Miradas sociológicas que ordenaron mi pensamiento, dando cuenta de la complejidad de la realidad social y de la necesidad del ordenamiento conceptual sobre una parte de ella.

Especialmente a mi director, que leyó atentamente cada uno de mis avances, Silvio Feldman, entre la responsabilidad de estar al frente de una institución. A Jelin, por ayudarme a encauzar mis preguntas iniciales. A Maristella Svampa que siempre está presente en mi carrera profesional. A mi grupo de discusión sobre sindicalismo y precariedad, que orientaron ampliamente este trabajo, Bruno Fornillo, Paula Abal Medina, Cecilia Ainsteing, Martin Armelino y especialmente, Grabiela Wyczykier. A Pedro Blois, quien leyó atentamente varios capítulos. A mis compañeras y amigas Marina Garcia y Lorena Bottaro. Tanta gente linda. Por último a mis hijos, a mis padres y a mis amigos y amigas, que sin ellos, nada de esto hubiera sido posible.

Introducción

1. Presentación, objetivos e hipótesis

La línea argumentativa de esta investigación se sitúa en un escenario por demás complejo a la hora de pensar en las relaciones laborales y en las formas organizativas de los trabajadores/as en esta última década. Dicha complejidad está ligada al momento particular de la Argentina luego de la crisis del 2001, en un quiebre entre el consenso neoliberal de los años noventa y la posibilidad de pensar alternativas que configuren un nuevo patrón de desarrollo. El pasaje de un modelo a otro, no es claro, y está marcado por líneas de continuidad y de ruptura. Por eso mismo, determinados procesos pueden leerse en forma ambivalente, como ser la coexistencia de la recuperación económica, un discurso que intenta revalorizar el trabajo como vector de integración y un contexto regional “progresista”, con una reversión parcial de la precariedad, la concentración y extranjerización de la economía, en el marco de un debate en torno al rol de los sindicatos en ese nuevo escenario. Podemos hablar de resignificaciones, de nuevas representaciones del mundo del trabajo, en su complejidad, en nuevos actores, en un rol más activo del Estado, pero las transformaciones que tendieron a modificar la estructura productiva de nuestro país y las relaciones laborales vigentes, han dejado hondos marcas difíciles de borrar. Se hace referencia a como fueron cambiando las formas de producir y de comerciar, por un lado, la estructura empresarial se fue invisibilizando, sus intereses entrecruzando, y las instituciones representativas de los trabajadores/as vieron sus espacios de acción acotados, reaccionando de diferentes formas frente a los cambios significativos en el mundo del trabajo.

Los espacios laborales resultantes de esas transformaciones se caracterizaron por la inestabilidad y la convivencia en un mismo espacio, de trabajadores/as con diferentes escalas de protección, ya sea, porque sus contratos se apartan del marco normativo vigente, o porque se produjeron

cambios normativos que permitieron la existencia de formas diferenciadas de relación salarial, mostrando regulaciones con niveles de protección inferiores a las establecidas por la Ley de Contrato de Trabajo. Sumados a estos espacios, también nos encontramos con la evasión impositiva por parte de los empleadores, generando formas de trabajo no registradas, o trabajadores/as que perciben una porción del salario en “blanco y otra en negro”. No está demás decir que estas diferentes regulaciones en un mismo espacio laboral, fueron generando una fragmentación de la clase trabajadora, proceso que dificultó la organización de los trabajadores/as en los espacios laborales. Los círculos de calidad, la tercerización, la producción por proyectos, la figura del trabajador polivalente, el trabajo por tiempo determinado, sin protección, con horarios rotativos, etc., fueron lógicas de organización del trabajo que utilizó/a el capital en la últimas décadas, desestructurando la fisonomía del trabajador estable y protegido, quien podía visualizar sin mayores inconvenientes a su *antagónico*, su jefe, su patrón y también compartir, en un mismo espacio con otros que desarrollaban sus tareas en las mismas condiciones que él¹.

Consideramos que el escenario actual se fue gestando con los años, desde la dictadura militar del '76 y particularmente luego de las transformaciones operadas en el mundo del trabajo en los años noventa. La dictadura representó un quiebre en la concepción societal articulada en torno al mundo del trabajo. La política económica de Martínez de Hoz, el llamado Programa de Recuperación, Saneamiento y Expansión de la Economía Argentina, junto con otras prácticas de carácter represivo hacia dirigentes sindicales, se propusieron revertir el proceso de industrialización y desarticular el entramado social sobre el que éste se apoyaba, para poder así conformar una nueva estructura de poder económico. Entre las medidas más relevantes podemos mencionar el congelamiento salarial, la apertura y liberalización de los mercados, el ajuste fiscal, el cierre de empresas, la destrucción de puestos de trabajo, la disminución del poder adquisitivo del salario, el aumento de la desocupación, y en lo que respecta al mundo sindical, la intervención de los

¹ Hay que señalar la importancia de las estrategias de las empresas para que los trabajadores/as se sientan parte de ella, y también para generar un enfrentamiento entre los trabajadores/as nuevos (generalmente jóvenes) y aquellos que ya llevan años trabajando, con la coexistencia de diferentes formas de contratación y/o estigmatizando a aquellos trabajadores/as sindicalizados en un mismo espacio de trabajo y hasta a la misma forma sindical.

sindicatos, la prohibición del derecho a huelga y el secuestro y desaparición de sindicalistas, entre otras acciones. Ya en los noventa, con el camino allanado, el gobierno menemista puso avanzar en la flexibilización de las relaciones laborales, ante una estrategia empresarial (amparada y legalizada por el Estado) que consistió en la creación de condiciones de contratación dúctiles y el fuerte debilitamiento de los derechos e instituciones protectoras, con diferentes mecanismos que generaron una subordinación sistemática y una adecuación de los trabajadores/as a las necesidades del capital. El resultado de esos procesos fue la proliferación de formas de inserción laboral menos protegidas y vínculos laborales menos estructurados y más débiles en comparación con los estándares imperantes hasta mediados de los años setenta. Podemos decir que la fragmentación del mundo del trabajo afectó las trayectorias laborales, resquebrajó las solidaridades entre los trabajadores/as tanto en sus lugares de trabajo como en sus espacios de sociabilidad (Negri, 2002), ante un acelerado proceso de estratificación vertical y fragmentación horizontal de ese mundo, que como ya dijimos, fue complejizándose progresivamente² (de La Garza, 2001).

¿Cómo fue posible este avance sobre derechos conquistados, esta transformación tan profunda? Aquí se sitúa un debate en torno al papel que jugó y juegan los sindicatos como instituciones que fueron ampliando o reduciendo sus esferas de acción, pero que de una forma u otra fueron pensadas para resguardar y/o ampliar derechos laborales, ligados a condiciones laborales y salariales, sin olvidar el carácter disruptivo que estas instituciones han tenido en otros momentos de su historia. Los sindicatos no fueron siempre como son ahora, y el modelo sindical hegemónico no es el único, coexistiendo diferentes modelos en los escenarios que configuran las relaciones Estado, nucleamientos empresarios y empresas e instituciones, movimientos, organizaciones y/o grupos que representan los intereses de muchos trabajadores/as.

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

Ahora bien, ya hemos planteado las transformaciones del mundo del trabajo, un mundo que se fue fragmentando, presionado por la desocupación y la precariedad. Cuando pensamos qué hicieron aquellas instituciones que tenían que reguardar derechos conquistados, podemos traer a cuenta diferentes posicionamientos que plantearon directamente la crisis de la forma de regulación que caracterizó el modo de producción fordista, cuestionando el rol de los sindicatos tradicionales, que frente a la descomposición del mundo del trabajo, han tomado posiciones ambiguas, en el marco de una crisis de las formas de representación de intereses colectivos (sindicatos y partidos). Se ha sostenido que los sindicatos, como organismos tradicionales de representación de los trabajadores/as, han desatendido o excluido del marco de las negociaciones colectivas, a aquellos trabajadores/as que no quedaron al amparo de su protección, o por tener contratos flexibles o por no estar registrados. Sí, es cierto que las relaciones laborales flexibilizadas acortan los espacios de acción sindical, pero también es cierto que las reglamentaciones se modifican, que la construcción social del significado de trabajo protegido cambia con el tiempo. No era lo mismo ser un trabajador a principios del capitalismo, bajo los llamados Estados de bienestar o en la época de las reformas estructurales que modificaron esa sociedad salarial. El “cambio de época”, la transición del neoliberalismo hacia un escenario abierto, no sólo en Argentina, sino en muchos otros países latinoamericanos, muestra un proceso de *vitalización sindical*³, en donde se sostiene que los sindicatos siguen siendo un actor de poder, desafiando aquellos pronósticos que hablaban de su posible desaparición.

³ Este concepto será retomado en el capítulo III, en donde proponemos el concepto de vitalización y no de revitalización, dando cuenta que éste último concepto fue acuñado en los años ochenta en Europa haciendo referencia a las estrategias defensivas de acción sindical para ampliar su base social, ante la contracción del mercado de empleo. Consideramos que el período que aquí nos compete, supone una estrategia ofensiva en el marco del mejoramiento de los indicadores sociolaborales. Consideramos que se “vitaliza” la acción sindical, en tanto adquiere fuerza o energía, en el nuevo contexto de oportunidades políticas para la acción en ese campo.

Como sostuvimos, existen líneas de continuidad y de ruptura entre la Argentina de los noventa y la Argentina post crisis del 2001⁴. Mirando el mercado de empleo, podemos decir que en el período 2003-2008 el crecimiento de la actividad económica generó un gran dinamismo en la creación de nuevos puestos de trabajo, disminuyendo así la tasa de desempleo. Pero pese a esa realidad, el empleo no registrado siguió afectando a una importante porción de trabajadores/as, teniendo en cuenta además del empleo no registrado, otras formas de precariedad, como el empleo asalariado fraudulento o el empleo forzoso, formas por demás difusas a la hora de su cuantificación. El cambio de época dio el marco para que muchos trabajadores/as comiencen a advertir la importancia del rol de los sindicatos como interlocutores válidos de la clase trabajadora, por ser aquellos que tienen el monopolio de la representación, los únicos que por ley pueden negociar con los empleadores y el Estado mejoras salariales, protecciones y condiciones de trabajo acordes con el estándar vigente.

Luego de la crisis del 2001, se experimentó una clara vitalización sindical, que se expresó, en el caso de los trabajadores/as registrados, en el aumento del número de negociaciones colectivas o en el incremento de la tasa de afiliación. Pero en el caso de los trabajadores/as que siguen desarrollando su actividad bajo formas de empleo precarias, no es claramente observable ni cuantificable ese proceso de vitalización. Es así que nos resulta por demás pertinente expresarla a partir de experiencias de carácter sindical de trabajadores/as que pretenden incorporarse a ese universo de trabajadores/as (los registrados) y que revalorizan al actor sindical de formas diferentes. En resumen, consideramos que mirar solo la porción de trabajadores/as registrados, no daría cuenta de la complejidad del mundo del trabajo y del mismo mundo sindical, planteando así la necesidad de contemplar a aquellos trabajadores/as que desarrollan su actividad bajo formas de empleo precarias⁵ para tener así una mirada más acabada del fenómeno.

⁴ Es necesario remarcar la importancia de investigaciones que advierten sobre líneas de continuidad con el modelo financiero y de ajuste estructural que predominó en la Argentina de los 90 (Azpiazu y Schorr, 2010; Félix, 2011; CENDA, 2010)

⁵ Es necesario advertir al lector que a lo largo del trabajo se usará indistintamente el concepto de precariedad, de precarización y de precario. Si bien nosotros definimos el empleo precario como aquel

En términos cuantitativos, mirando las líneas de continuidad y de ruptura ligadas al mundo del trabajo en el período 2003-2008, podemos sostener que pese a que descendió el peso de los trabajadores/as no registrados sobre el total de asalariados, el porcentaje de los primeros sigue siendo muy elevado, ascendiendo al finalizar el tercer trimestre de 2008 a un 36,5 % (CENDA, 2010; Neffa y Panigo, 2009). Pero como ya hemos mencionado, considerar a la precariedad basándose solo en la existencia de aportes a la seguridad social, nos arroja un dato que se distancia ampliamente de la realidad, considerando que hay otras formas de precariedad no contempladas por ese indicador. La discusión sobre la conceptualización de la precariedad ha generado muchos debates y existen muchos esfuerzos para poder aportar herramientas para su medición y redefinición y será objeto de esta investigación aportar a esa discusión. Pero en definitiva, podemos estimar que un gran porcentaje de la población económicamente activa tiene una inserción o perspectivas de inserción laboral bajo formas de empleo precarizadas, pese a la recuperación del nivel de actividad del período y de otros indicadores que reflejan un mejoramiento de la calidad de vida de la clase trabajadora⁶.

Ahora bien, la precariedad no constituye una novedad en el mundo del trabajo en la Argentina, debido a que desde hace más de tres décadas se vienen experimentando ciertos cambios que afectaron la composición y funcionamiento de ese mundo. Con estas preocupaciones finalizada la década del ochenta en Argentina, muchos científicos sociales destacaron cómo problemática que afectaba a nuestras sociedades la creciente precarización del empleo (Cortés, 1988; Neffa, 1987; Marshall, 1990:12)⁷. Caracterizando la

que se aleja del empleo típico y normal, consideramos que llegar a ese empleo precario puede ser la resultante de un proceso flexibilizador, o que podemos estar hablando de un empleo que desde sus orígenes fue precario. Acotamos la definición al mundo del trabajo, tomando como universo a los asalariados, distanciándose así de la definición de sector informal. Es decir, consideramos la relación de dependencia entre empleadores y trabajadores/as, con regulaciones inferiores a la estándar.

⁶ Podemos mencionar el mejoramiento del salario nominal de los trabajadores/as, la reducción de la brecha salarial entre los trabajadores/as registrados y no registrados, el aumento del salario mínimo, la ley de Trabajo Infantil, entre otros (Neffa y Panigo, 2009: 14)

⁷ Estos autores señalaron como causas de la difusión del trabajo precario, en relación a la estructura productiva, el proceso de desconcentración del empleo (al incrementarse el peso relativo de la ocupación en pequeñas y medianas unidades productivas), la terciarización, particularmente la expansión de los llamados servicios personales y las estrategias empresariales para externalizar actividades (subcontratación). A esto se le suma los altos niveles de incertidumbre que experimentaba la economía argentina hacia finales de los ochenta, hecho que llevo a las empresas a evitar compromisos de largo

situación de esa década, Feldman y Galín estimaron que más del 40% del empleo asalariado del Gran Buenos Aires era precario, teniendo en cuenta el empleo clandestino, el empleo a plazo determinado, a tiempo parcial y el empleo asalariado fraudulento. A partir de allí, una de las hipótesis de sus análisis fue que existía una tendencia a la segmentación vertical del mercado de trabajo, es decir, la existencia de diversas formas de empleo (protegidas o degradadas) en todos los tipos de producción o dimensiones de empresas

En definitiva, los cambios producidos en la estructura productiva y en el modelo de relaciones laborales, produjeron un mayor poder empresarial disciplinando a la fuerza de trabajo y debilitando la acción sindical. Este debilitamiento sindical contribuyó a generar condiciones más propicias para la expansión de la precariedad laboral y reflejó una limitada capacidad sindical para enfrentar la precarización (op.cit. 1990:15). Galín y Feldman (1990:15) plantearon también que el debilitamiento sindical viene desde las políticas represivas y antisindicales de la última dictadura militar, los mayores niveles de desempleo y el propio desarrollo de la precarización, procesos que propiciaron condiciones menos favorables para la sindicalización y la acción sindical. Sumado a esto, están los factores institucionales, tanto las políticas gubernamentales como la misma gestión estatal, que por acción u omisión acompañaron y jugaron un rol activo en estos procesos.

Resumiendo, lo acontecido en los años noventa profundizó algunas tendencias que venían dándose desde la década anterior y se modificó aún más la estructura productiva de nuestro país, con una clara apuesta a la flexibilización como forma de adecuarse a la nueva lógica del capitalismo mundial. Esta lógica llevó a que desde el Estado se fuera dando un marco de legalidad a situaciones laborales hasta ese momento atípicas, proliferando así diferentes formas de relación salarial que no se adecuaban a lo que hasta ese momento era *la típica o normal*, en un contexto de contracción del mercado de empleo.

plazo, el uso de personal temporario y la externalización de actividades, como recursos utilizados para transformar el costo salarial en un componente flexible (Galín y Feldman, 1990:13).

Ahora bien, sostenemos aquí que pese a que esas formas de empleo desestimulan y atentan contra la sindicalización y la acción sindical, han surgido o se potenciaron luego de la crisis del 2001 en Argentina, *experiencias colectivas de carácter sindical* de trabajadores/as que desarrollaban su actividad bajo formas de empleo precarias. Estas experiencias, han desestimado aquellos pronósticos que plateaban la imposibilidad de su organización, y si bien son incipientes y están poco articuladas, representan un antecedente frente a la supuesta apatía de los ciudadanos “desafiliados” de organizarse, construir colectivamente, compartir experiencias y manifestar demandas a partir de intereses en común.

En este marco, nos preguntamos aquí:

- *Qué factores dieron lugar o estimularon que grupos diferentes de trabajadores/as que desarrollan su actividad bajo formas de empleo precarias asuman el desafío de organizarse sindicalmente en un escenario hostil dado por la misma característica de la actividad que desarrollan.*

- *Cuáles son los modelos sindicales resultantes en esas experiencias colectivas de carácter sindical en torno a diferentes actividades con una utilización intensa de empleo precario.*

- *Y cómo atravesar esas experiencias impactó en la subjetividad de aquellos que las construyeron y participaron en ellas.*

En suma, esta investigación se propone reflexionar sobre experiencias colectivas de carácter sindical de trabajadores/as que desarrollan su actividad bajo diferentes formas de empleo precarias. Consideramos que analizar estas experiencias puede contribuir a ampliar la mirada sobre el heterogéneo mundo del trabajo y sus expresiones organizativas. En torno a la primera pregunta, sostenemos como hipótesis, que a partir del año 2003 se abre un nuevo escenario que favorece o potencia la formación de este tipo de experiencias colectivas de trabajadores/as precarios. Dicho escenario se relaciona con el cambio favorable de los indicadores sociolaborales, el retorno del actor sindical

tradicional, el deterioro en términos comparativos de las condiciones laborales de los trabajadores/as precarios, y la re politización abierta a partir del 19 y 20 de 2001 y en su impacto sobre las posibilidades del reclamo colectivo, entre otros factores, elementos que desarrollaremos especialmente en el capítulo III. En relación a la segunda pregunta, nuestra hipótesis sugiere que estas experiencias colectivas atravesaron un proceso de acercamiento al modelo sindical tradicional, en donde se experimentó una revalorización del mismo, como herramienta legítima para mejorar las condiciones de trabajo. Este acercamiento fue configurando un nuevo espacio de la experiencia y un nuevo horizonte de expectativas, resultante tanto de cambios internos como externos. En términos objetivos, las organizaciones analizadas fueron cambiando su estructura y marco relacional, desde un formato de movimiento social a otro formato relacionado con organizaciones afines al modelo sindical tradicional, recuperando tanto la legalidad como la representación, como elementos presentes en ese modelo. Con respecto a la tercer pregunta, sostenemos que los militantes activos que atravesaron estas experiencias de organización gremial, hayan tenido o no militancias previas, ponen de manifiesto la relevancia de la organización gremial de base, desde cualquier espacio laboral. De esta manera, podemos decir que nuestra línea de análisis pretende debatir con aquellas tesis que pregonaban la crisis de la forma sindical ligada al modo de producción fordista⁸. Sin más, consideramos que ambas hipótesis son constitutivas de un mismo proceso, en donde tanto el contexto favorable, como los formatos organizacionales que se van configurando no pueden entenderse uno sin el otro. Sobre este aspecto reflexionaremos a lo largo de los casos analizados.

Cuánto hay de novedad, de continuidad y de diversidad en las experiencias que aquí analizamos, son cuestiones que vamos a intentar dilucidar en lo largo de este trabajo. Lo cierto es que lejos de aquellos

⁸ Hacemos referencia en aquellos análisis que señalaban en los años noventa el papel decreciente de los sindicatos en su rol tradicional de protección y representación de los trabajadores/as, posiciones que marcaban como tendencias la descentralización e individualización de la negociación, el aumento de las relaciones directas entre trabajadores/as y gerentes y la erosión de la base de afiliación. En el Plano internacional (Katz y Darbishire, 2000; Hyman, 1999; Cardozo, 1999; de La Garza Toledo, 2000) y en el nacional (Palomino, 1995; Neffa, 1999; Novick y Catalano, 2005; entre otros) (González, Medwid, 2007).

pronósticos que hablaban de su crisis y posible desaparición, el mundo sindical tiene una gravitación significativa y representa un modelo legitimado a partir del cual muchos trabajadores/as alcanzan algún grado de protección. Y esa legitimación se va construyendo, en el caso de las experiencias aquí abordadas, en un proceso de avances y retrocesos en pequeñas luchas que tienden a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores/as y que se encuentran con determinados marcos estructurantes que favorecen y estimulan sus prácticas.

2. Marco conceptual

Como se sostuvo en el apartado anterior, el objetivo de la tesis es analizar diferentes experiencias colectivas de carácter sindical de trabajadores/as que desarrollan su actividad bajo formas de empleo precarias, para poder así realizar un aporte a los estudios sobre los procesos de vitalización sindical que han caracterizado la última década. Consideramos la categoría de *espacio de la experiencia*, que expresa un camino recorrido en términos de proceso, sintetizado en ese espacio una totalidad en la que están simultáneamente presentes muchos estratos de tiempos anteriores. Así, la experiencia podría ser definida como un “pasado presente” y de esta manera, la dimensión procesual y relacional como perspectiva teórica de análisis es central para caracterizar esa experiencia “total” (Koselleck, 1993). Las ciencias sociales han avanzado sobre ese enigma que relaciona la acción social y la estructura, que hoy podríamos decir que aunque no determina, condiciona. Lo “éxtimo”⁹ aparece como una categoría que nos puede ayudar a pensar en la relación entre lo interior y lo exterior, aquello que somos y reconocemos como tal cuando lo ponemos en relación a un contexto, que a su vez, contribuye a esa definición que supone un espacio de la experiencia que condensa tiempo pasado en un presente (recuerdo), y un horizonte de expectativas, que proyecta un futuro (esperanza). La relación entre ambas categorías, el pasado y el futuro en un presente, es el que le daría sentido a la experiencia

⁹ Éxtimo es un neologismo que utiliza Lacan para expresar la relación externa-interna de la conformación de la subjetividad. Aquí es utilizada para comprender la relación interna-externa en la formación de colectivos de carácter sindical. Así, mientras que la conformación de una forma sindicato se impone como una necesidad externa, también se presenta como la resultante de un camino recorrido. Para su uso en Lacan puede consultarse Miller (2010).

(Koselleck, 1993). La utilización de estas categorías supone la recuperación de los relatos de los actores y un trabajo interpretativo por parte del investigador, sobre la historia y las transformaciones internas de las organizaciones, como el exterior constitutivo y constituyente, que contribuye a darle sentido.

Ahora bien, nosotros planteamos analizar experiencias colectivas, porque en la construcción de las experiencias hay un entramado de actores involucrados directa o indirectamente en la construcción de esa totalidad. Y son experiencias colectivas de carácter sindical porque en el marco de determinadas relaciones laborales, trabajadores/as construyen, reivindican, proyectan o configuran un modelo sindical que le da cierta particularidad a esa experiencia, posicionándola en un marco relacional determinado.

Por modelo sindical entendemos recuperando a de La Garza Toledo (2003) tanto la estructura y funcionamiento interno de una organización sindical, como sus relaciones con el trabajo y la empresa, el Estado y la sociedad (otros sindicatos, ONG's, Movimientos sociales, diferentes niveles estatales, etc.). Siguiendo a este autor, en cada contexto histórico coexisten diferentes modelos sindicales en un escenario de disputa y confrontación, en donde siempre un modelo aparece como el hegemónico. Las organizaciones sindicales van definiendo y construyendo espacios de acción e intervención sindical bajo condiciones que ellos no escogieron. Es necesario aclarar que el modelo sindical hegemónico en Argentina, es aquel que fue configurándose en el peronismo clásico, enmarcado bajo las leyes de Asociaciones Profesionales, de Negociación Colectiva y la de Obras Sociales. Un Modelo sindical estructurado por ramas que reemplazó la organización con base de oficios, en donde las organizaciones sindicales que pretenden representar a los trabajadores/as de alguna actividad reconocida en el nomenclador oficial, deben cumplir con la normativa vigente para lograr el monopolio de la representación y acción sindical si cuentan con el mayor número de afiliados, en un campo territorial y profesional dado. Es así que se fue configurando un movimiento sindical vertical, cuya cúpula (la CGT – Confederación General del Trabajo) aparece como la encargada de negociar con el Estado y las organizaciones representativas de los empresarios (UIA – Unión Industrial

Argentina, AEA – Asociación de Empresarios Argentinos, etc.) la distribución de la riqueza. En diferentes momentos históricos existió una relación de fuerzas diferente entre el capital y el trabajo, pero siempre desde el Estado se legitimó este modelo. Sobre estos temas nos explayaremos en el capítulo II.

Por último, queremos analizar experiencias colectivas de carácter sindical de trabajadores/as que desarrollan su actividad bajo formas de empleo precarias. Consideramos que esas formas de empleo son atípicas en relación a un estándar establecido por un marco normativo. Optamos por partir de una definición clásica de precariedad ligada al mundo del trabajo, como forma de delimitar el universo de trabajadores/as en el que vamos a enmarcar nuestros casos, pero de ninguna manera generamos una reducción del concepto. Consideramos que la definición de precariedad, problemática, contradictoria, inagotable, es problematizada en cada una de las experiencias, a partir de la dimensión vivencial de la misma en cada caso. Entonces, partimos de la definición clásica de empleo precario y problematizamos esa categoría a lo largo del análisis. Así, y recuperando el trabajo ya clásico de Galín y Feldman (1990:9) sobre la precarización del empleo en Argentina para conceptualizar el fenómeno recuperamos la imagen gráfica descriptiva definida por residuo a partir de lo que no es una forma típica o normal: el empleo precario es aquel que no es típico, normal. Este último se define como aquel empleo a tiempo completo, con un claro empleador, por tiempo indeterminado, realizado en un establecimiento, protegido por la legislación laboral y la seguridad social. A partir de allí, una delimitación positiva por adición, caracteriza a los empleos precarios como aquellos que no cumplen con esas características, como los:

- Empleos a tiempo determinado, eventuales, por subcontrato o a domicilio, el empleo a tiempo parcial
- El empleo no registrado
- Y el empleo asalariado fraudulentamente oculto bajo formas no laborales¹⁰

¹⁰ Cada tipo puede superponerse con otro, y al pensar este mecanismo en términos dinámicos, puede darse el pasaje de trabajo eventual a clandestino, o formas precarias reguladas legalmente (empleo a tiempo parcial, determinado o a domicilio) muestran una propensión a la ilegalidad (fraudulenta o clandestina).

Como veremos a lo largo de la tesis, las poblaciones más vulnerables y que resultan ser las principales víctimas del empleo precario son los jóvenes, los migrantes y las mujeres. En relación a las mujeres, históricamente fueron el sector más expuesto a la precariedad. Como señala Altvater (2008), para muchas mujeres el trabajo informal generalmente precario, es una fuente de ingresos primaria, siendo las pioneras de las formas flexibles de trabajo (Wichterich, 2000). Hay varias cuestiones a señalar. Primero, representan la mayoría de la mano de obra invisible, y por ende no registrada, y por lo tanto, su registro es subestimado en las estadísticas oficiales. Segundo, muchos de los trabajos de asistencia y cuidado que realizan mujeres, por su similitud con las tareas del hogar, no aparecen en las cuentas del PBI nacional a pesar de su contribución al mejoramiento de la calidad de vida. Tercero, en cuanto a la tendencia creciente del número de mujeres que participan en el mercado de empleo, se menciona la migración de hombres y el aumento de divorcios siendo las mujeres jefas de hogar y las únicas que solventan los gastos. Cabe destacar que las mujeres se encuentran en las franjas de salarios más bajos y también, es verificable que por igual tarea reciben un salario más bajo al de los hombres, persistiendo el problema de la igualdad salarial entre hombres y mujeres con el mismo nivel de cualificación (Altvater, 2008: 116). Podemos decir entonces, que la situación de la mujer en el mercado de trabajo resulta desventajosa en relación a los hombres por muchos factores. Entre ellos podemos mencionar ciertos patrones culturales que desincentivan el trabajo femenino, menores oportunidades de formación profesional, el déficit de servicios de apoyo al cuidado infantil, las desigualdades en las remuneraciones y la segmentación ocupacional que actúa como límite a la incorporación de mujeres en ocupaciones o tareas mejor valorizadas social y económicamente (Abramo, 2005).

Ahora bien, pese a estos factores desventajosos, desde los años sesenta a esta parte como una tendencia mundial, ha aumentado la participación de las mujeres en el mundo laboral, pero estudios recientes confirman que lo hacen principalmente en el sector informal, siendo la mitad de las mujeres trabajadoras las que tienen una ocupación en dicho sector. Una causa explicativa de este porcentaje tan elevado, es que una de las

ocupaciones con alta tasa de precariedad, es el trabajo doméstico, ocupación feminizada, que se caracteriza por la inestabilidad (el 96% tiene una antigüedad menor a 6 meses en su puesto), bajos ingresos mensuales, ausencia de cobertura de salud y protección para la vejez, vacaciones y aguinaldo (MTEySS, BM, INDEC, 2007).

En lo que aquí compete, una de las ramas en que la mujer está inserta laboralmente en una proporción importante es la confección, en donde desarrollaremos uno de los casos que presentamos en la tesis. Resaltamos entonces que para el año 2006, el 63% del total de las mujeres que trabajaban en la industria lo hacían en cuatro ramas: Alimentos, Confecciones, Productos Químicos y Productos Textiles (Novick, 2012).

Con respecto a los jóvenes, su inserción en el mundo laboral en los últimos años se dio en condiciones de precariedad, hecho que queda aún más reflejado en los jóvenes de sectores socioeconómicos bajos, por su temprana inserción laboral precaria que se refuerza por la insuficiencia educativa, en comparación a los jóvenes de sectores más favorecidos, que se encuentran mejor posicionados en relación al futuro. Los jóvenes fueron una porción de la población fuertemente afectada por los cambios estructurales de los años noventa. “La magnitud de los cambios operados sobre la estructura socio económica ha conducido al debilitamiento de la trayectoria educativa y la experiencia del primer empleo como estructuradores centrales de las identidades sociales” (Molina Derteano, 2008: 3).

Especialistas en la temática sostienen que los elevados niveles de desempleo se asocian a los jóvenes, y especialmente son las mujeres jóvenes las más afectadas por esta problemática. La tasa de desempleo en el último trimestre de 2010, para los jóvenes que tienen entre 16 y 24 años fue de 19,1%, cuadruplicando la tasa de desempleo de la población entre 25 y 64 años, que fue de 5,1%. Más allá de la recuperación económica post crisis del 2001, que hizo descender la tasa de desempleo juvenil, ésta siguió siendo elevada, manteniéndose en torno al 20%. Además del desempleo, esta franja poblacional es fuertemente afectada por el empleo no registrado, y según datos oficiales, el 56,9% de los jóvenes asalariados (tanto hombres como mujeres)

contaba en el último trimestre de 2010 con un empleo no registrado, siendo la tasa para la población adulta para el mismo período un 29% (INDEC/EPH, 2010).

A pesar de estos datos desalentadores, hay que mencionar que en el período se han sancionado leyes tendientes a mejorar la posición relativa de los jóvenes en el mundo del trabajo “La Ley N° 26.390 de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente elevó la edad mínima de admisión al empleo a los 16 años y estableció especificaciones sobre el tipo de tarea y las condiciones laborales, con el fin de proteger el trabajo desempeñado por adolescentes de 16 y 17 años. Por otra parte, la Ley N° 26.427 de Pasantías Educativas derogó la ley existente, estableciendo mayores controles y reglamentación sobre las actividades formativas que desempeñen los estudiantes a partir de los 18 años en ambientes de trabajo. Así se definió una duración de la pasantía de entre 2 y 12 meses, bajo las siguientes condiciones: posibilidad de renovación máxima de 6 meses, salario no inferior al básico, 20 horas de carga horaria semanal y la exigencia al empleador de proveer las mismas coberturas y licencias que le corresponden al resto de los trabajadores/as. Desde 2008 se lleva a cabo la implementación del programa de empleo Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (JMyMT). Dirigido a jóvenes de entre 18 y 24 años con nivel educativo medio incompleto, residencia permanente en el país y que se encuentren en situación de desempleo, este programa cubrió aproximadamente a 134.000 jóvenes en junio de 2011, esto es, al 11% de la población potencialmente elegible” (OIT, 2011:4).

En relación a los jóvenes y las mujeres, los datos del período analizado, también muestran una clara recuperación del empleo de las mujeres y de los jóvenes (que representan la población más vulnerable en términos de desocupación), siendo las categorías que mostraron un mayor crecimiento (Neffa y Panigo, 2009). Sin embargo, esos datos no nos dicen nada en relación a la calidad de dichos empleos, datos que necesitarían un nivel más elevado de desagregación (seguiremos desarrollando esta temática en el capítulo IV).

Con respecto a los inmigrantes, históricamente fueron relativamente más vulnerables que la población nativa a las oscilaciones cíclicas de la economía y

al desempleo y la ausencia de controles efectivos del cumplimiento de muchos decretos regulatorios permitió que muchos empresarios opten por la contratación de esa población, por ser más barata y flexible, “Los migrantes limítrofes ‘aventajaron’ a los internos en dos aspectos; por una parte, sus calificaciones no eran inferiores a las de los internos y por la otra, conformaban una fuerza de trabajo altamente disciplinada” (Cortés y Groisman, 2002:3).

Ahora bien, en la Argentina existe una tendencia verificable hace varias décadas que muestra el predominio de la población migrante de países limítrofes, que ha crecido en términos absolutos frente a la pérdida de peso de la migración europea. Dentro de los migrantes limítrofes, las poblaciones paraguaya y boliviana son aquellas que tienen una representación de más de un tercio del total de los inmigrantes. En la década del noventa, el arribo de inmigrantes limítrofes (más la población peruana) se ha profundizado y estudios demuestran que uno de los factores que lo explican es la sobrevaluación del peso argentino respecto de otras monedas y el mayor desarrollo relativo de nuestra economía respecto a la de algunos países limítrofes. Pese a la crisis del 2001 y la consecuente devaluación de la moneda local, esta tendencia permaneció constante. Frente a la crisis, la población inmigrante quedó principalmente vinculada a espacios económicos en donde predominan formas precarias de trabajo y escaso control estatal, como la industria de la confección y del calzado (Castillo y Gurrieri, 2012).

Como ya mencionamos, la evolución de la población migrante entre el censo del 2001 y el de 2010, no ha tenido cambios sustantivos. Se desprende del censo del 2001, que el total de migrantes era de 1.531.904 (los migrantes limítrofes representaban el 65,9 de ese total), un 4,2% del total de la población del país. Para el censo del 2010, el número de población migrante ascendió a 1.805.957 (los migrantes limítrofes y peruanos representan un 77% de ese total), representando un 4,5 de la población total del país (sólo se incrementó un 0,3%). Estos datos pretenden refutar ciertos discursos peyorativos que se construyen en torno a la población migrante, porque su evolución refuta la argumentación que sostiene “la existencia de un exceso de inmigración en una sociedad que en otros momentos tuvo porcentajes de población extranjera

superiores al 20%. Tampoco se puede afirmar que haya una inmigración descontrolada o desbordada ya que desde el 2004 se vienen produciendo procesos de regularización que permiten otorgar residencias, controlando y administrando las migraciones en profundidad” (Op. Cit.: 21)

3. Metodología

La estrategia de investigación está basada en estudios de caso y elegimos casos paradigmáticos que resaltan las características más generales de la precariedad. Para la selección utilizamos distintos criterios que le dan cierta especificidad a los casos. Partimos de diferentes formas de empleo precario y seleccionamos experiencias colectivas de carácter sindical en donde predominan diferentes formas de precariedad. Dentro de los criterios utilizados, tomamos actividades con mayor número de precarizados en donde existen procesos organizativos con una cierta proyección temporal. Tuvimos en cuenta la extracción social y el tipo de actividad desarrollada. En nuestros casos está presente el sector servicios y el sector industrial, y a su vez, están presentes en ellos diferentes colectivos afectados por la precariedad: jóvenes y migrantes. Si bien las mujeres son otro de los grupos afectados por esta problemática, en nuestros casos la cuestión de género no aparece como una dimensión relevante.

Forma de empleo precario y experiencia:

- Empleo No registrado o en negro: *La experiencia del SIMeCa (Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes). Trabajadores/as mensajeros, cadetes y deliverys.*
- Empleo asalariado fraudulento: La experiencia del SENCUE (Sindicato de Encuestadores en Lucha). Trabajadores/as encuestadores, en una elevada proporción monotribustistas
- Empleo Forzoso / A domicilio: La Experiencia de la Alameda y de su frente sindical que es la UTC (Unión de Trabajadores/as Costureros). Trabajadores/as costureros/ras

Extracción social

A su vez, las tres experiencias seleccionadas corresponden a actores sociales con diferentes inscripciones sociales, lo que nos permite establecer análisis comparativos teniendo en cuenta otras dimensiones.

- Empleo No registrado o en negro: Los mensajeros, cadetes y deliverys, en una elevada proporción provienen de sectores medios bajos, son jóvenes, hombres, tienen un formación secundaria completa e incompleta, con carga familiar.
- Empleo asalariado fraudulento: Los encuestadores provienen de sectores medios, son en su mayoría jóvenes, hombres y mujeres, tienen formación terciaria y universitaria, sin carga familiar
- Empleo Forzoso / A domicilio: Los costureros/as provienen de sectores bajos, hay tanto jóvenes como adultos, hombres y mujeres, con formación primaria completa e incompleta, con carga familiar. Es importante aquí la población migrante, principalmente de origen boliviano.

Tipo de actividad

Por último, cada experiencia corresponde a una rama de actividad diferente, aunque hemos optado por concentrarnos en el sector privado de la economía, porque es allí en donde pudimos encontrar “formas puras” de organización de trabajadores/as precarios. En la esfera estatal, nos encontramos con articulaciones entre trabajadores/as precarios y trabajadores/as de planta, con internas sindicales entre ATE (Asociación de Trabajadores del Estado), UPCN (Unión del Personal Civil de la Nación) y SUTECBA (Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la ciudad de Buenos Aires), escenarios más complejos que dificultaban encontrar especificidades dentro de los procesos organizativos de trabajadores/as precarios.

- Empleo No registrado o en negro: Prestación de servicios, no calificado, sector privado
- Empleo asalariado fraudulento: Prestación de servicios, semi-calificado, sector privado

- Empleo Forzoso / A domicilio: Actividad productiva que se encuentra en una posición desventajosa teniendo en cuenta la estructura de costos de la industria textil. Hacemos referencia a la industria de la confección en el sector privado.

Tipo de empleo precario	Caso	Actor	Predominancia de:	Tipo de actividad
Empleo no registrado	SIMeCa	Mensajeros, Cadetes y deliberys	Jóvenes - Sectores medios bajos - hombres - estudios primarios y secundarios - con carga familiar	Prestación de servicios, sector privado,
Empleo asalariado fraudulento	SENCUE	Encuestadores/as	Jóvenes - Sectores medios - Hombres y mujeres - estudios terciarios y universitarios - sin carga familiar	Prestación de servicios, sector privado
Empleo Forzoso / A domicilio	La Alameda/ UTC	Costureros/as	Migrantes - Sectores bajos - Familias - estudios primarios completos e incompletos - con carga familiar	Industria de la confección – producción en talleres registrados y clandestinos

Desde la perspectiva de la selección de casos paradigmáticos, optamos por experiencias que se desarrollan en contextos en donde predominan diferentes formas de precariedad laboral, cuyo origen se sitúa en oposición y/o al margen de las estructuras sindicales tradicionales, dejando fuera de la selección experiencias que se enmarcan en dichas estructuras, como los casos de comisiones internas que no responden a sus dirigencias o que inician un proceso organizativo para enfrentar la precarización allí en donde ésta coexiste con otras formas típicas en un mismo espacio de trabajo (tercerizados). O los casos de experiencias de trabajadores/as precarizados que desarrollan su actividad en la esfera estatal, porque sus prácticas están sumamente articuladas con trabajadores/as de planta y la estructura sindical de los trabajadores/as del Estado también está muy presente en la conformación de

esas experiencias (Autoconvocados del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires).

A su vez, nos centramos en experiencias que tienen su epicentro en la Ciudad de Buenos Aires y que tienen perspectivas de proyección a nivel nacional. Los entrevistados mencionan que en otras provincias no se han podido generar procesos organizativos similares, debido a la fragmentación y al peso menor relativo de estas actividades. Sin embargo, hemos podido corroborar que hay experiencias puntuales en algunas de las grandes ciudades, como Rosario y Córdoba, pero estas experiencias se articulan con conflictos multisectoriales, por lo que resulta dificultosa la selección de casos paradigmáticos específicos ligados a la precariedad.

Las tres experiencias seleccionadas comenzaron a organizarse entre el año 1999 y el año 2004, marcando el carácter incipiente de las mismas, pero atravesando escenarios diferentes. En términos de periodización, en el gobierno de la Alianza hubo una agudización de la precariedad, con las leyes promulgadas por dicho gobierno (La Ley Banelco) y es allí en donde se sitúa el origen del SIMeCa. La experiencia de la Alameda/UTC nace luego de la crisis del 2001, de la mano del proceso asambleario en un contexto de deterioro de las condiciones materiales de amplios sectores de la población. Finalmente, la experiencia del SENCUE surge en el año 2004, bajo el gobierno de Kirchner, en el marco de una recuperación de los indicadores sociolaborales.

El trabajo de campo ha comenzado en Julio de 2007, a modo de acercamiento exploratorio a las diferentes experiencias y se extendió hasta agosto de 2008. Se realizaron entrevistas en profundidad contemplando la diversidad de sujetos, desde aquellos que “están y dejaron de estar” y a aquellos que se fueron incorporando en diferentes momentos. Participamos activamente en reuniones de coordinación con otros grupos, de acciones directas como marchas y escraches, en reuniones preparativas de las acciones, en eventos y asambleas. Recopilamos material producido por las organizaciones, sistematizamos información recabada en páginas web y en periódicos y revistas de medios masivos y alternativos de los diferentes casos,

cuyas lecturas resultan iluminadoras a la hora de establecer ejes de análisis en la particularidad de cada caso (ver Anexo Metodológico).

Pensando en un marco mayor, que contemple la diversidad de los casos seleccionados desde una perspectiva comparativa, seleccionamos variables a partir de nuestras hipótesis de investigación, que nos permiten establecer algunos puntos en común. Esta mirada transversal de los casos nos lleva a establecer una *tercera hipótesis que sostiene que no importa el tipo de empleo precario, en las tres experiencias analizadas nos encontramos con recorridos similares que desembocan en un acercamiento al mundo sindical, incorporando prácticas, formatos organizativos y herramientas ligadas al mundo sindical tradicional*. Esta tercera hipótesis consideramos que se relaciona también con la dinámica política y sindical general, que deja un camino abierto para la canalización de demandas desde esos espacios organizativos de carácter gremial, es decir, el marco de oportunidades favorable para este tipo de acciones de carácter sindical.

Con respecto a nuestra primera hipótesis (un marco de oportunidades políticas favorables para la acción sindical), que es contextual y que resalta el escenario abierto tras la salida de la crisis del 2001, nuestras variables intentan indagar sobre los motivos que pudieron dar origen a las diferentes experiencias. Pudimos ver que en los discursos de los militantes aparecen enfatizadas distintas razones, que en su conjunto dan cuenta de ese nuevo escenario, y que es muy difícil pensarlas separadamente. Por ejemplo, en el caso del SIMECA, si bien sus orígenes se sitúan en otro ciclo de luchas (1999) a partir de la problemática del trabajo no registrado, su viraje hacia formas sindicales se dio en el contexto del retorno del actor sindical tradicional hacia el año 2004. En el caso de la Alameda/UTC, pudimos ver que los altos índices de conflictividad laboral en términos de movilización, dieron el marco para potenciar el reclamo. Esta experiencia está muy ligada a la re politización abierta a partir del 19 y 20 de 2001 en su impacto sobre las posibilidades de hacer efectiva la demanda, recuperando lo público como espacio de acción. Por último, en el caso del SENCUE, se ve claramente el deterioro en términos comparativos de las condiciones laborales de los encuestadores. Si partimos

de una recuperación del nivel de los salarios y de un crecimiento del empleo registrado, estos trabajadores/as que continuaban con su situación de precariedad visualizaron la posibilidad de mejorar sus condiciones laborales y sus salarios hacia mediados de la década.

En relación a la segunda hipótesis, en donde nosotros sostenemos que estas experiencias colectivas atravesaron un proceso de acercamiento al mundo sindical tradicional, y que los actores involucrados comenzaron a valorizar la forma sindical en términos de legitimidad y legalidad, para corroborarla, partimos de la categoría de *modelo sindical*, teniendo en cuenta tanto la estructura y la lógica de funcionamiento como el marco relacional de una organización sindical. En lo referente a la estructura indagamos sobre las herramientas que fueron incorporando los actores a la hora de pelear por mejores condiciones de trabajo. Como por ejemplo el acceso a leyes, a convenios, las inspecciones laborales y la incorporación de un lenguaje, más un conocimiento cada vez más amplio del mundo sindical y de su historia. En cuanto a las relaciones, pensamos en el acercamiento y valorización de experiencias sindicales de base y clasistas y la visualización de un antagonico (aquel que precariza), de alguien que debería protegerte y no lo hace (el sindicato, como el SOIVA (Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines) o el SUP) y de las instancias de regulación de las relaciones laborales (marcos instituidos y organismos de control). A modo de ejemplo, en sus orígenes el SIMeCa no quería ser un sindicato ni se planteaba la representación de los trabajadores/as “motoqueros” e incorporarse a la CTA (Central de Trabajadores/as Argentinos) no estaba en el horizonte de sus expectativas. El SENCUE ni tenía conocimiento de la existencia de un convenio colectivo que regulaba su actividad ni de un sindicato, el SUP, que la contemplara; y la Alameda/UTC ni pensaba elegir delegados sindicales en los talleres de costura en un nuevo frente de acción gremial luego de su lucha contra el trabajo forzoso. Consideramos que estos elementos son el resultado de un proceso que nosotros queremos reconstruir, relacionando la vida interna organizacional, con el contexto que le da sentido.

4. Presentación de los casos

Cómo ya se sostuvo, se seleccionaron experiencias que se relacionan con una fuerte presencia de formas de empleo precarias: empleo clandestino o no registrado¹¹, empleo asalariado fraudulento de plazo determinado¹² y empleo a domicilio¹³ en donde pueden darse situaciones de empleo forzoso.

Empleo clandestino o no registrado: La experiencia del SIMeCa (Sindicato de mensajeros y cadetes)

La actividad de mensajería creció en los años noventa, al amparo de los procesos de tercerización. Las empresas, que antes tenían un trabajador encargado de realizar los trámites, como parte de la planta de personal, hoy contratan a otras empresas que les ofrecen el servicio. En el momento del trabajo de campo, se estimaba que el 80% de la actividad no estaba registrada y ni siquiera estaba en el nomenclador oficial. A su vez, no existía el reconocimiento legal por parte del Estado de ningún sindicato que represente a los trabajadores/as de esa actividad. Generalmente, cuando algún trabajador mensajero era registrado por su empleador, se generaba una disputa intrasindical entre diferentes gremios, como Camioneros, Pasteleros y Comercio. Entonces, es una actividad que creció mucho en estos últimos años,

¹¹ Trabajadores/as no registrados o "en negro" son asalariados que no han sido declarados por los empleadores. La OCDE define al empleo no registrado, como aquel que sin ser ilícito en sí mismo, no está declarado a las autoridades que deberían tomar conocimiento, se sustrae a la reglamentación o al pago de impuestos, o implica una reducción en las prestaciones de la seguridad social.

¹² Esta forma de empleo se relaciona con los procesos de tercerización, que dan cuenta de un mecanismo a partir del cual grandes empresas contratan a otras empresas para realizar alguna tarea productiva o de servicios, entre otras cosas para reducir su planta de personal, disminuir costos, riesgos y responsabilidades. El uso de este mecanismo se ha extendido en contextos de crisis y las llamadas empresas de Trabajo Temporario (ETT) comenzaron a representar una opción barata al flexibilizar las relaciones laborales. En la década del '90 la flexibilización laboral alcanza su máxima expresión y la modalidad de Trabajo Temporario es fomentada desde el gobierno para recuperar los niveles de empleo registrado y aumentar la productividad de las empresas. La Ley Nacional de Empleo (Ley 24013) y sus posteriores decretos rvan en este sentido. En el año 2003 existían 70.852 trabajadores/as temporarios en la Argentina y las llamadas ETTs facturaban \$850 millones de pesos por año (INDEC, Diciembre 2003). Si estas empresas fueron pensadas para solucionar problemas en coyunturas especiales, luego se utilizó como recurso por parte de las Empresas prestatarias y usuarias, utilizando el trabajo temporario sin ocurrir un hecho puntual o actividad extraordinaria como lo indica la legislación vigente (S/D).

¹³ Tomamos la definición de trabajo a domicilio de la OIT, más allá de los problemas que tiene en su operacionalización y registro. Entonces, es aquel trabajo que una persona realiza en su domicilio o en otros locales distintos de los locales del empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o un servicio conforme a las especificaciones del empleador. Los puntos ambiguos de esta definición fueron analizados por Jelín, Mercado y Wyczykier (1998) y serán retomados en los capítulos IV y VI.

pero que tuvo la particularidad de nacer precaria (no hay memoria de un pasado laboral mejor).

En relación a la especificidad del lugar en donde desarrollan su actividad, para los mensajeros es la calle, con la persecución policial, el problema vial en donde los accidentes de tránsito son accidentes laborales; el clima, que impacta directamente sobre los cuerpos, el calor, el frío, la lluvia; la contaminación sonora y el smog; el deterioro de su herramienta de trabajo, la moto o la bicicleta; el no contar con un espacio para el aseo personal; la mala alimentación, no tener horario de comida, la comida al paso, la falta de descanso. Así pueden seguir enumerándose características que dan cuenta de la precariedad de las condiciones en que ejercen su actividad los trabajadores/as mensajeros.

El SIMeCA se empieza a conformar como tal en el año 1999, pero el acontecimiento que les da fuerza y visibilidad son los sucesos del 19 y 20 de 2001, porque fue allí, es su lugar de trabajo en donde sucedieron aquellos hechos trágicos y ellos tuvieron una participación activa en la atención de las víctimas y en la resistencia a la represión policial.

Durante el trabajo de campo, los militantes más activos del sindicato aproximadamente ascendían a unos 30 jóvenes, cuya edad oscilaba entre los 18 y 35 años. Sin embargo, en las acciones directas impulsadas por el sindicato, solían participar alrededor de 250 motoqueros. La organización funcionaba en comisiones o áreas de trabajo, como el área de prensa y propaganda, gremiales, organización y finanzas y acción política y legal. La metodología de acción del SIMeCa, si bien fue institucionalizándose a lo largo del desarrollo de la experiencia, se caracterizó por la combatividad en el marco de la acción directa: marchas, actos disruptivos y la modalidad del “escrache”.

SIMeCa desde mediados de la primera década mostró un claro acercamiento al modelo sindical tradicional y en ese camino es que logró un reconocimiento legal por parte del Estado, como lo es la personería jurídica. Ya una vez definida la forma sindical, los objetivos dinamizadores del sindicato fueron la demanda por el registro de los mensajeros, el llamado “blanqueo”, y el

esfuerzo militante de afiliar motoqueros para lograr así adquirir la personería gremial (que finalmente hacia 2010 fue adquirida por ASIMM con el apoyo de la CGT). También, el acercamiento a la CTA (Central de Trabajadores/as Argentinos) es un claro signo de cambio en la historia del sindicato. La CTA le permitió al sindicato una proyección nacional y el amparo de pertenecer a una central que le brinda apoyo financiero, un espacio físico en donde funcionar, publicidad y la posibilidad de ofrecer servicios a los afiliados, como una obra social y determinados beneficios materiales.

Por último, la relación con los diferentes niveles y organismos del Estado fue cambiando a lo largo de la conformación de la experiencia, oscilando y a veces coexistiendo formas de relación más confrontativas y más negociadoras. Existieron momentos en donde la confrontación directa con las fuerzas policiales era el eje para pensar esa relación, y otros momentos en donde la pelea por la personería jurídica para el sindicato llevó al reforzamiento de otros canales más negociadores y pragmáticos.

Empleo asalariado fraudulento a tiempo determinado: La experiencia del SENCUE (Sindicato de Encuestadores en Lucha)

La actividad del encuestador comienza a crecer con fuerza en los años noventa y según los relatos de los entrevistados, la actividad del encuestador era bien remunerada y gozaba de cierto prestigio. El mismo Sindicato que contempla la actividad (el SUP) argumenta que era aquellos primeros encuestadores quienes preferían ser trabajadores autónomos y no ser trabajadores en relación de dependencia, registrados y protegidos (dato imposible de cotejar). Con la proliferación de las empresas de investigación social y de mercado durante los noventa, la actividad fue perdiendo ese estatus original y comenzó a ser una posibilidad laboral de jóvenes estudiantes universitarios ingresantes al mundo del trabajo (contrayendo aún más el salario). Así es que se fue modificando el entramado de empresas prestadoras de este tipo de servicio, surgiendo grandes consultoras, nacionales e internacionales, especializadas en diferentes campos de opinión y un gran número de empresas intermedias, que aparecen como empleados y empleadores, y que son las que entablan la relación con los encuestadores,

ocultando la relación de dependencia, generando relaciones laborales precarias. Los encuestadores son considerados monotributistas, sin derechos, bajo un manto de supuesta libertad de poder elegir a qué empresa prestarle el servicio de la realización de la encuesta. El SUP (Sindicato Único de la Publicidad) es el sindicato que regula la actividad de los encuestadores y hay un convenio colectivo que la reglamenta.

La calle aparece como el lugar de trabajo por excelencia, pero la existencia de diferentes modalidades de realizar la tarea del encuestador (timbreo, salón, telefónica, coincidencial, por contacto), implican también relaciones diferentes con el encuestado, entre los encuestadores, con los supervisores, distintos instrumentos de trabajo y espacios también diferentes. El riesgo también es un factor del tipo de trabajo, por el grado de exposición del encuestador cuando la calle es el espacio laboral.

El SENCUE comienza a conformarse en el año 2004 a partir de un conflicto específico con una empresa, en donde un grupo reducido de encuestadores comenzó a reclamar por el aumento del monto pagado por cada encuesta realizada. Ese hecho puntual significó que dupliquen el monto pagado por encuesta, y es así, que estos “trabajadores/as de las encuestas” comenzaron a percibir la potencialidad de la organización.

Ponemos énfasis en que en esta experiencia el tipo de militancia es casi clandestina, por la asimetría existente entre los encuestadores y las empresas que requieren de los servicios del encuestador. El encuestador es descartable, y es por eso que en sus inicios las acciones se limitaron a identificar a las llamadas coordinadoras y hacer “pegatinas” nocturnas informando de la existencia del convenio colectivo. Estas acciones desde los discursos de sus militantes tuvieron un impacto importante y muchas empresas comenzaron a registrar a sus trabajadores, reconociendo la relación de dependencia¹⁴. El SENCUE en algunas acciones que requerían exposición física, como el caso de los “escraches” a consultoras o el acompañamiento a inspecciones del

¹⁴ Como desarrollaremos en el capítulo IV, el registramiento no es un efecto directo de la acción del SENCUE, sino que existieron diferentes factores que lo impulsaron, como la política estatal del fomento del registro, nuevas dinámicas empresarias que fomentan la competencia leal, entre otras cuestiones.

Ministerio de Trabajo, lo hizo a través de una instancia de coordinación mayor, la Coordinadora de Trabajadores/as Precarizados, que articuló por casi dos años la discusión y acción de pequeños grupos de trabajadores/as de call center, pasantes, encuestadores, entre otros.

El SENCUE, se propuso en una primera etapa romper con la imagen del trabajador autónomo para reconocer la relación de dependencia y exigir así el *blanqueo*; y en una segunda etapa, re pensar su estrategia de vinculación hacia el SUP (una de las opciones sería la elección de delegados por empresas disputando espacios de poder sindical). Hay que señalar la debilidad de esta experiencia, por diferentes razones, pero una de ellas deriva de las características del trabajo del encuestador, que aparece como una actividad de alta rotación por su carácter transitorio, y en ese sentido, la dificultad de sostener una estructura propia que se plantee como una alternativa organizativa.

La relación directa con el Estado se da a partir de la decisión de contactarse con el Ministerio de Trabajo, ante el conocimiento de que este organismo tenía la facultad de realizar inspecciones en los lugares de trabajo para verificar o no irregularidades. Así, el momento del instructivo de la encuesta (momento en que la empresa contratada por la consultora se junta con los encuestadores para hacer una demostración de cómo se aplica la encuesta) fue clave para pensar la posibilidad de la denuncia. Sin embargo, el SENCUE considera que el Estado es un agente más de precarización y que además legitima la precariedad como forma de relación laboral con las empresas, porque fue desde el Estado que se promulgaron las leyes de flexibilización laboral que dieron el marco a la existencia de estas relaciones de trabajo precarias. Sobre este caso nos extenderemos en los capítulos V y VIII.

Empleo forzoso y a domicilio: El frente sindical de la Alameda, la UTC (Unión de Trabajadores/as Costureros)

El empleo a domicilio es una de las formas en el que se desarrolla la producción en la industria de la confección, configurando una estructura descentralizada, en donde proliferan una gran cantidad de medianos y

pequeños talleres de confección, en donde con poca inversión tecnológica y trabajo intensificado se puede saciar la demanda de prendas. Es allí en donde pueden generarse situaciones de empleo forzoso, justamente por la ausencia de controles y por la existencia de abusos hacia un sector de la población vulnerable: los migrantes indocumentados. Generalmente, cuando los talleres son grandes, los talleristas registran a sus trabajadores/as, pero cuando los talleres son pequeños se tornan invisibles, predominando allí diferentes formas de precariedad. El trabajo a domicilio tiene una particularidad y un régimen jurídico que lo regula (la ley 12.713). Según la OIT, existe esta figura cuando una persona realiza un trabajo en su domicilio o en otros locales que elija (diferentes a los locales del empleador), a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio según las especificaciones del empleador, sin importar quien proporcione los insumos y equipos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica para ser considerada como un trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales. Es decir, esta forma considera que en esos espacios laborales el trabajador no produce lo que quiera y como quiera, sino que esas decisiones le competen al dador de trabajo. A su vez, lo producido le pertenece a otro y no al que ejerce el proceso. Ese tallerista es considerado como “obrero a domicilio”, pero al tener otros obreros bajo su dirección, se lo considera también empleador, estando sujeto a la ley que regula las relaciones laborales dependientes. Esto se desdibuja por la ambigua concepción de la figura, y estos obreros que trabajan para el tallerista, terminan siendo considerados “obrero a domicilio” y ahí es en donde no se cumple la ley de contrato de trabajo, dando lugar a la proliferación de formas de trabajo precario.

La recuperación experimentada en la industria de la confección, estos últimos años, reflejada en el crecimiento en su nivel de actividad, no necesariamente impactó en el mejoramiento de las condiciones de trabajo de muchos trabajadores/as de talleres de confección. Al ser espacios muchas veces invisibilizados, podemos decir que ante el aumento de la demanda de prendas (por el mismo proceso de recuperación de la actividad), habrían proliferado situaciones de superexplotación, caracterizadas por el trabajo

forzoso bajo las formas de servidumbre por deudas, trabajo esclavo y trata de personas.

La experiencia organizativa que presentaremos en esta forma de trabajo precario, es la del frente gremial de la Alameda, La Unión de Trabajadores/as Costureros (UTC). La Alameda comenzó siendo una asamblea barrial surgida en el Parque Avellaneda tras los sucesos del 19 y 20 de diciembre de 2001. Fue esta asamblea la que luego de la crisis de ese año empezó a desarrollar una tarea social¹⁵, como muchas otras asambleas barriales de la Ciudad de Buenos Aires. Así comenzaron a tomar contacto directo con personas que estaban siendo víctimas de explotación laboral en talleres de confección, por ser el barrio el epicentro geográfico de los terribles incidentes sufridos en los talleres clandestinos, y por concentrarse allí gran cantidad de talleres de estas características. Como mencionamos, la UTC es el frente gremial de La Alameda, que influenciada por los repertorios de acción del ciclo de protestas de los noventa, utilizan como metodología de confrontación el escrache y la denuncia, y sus acciones tienen una importante cobertura mediática. Los temas más importantes de esas denuncias tienen como eje la existencia de violaciones a la dignidad del trabajador: extensas jornadas de trabajo, pago a destajo y por prenda, pago en negro, reclutamiento bajo engaños, retención de los documentos de identidad, explotación abusando de las condiciones de vulnerabilidad de los trabajadores/as inmigrantes, situaciones de semi encierro o reducción a la servidumbre, exposición a enfermedades como la tuberculosis, alimentación precaria e intimidaciones a los trabajadores/as.

Por último, el barrio Parque Avellaneda, es uno de los lugares geográficos de mayor concentración de inmigrantes de la colectividad boliviana: se estima que viven entre 3000 y 4000 inmigrantes entre peruanos, paraguayos y bolivianos (estos últimos son mayoría). Al finalizar el trabajo de campo, la

¹⁵ Desde sus inicios planificaron líneas de acción para atender los problemas más urgentes de la comunidad, a los cuales el Estado no podía responder. Organizaron una olla popular, trabajaron con el centro de salud y su programa materno infantil para atender los problemas de salud de la comunidad, y generando alternativas autogestivas de trabajo se comenzaron a organizar emprendimientos productivos. La población que asistía a estas acciones eran en su mayoría mujeres, madres inmigrantes. Después de varios años de gestión, lograron que el Ministerio de Desarrollo Social los asistiera con recursos alimentarios básicos al comedor y otorgaran 4 planes Manos a la Obra para obtener el financiamiento necesario para el desarrollo de los micro emprendimientos.

UTC/La Alameda recepcionaba denuncias que canalizaba a la defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires, es testigo participativo en los relevamientos de los talleres clandestinos realizados por la brigada policial de la Subsecretaría de Trabajo, denuncia a las marcas involucradas con los talleres, construyendo una red amplia de relaciones en su lucha contra el trabajo forzoso. En relación a lo estrictamente sindical, la UTC/La Alameda, promueve la elección de delegados en los lugares de trabajo. Desde septiembre de 2007 se edita un boletín llamando a los trabajadores/as a organizarse y denunciando al SOIVA por realizar acuerdos con las patronales que claramente perjudican en términos comparativos, a los trabajadores/as de la rama. A su vez, comenzaron a dictarse cursos de formación gremial, a recibir denuncias y a militar en los talleres registrados, un trabajo que se fue consolidando cada vez más, como veremos en el capítulo VI. Cabe destacar, que el frente gremial de esta organización está pensado para aquellos trabajadores/as en fábricas legalmente constituidas y/o fábricas textiles con situación de fraude laboral y que no son protegidos por el sindicato¹⁶. La UTC propone crear cooperativas de trabajo solidario, en el caso de los talleres registrados exige el blanqueo de los trabajadores/as no registrados y la organización a nivel de base para disputar en un plazo mayor la interna sindical.

¹⁶ Uno de los casos concretos es la Compañía Argentina de Indumentaria donde trabajan 120 personas y tienen comisión interna, o la Fábrica Soho en donde trabajan 70 personas y se logró elegir dos delegados. Sin embargo allí, en el último año se inició un proceso de vaciamiento de la fábrica, resistido por sus trabajadores/as bajo la metodología de la ocupación pacífica del establecimiento.

PRIMERA PARTE

Precariedad y sindicalismo

En este apartado que comprende el capítulo I, II y III, pretendemos sintetizar una serie de reflexiones teóricas en torno a las transformaciones recientes del mundo del trabajo y del mundo sindical. A su vez, planteamos la importancia de la crisis del 2001 y su impacto sobre el proceso de politización posterior y finalmente esbozamos una caracterización del período 2003-2008 en tanto crisis del consenso neoliberal, mejoramiento de los indicadores sociolaborales y procesos de vitalización sindical.

Capítulo I

El mundo del trabajo: diversificación y fragmentación¹⁷

El mundo del trabajo viene sufriendo profundas transformaciones a partir de la llamada crisis de los Estados de Bienestar, procesos que se expandieron globalmente y cuyo impacto se fue viviendo de maneras diferentes según el grado de centralidad de ese mundo en cada país. Los Estados de Bienestar han estado asociados a sociedades industrializadas, en donde el empleo suponía una serie de derechos que caracterizaban protecciones, proyecciones y pertenencias. El cuestionamiento a esos estados se sitúa en un momento de crisis del capitalismo de los 70, crisis que inició un camino de reestructuración productiva y de flexibilización de las relaciones laborales rompiendo con aquellos paradigmas productivos llamados fordistas-tayloristas¹⁸. Ahora bien, como bien sostienen las llamadas escuelas postfordistas, el proceso de producción sólo es un momento del régimen de acumulación, porque este último también comprende modos de regulación, trascendiendo el espacio productivo, teniendo en cuenta también un entramado relacional más amplio y pactos entre Estados, sindicatos y empresarios. Con esta escuela, el fordismo, como régimen de acumulación, dejó de ser un mero tipo de proceso de trabajo convirtiéndose en la articulación entre producción y consumo de masas. Esta forma de caracterizar el fordismo lleva a ver su crisis en dos planos, uno relacionado al proceso productivo teniendo en cuenta limitaciones para incrementar la productividad (organización del trabajo altamente segmentada, estandarizada y sin involucramiento de los trabajadores/as); y el otro se refiere a los límites de la relación salarial que la caracterizó, ese nivel macro social de

¹⁷ Gran parte de este capítulo ha sido elaborado por Barattini y Wyczykier en el marco del proyecto de investigación “Actores Sociales, demandas de derechos y espacios de ciudadanía en la Argentina contemporánea”, Universidad Nacional de Gral Sarmiento.

¹⁸ Las características más resaltantes del fordismo se pueden resumir de la siguiente manera: “En sus aspectos productivos el fordismo se caracteriza por organizar el proceso de trabajo a partir de la fragmentación de tareas, el recurso a maquinaria que sólo sirve para fabricar un tipo de pieza y la línea de montaje, o que permite una producción estandarizada y en serie del mismo producto. De ahí que reciba también el nombre de “sistema de producción en masas”. La mayor parte del puesto de trabajo requiere poca calificación y están organizados en una jerarquía de autoridad y control. Seguridad en el empleo, presencia de sindicatos y existencia de negociación colectiva. Sin embargo, la característica fundamental del fordismo la recoge de su precedente teórico desarrollado por Taylor: la separación entre concepción y ejecución. Bajo este principio el trabajador/a se convierte en un apéndice, una rueda dentada, un cilindro, una pieza más de la maquinaria denominada ‘sistema de producción’”.

las instituciones del sistema de relaciones salariales (negociación colectiva, seguridad social, neocorporativismo, etc.) una relación de fuerzas que llevó a que los salarios crecieran más que la productividad (Lipietz, 1985)¹⁹.

La etapa que siguió al régimen de acumulación fordista, se caracterizó por un modelo productivo flexibilizado en la gestión, la descentralización e interconexión de empresas, el aumento considerable del poder del capital frente al trabajo; la individualización y diversificación en las relaciones de trabajo, una creciente práctica de alianzas comerciales entre grandes empresas y entre éstas y pequeñas firmas. Una tendencia del capitalismo contemporáneo es la terciarización, que se refiere al crecimiento del peso económico del sector servicios. Este sector fue ocupando una proporción cada vez mayor de la población económicamente activa e impactó significativamente en el crecimiento del Producto de los países (o sea de la producción de bienes y servicios). Se habla entonces de una profunda crisis global de los paradigmas socio-productivos Tayloristas y Fordistas, provocadas en gran medida por la caída en las tasas de crecimiento de la productividad. Esta crisis se puede situar en un nivel del proceso de trabajo, en donde los métodos y técnicas de la organización científica del trabajo, aplicados según el esquema fordista condujeron a una extrema división social y técnica del trabajo, que para ser controlada requirieron un número importante de supervisores, capataces y mandos intermedios con una excesiva jerarquización de la autoridad empresaria, el escaso reconocimiento de la creatividad, capacidad de autonomía y responsabilidad por parte de los asalariados ocupados en la producción (Neffa, 1999) (el pasaje de la sociedad industrial a la sociedad salarial en términos de Castel (1997)).

¹⁹ Según los regulacionistas, la crisis del fordismo se presenta a nivel macro como incapacidad del Estado para articular consumo y producción en masa al elevarse más los salarios que la productividad; y a nivel micro en los procesos productivos, por la rigidez del taylorismo que no permite elevar la productividad. También plantean que existen desajustes que crea el neoliberalismo, que no existen tendencias espontáneas hacia el equilibrio y que se requieren nuevas instituciones reguladoras. En este marco argumentan que la necesaria flexibilización para salir de la crisis, es la del proceso de trabajo y no la del mercado. Además, se postula una flexibilidad negociada entre empresas, trabajadores/as y sindicatos; proponen acuerdos en escala macro para impulsar el consumo. Proponen que los sindicatos pasen de una estrategia defensiva con respecto de la flexibilidad, a una ofensiva, con propuestas sobre mejoras en el proceso productivo, protección del empleo y reparto de las ganancias (Boyer, 1998; Lipietz, 1985, entre otros).

En consecuencia, muchos de los autores que estudian estas temáticas, han sistematizado algunas de las técnicas post-tayloristas que comenzaron a generalizarse, como la polivalencia en materia de calificaciones, la flexibilidad en cuanto al uso del tiempo de trabajo y la movilidad de los trabajadores/as, la flexibilidad productiva de los medios de trabajo para adaptarse rápidamente con el objeto de producir series cortas de productos heterogéneos, investigación y desarrollo para innovar en cuanto a los procesos y productos, y las técnicas japonesas de organizar las empresas trabajando “justo a tiempo” en redes con subcontratistas y proveedores. Estos elementos dan cuenta de la emergencia de otras formas de producir, de organizar el trabajo y de comerciar, caracterizados por la flexibilidad de los trabajadores/as para ocupar puestos laborales similares en mundos menos estables y más precarios (Díaz, et al, 2003).

La flexibilización²⁰ de las relaciones laborales

Los cambios en la organización del trabajo, especialmente la flexibilidad productiva, imponen modificaciones en la calificación y competencias de los trabajadores/as, para que estos se adecuen a las nuevas condiciones, dadas por la necesidad de polifuncionalidad o multihabilidad. Las estrategias empresariales incorporadas a raíz de la modernización empresarial conformaron un nuevo paradigma de relaciones del trabajo caracterizado por la desregulación o flexibilización del derecho laboral y la pérdida de la capacidad reivindicativa de los trabajadores/as y sus instituciones. Se fue configurando así una nueva categorización de trabajadores/as (estables y contingentes), con

²⁰ El concepto de flexibilización tiene sus orígenes en la década de los 80 con Stephen Word, al denotarlo transformation of work. Sin embargo en el análisis histórico del concepto o evolución histórica pueden destacarse tres grandes concepciones (de La Garza Toledo 2000: 152-156). a) La economía neoclásica, con el análisis del mercado de trabajo y del actor racional e individual. b) La nueva ola de la gerencia (The new way of management). Estos se centran en la flexibilización en los puestos de trabajo o en las tareas, pero no en la flexibilidad del mercado de trabajo ya que existen una rigidez legal, institucional y de los sindicatos. Esta concepción es la adoptada por el toyotismo y los círculos de calidad al buscar un trabajador con apego a la empresa interesado por la productividad. La tesis central de esta concepción es el análisis de la flexibilidad en el proceso productivo. Se basa en la organización de la producción o del trabajo; no sólo se centran en un análisis de costos sino que toman en cuenta la nueva cultura laboral y las relaciones sociales. c) Y el postfordismo. Esta concepción analiza las rigideces o límites del fordismo estableciendo algunas relaciones importantes como tecnología dura vs. tecnología reprogramable, fin de la producción en masa vs. la producción diferenciada, y lo más importante; una flexibilidad concertada no extremista que tome en cuenta un acuerdo entre las partes para aumentar la productividad en beneficio de los trabajadores/as.

diferentes status laborales y niveles de protección, alta rotación laboral, trabajo a destajo, multifuncionalidad o polivalencia, modificación y ajuste de las estructuras salariales y reducción del tiempo de trabajo necesario para producir bienes y servicios, con la consecuente precarización de las relaciones laborales. Sin más, estas transformaciones dan lugar a una pérdida de poder de las instituciones reguladoras de dichas relaciones.

La desregulación, supone la eliminación o disminución de las intervenciones normativas externas (heterónomas) y el retorno a la regulación del mercado de trabajo por la autonomía individual. A su vez, supone la construcción de nuevos marcos normativos que justamente permiten la flexibilización legislándola. Es así que la flexibilización laboral afecta la regulación que daba el marco del contrato social laboral, aquel acuerdo implícito de regulación de las relaciones entre capital y trabajo, revestido de legalidad en la forma de contrato laboral (Estrada Álvarez, 2004:11). La flexibilización se refiere por tanto al contrato de trabajo (en forma de entrada y de salida del mercado de trabajo), a la remuneración del trabajo, a la jornada de trabajo y de no trabajo (en sentido cronológico y cronométrico), a la calificación de la fuerza de trabajo, a las facultades patronales de consumo de la fuerza de trabajo, a la organización colectiva de la fuerza de trabajo y a condiciones macrosociales de la reproducción de la fuerza de trabajo tales como educación, salud, seguridad social, vivienda, recreación, etc..

Algunos autores han manifestado el interés de establecer ciertas distinciones en torno a la flexibilidad laboral, considerando que existe una flexibilidad externa y otra interna. La primera hace referencia a los procesos de subcontratación, en donde el trabajador se encuentra disponible a las fluctuaciones de la demanda y a los nuevos requerimientos de su tarea por fuera de la estructura de la empresa; y la segunda, sugiere que la empresa dedique esfuerzos en formar a su personal para la adaptabilidad y la polivalencia, con el objeto de enfrentar toda la gama de situaciones nuevas. En el primer caso, a las empresas satélites les es confiada la atención de asumir las fluctuaciones del mercado. Ellas pueden hacerlo a costa de una enorme precariedad de las condiciones de trabajo y de poner a los trabajadores/as en

condiciones que implican fuertes riesgos de desempleo. En el segundo caso, la empresa asume la adaptación de su personal a los cambios tecnológicos, pero al precio de eliminar a aquéllos que no son capaces de alcanzar el rango de las nuevas formas de excelencia (Castells, 1998).

Hay a su vez diferentes formas de llevarla a la práctica, como ser la flexibilidad numérica (que permite a las empresas adaptar el número de trabajadores/as o el número de horas de trabajo a los cambios de la demanda), la flexibilidad funcional (la capacidad de las empresas para reorganizar los puestos de trabajo de forma tal que los empleados puedan ejercer sus funciones realizando un mayor número de tareas); y el distanciamiento, el cual hace referencia a las subcontrataciones y las distintas formas de movilidad²¹ del colectivo de trabajo. Estas son diferentes manifestaciones de un mismo fenómeno. Boyer, como ya se sostuvo, plantea la diferenciación entre flexibilidad interna (ofensiva) y la flexibilidad externa (defensiva), en donde la primera se refiere a elementos de la relación salarial vinculados a las modalidades y condiciones de puesta en práctica de la capacidad de trabajo: multiprofesionalidad, polifuncionalidad, trabajo en equipos y mayor dependencia en el trabajo, descentralización de las decisiones, carrera profesional, inducción de la tecnología flexible, suelen ser sus componentes; y la segunda, la flexibilización externa, hace referencia aquella que se desarrolla a partir de los ajustes de mercado (Boyer, 1997). El autor distingue cinco posibilidades de flexibilización: 1. La capacidad para adaptar los equipamientos productivos a una demanda variable en volumen y en calidad, lo que constituyen el sistema de producción flexible. 2. Tipo de agente de producción polivalente y móvil. 3. Debilitamiento de los salarios de las obligaciones legales de los empresarios respecto del contrato de trabajo. 4. La sensibilidad de los salarios (nominales y reales) para adaptarse a la situación económica general, condicionada por el mercado de trabajo. 5. La flexibilización socio-jurídica, la cual consiste en derogar o modificar parte de la legislación laboral y de la

²¹ La movilidad se traduce no necesariamente en agregar funciones sino en definiciones ambiguas del puesto de trabajo o del perfil del puesto, también se entiende por movilidad el traslado del trabajador por categoría, por turno, del establecimiento entre otros, fusionar categorías, compactación del tabulador con funciones ampliadas, eliminación del escalafón ciego.

acción social del estado benefactor, esta estrategia disminuye al mínimo la intervención del estado en la seguridad social.

¿Qué pasa con los trabajadores/as vinculados a estas lógicas de producción en donde emergen nuevas formas de trabajo y de trabajadores/as caracterizados por su versatilidad. Quienes enfatizan las ventajas de este proceso, el trabajador/a flexible vuelve a recomponer las tareas del proceso productivo que el taylorismo había desmenuzado y, a diferencia del modelo fordista, ganaría en autonomía y obtendría mayor control sobre su trabajo. Algunos analistas sostuvieron en aquel momento que la combinación de nuevas tecnologías aplicadas al espacio productivo²² estaría configurando “un nuevo modelo general de trabajo que está presente y en gestación” (Coriat, 1993:179). Dicho modelo se caracteriza por la aparición de nuevas formas de trabajar, por la fragmentación de la imagen del obrero-masa, y por el surgimiento y consolidación de nuevas figuras profesionales postfordistas. Según los regulacionistas el modelo emergente parece construirse en torno a figuras laborales clave que facilitan flexibilidad a la organización y cuya principal característica es que alinean sus intereses con los de la empresa, de manera que en lugar de resistirse a las prácticas empresariales “pueden comprometerse en el proceso de modernización de las empresas y exigir un precio por la colaboración, en lugar de luchar por una participación proporcionada en la racionalización empresarial” (Kern y Schumann, 1998:10).

El mismo proceso puede ser leído destacando los aspectos negativos que refuerza. Para los análisis más críticos de estas transformaciones, el postfordismo representa un intento más de adaptar la producción a nuevas condiciones de control del trabajo y, en última instancia, significa una solución diferente al problema del capital: la utilización del conocimiento y las habilidades de los trabajadores/as en su provecho (Coller, 1997:25). Las nuevas formas de trabajar se refieren a la reducción del trabajo directo en

²² El teletrabajo es un claro exponente de este proceso, “la actividad que se realiza desde cualquier ubicación distinta del puesto de trabajo mediante la utilización de las tecnologías de información. Este implica unos lugares distintos al habitual para desarrollar la actividad laboral (flexibilidad laboral), una supervisión y dirección de los empleados remota (se modifican los niveles jerárquicos), una actividad intensiva en información y un empleo intensivo de las tecnologías en comunicación e información (personal capacitado) (Suárez: 2001: 90).

virtud de la aplicación de nuevas tecnologías de producción, la extensión u crecimiento acelerado del trabajo indirecto (programación, diagnóstico, mantenimiento) y la integración de tareas administrativas en las actividades de fabricación.

En resumen el postfordismo representa un intento más de adaptar la producción a nuevas condiciones de control de trabajo (Palloix, 1976). La fuerza laboral resultante se tornaría contingente, inestable, rotativa, informal, debe ser capaz de realizar diversas tareas de acuerdo a la necesidad organizacional, con una jornada laboral cambiante y reducida, ajustadas a las variaciones de producción, tercerizada o subcontratada. Esta fuerza laboral coexiste con un grupo de trabajadores/as estables, con una duración más larga del contrato y desarrollo de carrera, para darle mayor seguridad al trabajo (Suárez et al., 2001: 391). La tercerización de algunas tareas del proceso productivo da el marco para esta coexistencia (variación en la jornada de trabajo, trabajo temporal y a tiempo parcial, etc.), que generaría a su vez la fragmentación de los colectivos de trabajadores, en la medida que fomenta y refuerza el proceso de pérdida de derechos de los trabajadores/as (eliminando importantes cláusulas en los contratos individuales y colectivos de trabajo). La existencia de estructuras salariales diferentes, acentúan aún más la fragmentación (los salarios devengados en función del contrato: por obra, a destajo, por proyectos y contratos estables). Según Castells (1998: 294) “la reestructuración de las empresas y organizaciones, permitida por la tecnología de la información y estimulada por la competencia global, está llevando a una transformación fundamental del trabajo: la individualización del trabajador en el proceso de trabajo....”. Esto significa que las categorías de crecimiento más rápido en todos los países son las del trabajo temporal y de tiempo parcial, pero ello incluso bajo la modalidad de “empleo autónomo” en sociedades como Italia y Gran Bretaña, el cual en buena medida es asalariamiento encubierto.

La movilidad del trabajo (la flexibilización laboral) afecta tanto a los trabajadores/as calificados como a los no calificados, “en general, la forma tradicional de trabajo, basada en un empleo de tiempo completo, tareas ocupacionales bien definidas y un modelo de carrera profesional a lo largo del

ciclo vital, se está erosionando de manera lenta pero segura” (Op. cit: 297). Con respecto a los mecanismos reguladores, éstos han experimentado un proceso de descentralización, que en el ámbito de la negociación colectiva se refleja en su inscripción a nivel de empresa y no por rama de actividad como sí lo ha sido en la etapa anterior.

Mirando la experiencia histórica, hay datos fehacientes que reflejan que estas transformaciones impactaron negativamente en el mundo del trabajo, hecho que queda plasmado en los indicadores de empleo, y en el predominio de formas laborales precarias, con un consecuente proceso de individualización del trabajador en el proceso productivo, descentralizar la gestión, individualizar el trabajo, personalizar los mercados y, por lo tanto, segmentar el trabajo y fragmentar las sociedades.... el surgimiento de los métodos de producción escueta va a la par de las extendidas prácticas empresariales de subcontratación, outsourcing, ubicación en el exterior, consultoría, reducción del tamaño y personalización” (Op. cit.: 295). Estas transformaciones generarían una reducción de la expectativa laboral y el empleo habría perdido paulatinamente centralidad en la construcción de los proyectos de vida. Así, la relación salarial quedaría reducida a un contrato mercantil del cual se trata de sacar la mejor partida posible, del lado del empleador como del empleado. Son desestabilizadas así las convenciones implícitas concernientes a los ascensos en el escalafón y la antigüedad es un valor que pierde importancia en los trayectos laborales, tanto en términos simbólicos como monetarios (Veltz, 1996: 230).

McConnell y Brue (1997), presentan diferentes concepciones del mercado de trabajo, que fueron apareciendo históricamente a medida que los ideales clásicos de funcionamiento no se adecuaban al análisis de la realidad. Son tres estas concepciones: la institucionalista, la que pone el acento en el concepto de mercado interno de trabajo, y la teoría de los mercados de trabajo duales o segmentados. Esta última adquiere aquí una particular importancia y es aquella que afirma que en los últimos años se ha producido una dicotomización de los mercados de trabajo, en donde es posible imaginar dos tipos distintos de mercados, el primario y el secundario. En los primeros

estarían los trabajos estables, seguros, con buenos salarios, con escalas de puestos que darían posibilidad de mejorar dentro de la ocupación, utilización de tecnologías intensivas en capital, buenas gestiones empresariales y la existencia de un sindicato fuerte y eficaz. Por otra parte, están los mercados secundarios de trabajo, quienes tendrían las características opuestas a los primeros: inestabilidad, rotación laboral alta, salarios bajos, sin escalas de ascenso, la tecnología es intensiva en trabajo y no hay sindicatos, hecho que es aprovechado por los empresarios. El funcionamiento de cada tipo de mercado, en pos de asegurar la competitividad y aumentar la productividad, incentiva y refuerzan sus características propias, aumentando la brecha entre ambos, y a su vez, pueden coexistir en un mismo ámbito laboral. Existiría también una interdependencia fundamental entre los trabajadores/as y los puestos de trabajo, porque las características de cada mercado tendrían un impacto en la subjetividad del trabajador vinculado a cada uno, impacto que contribuye a garantizar la dualidad (Op. cit.: 411). La causa de la dualidad estaría dada por diversos factores que tienen que ver con la estructura sectorial (ligada a la dualidad de productos), con la necesidad del capitalismo de garantizar su reproducción dividiendo a los trabajadores/as, por las estrategias empresariales de utilizar incentivos salariales para aumentar la productividad, y por la existencia de barreras a la movilidad (discriminación, descalificación en términos comparativos, etc.)

Rodgers (1992) es otro de los autores que centra su análisis en las instituciones laborales y su relación con el desarrollo económico, y que discute, en cierto sentido con los análisis tradicionales sobre la temática. Este autor, en referencia a la participación laboral propiamente dicha, y sostiene que para analizar las tendencias históricas del comportamiento del mercado de trabajo, hay que tener en cuenta una cantidad de variables que trasciende la explicación ortodoxa de la determinación salarial. Una de las cuestiones que marca el autor, es la tendencia de largo plazo hacia una incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, como resultado de un proceso sociocultural que se da, aunque en distinto grado, en diferentes regiones y países, pero además hay otros factores explicativos de esta tendencia tienen que ver con

distintos procesos, como los de urbanización, el educativo, la expansión de actividades “típicamente femeninas”, etc. (Op. Cit.: 46).

Problematizando la flexibilidad: el caso argentino

Argentina no fue ajena a las transformaciones de los mercados laborales a nivel global. Los años noventa representan drásticamente los efectos negativos de la flexibilización y la desregulación del mundo del trabajo, proceso que concluyó con la grave crisis del 2001, con la imagen de una sociedad marcada por la desocupación, la precariedad laboral y la pobreza. Como bien señalaremos a lo largo de nuestra investigación, el periodo de referencia de nuestros casos es 2003-2008, otro escenario, en donde luego de años de recesión (con índices negativos que reflejaban desocupación, aumento de productividad sin generación de empleo, subocupación, trabajo informal y en negro, etc.) se inicia un proceso de recuperación que se manifiesta en la mejora de los índices macroeconómicos. Se empieza a experimentar un descenso en los índices de desocupación, un aumento de la tasa de empleo y muchas ramas de la economía entraron en un período de crecimiento sostenido, como la construcción, la industria automotriz, la producción de acero, el desarrollo de nuevas tecnologías y el sector transporte y servicios en general. Sin embargo, pese a esta recuperación, persisten formas de empleo precario, hecho que queda reflejado parcialmente en los índices de no registramiento de una porción importante de la población económicamente activa y de otras formas de precarización laboral. Las nuevas formas de contratación ligadas a la flexibilización de las relaciones laborales se expandieron aún en ese nuevo período de bonanza económica. Contratos por tiempo determinado, una proliferación de empresas de servicios ligadas a las TIC's, la aceleración de procesos de tercerización, etc. Esto a su vez coexistió con altos índices de conflictividad laboral²³ ligada a la pelea por mejores niveles salariales para ajustar a estos últimos a los índices inflacionarios²⁴.

²³ Los reclamos salariales volvieron a cobrar impulso luego del mejoramiento de los índices económicos pos 2001. Los años que siguieron a la crisis están caracterizados por la presencia callejera de la lucha salarial, en donde las protestas sindicales ganaron las calles desplazando a quienes anteriormente utilizaban esa metodología para reclamar por puestos de trabajo, trabajo digno, etc. (Piqueteros). ¿Quiénes ocuparon las calles? Las grandes centrales sindicales fueron aquellas que más se movilizaron y

Las formas de contratación que han proliferado, nos acercan a la noción de precariedad del empleo, en donde nos encontramos con una heterogeneidad de experiencias laborales, que muestran escalas de regulación diferentes. En términos objetivos, la precariedad refleja una condición caracterizada por bajos salarios relativos, transitoriedad de los empleos, ausencia de afiliación y de la posibilidad de cotizar en el sistema de seguridad social, contratos de trabajo en donde las condiciones son impuestas y no negociables por parte del trabajador, desamparo sindical, en fin, un marco de inestabilidad en la relación laboral. Se podría pensar que antaño, el trabajo precario se asociaba al sector informal de la economía, pero los tipos de contratación implementados en los '90 expandieron esa nueva característica del trabajo; desde las empresas más pequeñas, hasta los grandes grupos económicos aprovechan esta nueva oportunidad (por el amparo de la ley en un contexto de emergencia económica) de emplear a personas con contratos flexibles, sin protección social, con bajos salarios y sin ningún tipo de estabilidad laboral. Esta condición a su vez, se extiende a diferentes ramas de la economía, pero es el sector de los nuevos servicios (y no tan nuevos) uno de los más afectados por la precarización. Se hace referencia a los trabajadores/as de Call Center, Consultoras, deliverys, cadetes y mensajeros, data entry, pasantes, docentes particulares, etc., actividades en donde muchos jóvenes transitan su primera experiencia laboral.

Podemos pensar que esas formas de empleo (precarias) aparecieron como la única alternativa laboral para muchos grupos poblacionales. Formas ligadas al sector informal de la economía²⁵, al subempleo²⁶ y al trabajo en

sus acciones y acuerdos con el gobierno de Kirchner adquirieron gran visibilidad por su impacto mediático. Se sostiene aquí que ese clima de efervescencia en los reclamos de índole laboral que tenía como protagonistas a los grandes sindicatos ligados históricamente al peronismo, que se centraban en el pedido de mejoras salariales y en donde el Estado adquiría también protagonismo en su rol de mediador entre el capital y el trabajo (Consejo del salario), repercutió en otros escenarios de menor escala.

²⁴La Evolución del Salario Mínimo Vital y Móvil según el MTEySS, muestra un notable incremento. Tengamos en cuenta que en Julio de 2003 era de \$250, pasando a ser en diciembre de 2008 por resolución N°3/2008 de 1.240 pesos. Véase tabla en anexo.

²⁵ La categoría ocupacional Trabajadores/as informales utilizada en la EPH contempla todas aquellas actividades de bajo nivel de productividad, trabajadores/as independientes (con excepción de los profesionales) y empresas muy pequeñas o no organizadas. La limitación de esta definición es su propia generalidad, poniendo el acento en las características de un sector y no en la condición de actividad de los trabajadores/as. Se la asocia así al subempleo urbano (PREALC, 1978). En definitiva, se habla del Sector Informal, en donde coexisten numerosas actividades: los trabajadores/as de empresas con menos de 5 ocupados, los trabajadores/as por su propia cuenta (excepto los profesionales universitarios), los

negro²⁷, aquellos famosos colchones que en otros momentos contribuyeron a mantener la tasa de empleo en niveles considerables²⁸. La inestabilidad, las distancias salariales entre sectores y puestos, el tiempo de trabajo, la amenaza permanente de despido, condiciones laborales que se distancian del trabajo típico o normal de la etapa fordista marcaron a fuego estas experiencias.

Ahora bien, las transformaciones en el mundo del trabajo en América Latina, muestran una posible paradoja en donde coexiste un mundo laboral heterogéneo y un mundo laboral que es homogeneizado por la precariedad. En esta región creció la economía no estructurada, porque crecieron las ocupaciones por cuenta propia, aumentó el empleo en microestablecimientos, y esas ocupaciones funcionan generalmente en condiciones de trabajo precarias, salarios reducidos y sin seguridad en el empleo. Según de La Garza Toledo, más que hablar de una heterogeinización, hay que plantear la existencia de una fragmentación horizontal relacionada con el hecho de trabajar en microunidades separadas unas de otras, con trabajadores/as generalmente de baja calificación y con condiciones precarias semejantes. Así concluye sosteniendo que no es el advenimiento de la sociedad posindustrial, ni aquella posmodernidad de los servicios de alta tecnología, sino que el problema del trabajo en América Latina y el Caribe es la precariedad (de La Garza Toledo, 2005:25). Entonces, la contrapartida homogeneizante de la fragmentación del mundo del trabajo, es la precariedad: “Esta identidad de los precarios potencial no podría tener como centro solamente el lugar micro del trabajo, sus unidades productivas y sus pequeños propietarios serían a su vez precarios, sino la

trabajadores/as del servicio doméstico remunerados y los trabajadores/as familiares no remunerados (Neffa, 2005). Vemos así que no está puesto el eje en la relación salarial, que puede existir o no.

²⁶ **Sub-ocupados visibles o desde el punto de vista horario:** es el conjunto de la población ocupada que, involuntariamente, trabaja menos de 35 horas semanales, pero desearía trabajar más horas.

²⁷ **Trabajadores/as no registrados o "en negro":** Trabajadores/as asalariados que no han sido declarados por los empleadores, principalmente para no invertir tiempo en trámites administrativos y sobre todo para reducir los costos laborales (evasión del pago del salario indirecto). La OCDE define al empleo no registrado, como aquel que sin ser ilícito en si mismo, no esta declarado a las autoridades que deberían tomar conocimiento, se sustrae a la reglamentación o al pago de impuestos, o implica una reducción en las prestaciones de la seguridad social.

²⁸ Entre octubre de 1989 y el primer trimestre de 2007, el desempleo pasó del 7,1% al 9,8%, con un pico significativo de 20,4% en el primer trimestre de 2003, marcando luego su descendencia progresiva. La subocupación horaria, pasó en el mismo período del 8,6% al 9,3%, con un pico de 17,7% también en el primer trimestre de 2003. La disminución de ambas tasas están en relación inversa al crecimiento tanto de la tasa de actividad como de empleo, que tuvieron comportamientos similares. Desde octubre de 1989 al primer trimestre de 2007, la primera pasó del 39,3% al 46,3% y la segunda, de un 36,5% al 41,7%, mostrando ambas una conducta de suba progresiva (Fuente: MTEySS).

sociedad global de la exclusión, la globalización excluyente y el neoliberalismo” (de La Garza Toledo, 2005:25).

Sin embargo, el concepto de precariedad no es una novedad aunque ha estado asociado a las economías llamadas subdesarrolladas. La OIT lo utilizó por primera vez en los setenta, a partir de una condición laboral definida por la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato o por contratos por tiempo determinado. Desde allí fue aumentando la preocupación por la temática, pero siempre la precariedad laboral era pensada como un efecto no deseado o necesario de la re estructuración productiva, la incorporación de tecnologías en la producción y las nuevas formas de organización del trabajo (Aguar, 2008). Este autor menciona cuatro perspectivas para penar la precarización:

- Una perspectiva jurídica y del mercado de trabajo (la atipicidad contractual y de las condiciones de trabajo)
- Una perspectiva del proceso de trabajo (la flexibilización laboral)
- Una perspectiva de la subjetividad (dispersión, debilitamiento)
- Y una perspectiva “del bienestar” (la preocupación por la protección social)

La precariedad laboral, como bien advierte la bibliografía, no es un proceso novedoso en las relaciones salariales capitalistas, más aún en los países subdesarrollados y económicamente dependientes. Sin embargo, la ampliación de los derechos sociales y laborales a lo largo del siglo XX favorecieron su significativa reducción, si bien con disparidades nacionales y regionales. Resultó así que desde los años 70 en adelante, la problemática del empleo precario comenzó a adquirir mayor vitalidad en las economías occidentales, retornando a la agenda política y de discusión académica para designar aquellas ocupaciones y relaciones de trabajo consideradas “atípicas”. Como bien destaca Rodgers (1992: 19) se aprecia una tendencia a contemplar el trabajo regular estable asalariado como seguro, y a considerar otras formas de trabajo como precarias en tanto las mismas se desvían de la norma, siempre teniendo en cuenta que hay distintos grados de protección. Nos encontramos entonces con diferentes tipos de regulación dentro de las relaciones laborales, que dan cuenta de una multiplicidad de elementos

involucrados que permiten hablar de precariedad. Como la inestabilidad, la falta de protección, la inseguridad y la vulnerabilidad social y económica. Aquello que identifica entonces a la precariedad es una combinación de estos factores *“y los límites del concepto son, inevitablemente, arbitrarios hasta cierto punto”*.

En esta dirección, Feldman y Galín (1990:9) destacan la dificultad de trabajar con una conceptualización delimitada por residuo, al ser definidas como precarias las ocupaciones que no son “típicas”, quedando así registradas como formas “atípicas” el empleo clandestino (empleo no registrado); el empleo a tiempo parcial; el empleo temporario; el empleo asalariado fraudulento. Como manifiestan los autores, varias de estas formas de empleo precario se superponen parcialmente, estimando en 1990, para el caso del Gran Buenos Aires, que el 40% del empleo asalariado ya era precario. Ello fue el producto de ciertas transformaciones claves en la estructura productiva: por un lado, ocurrió como consecuencia de la desconcentración del empleo, al incrementarse el peso relativo de la ocupación en establecimientos de pequeño tamaño, y en la pequeña producción; de otra parte, fue el producto conjuntamente de la terciarización del empleo y particularmente, de la expansión de las actividades de servicios personales.

Así, externalización productiva, terciarización y subcontratación de actividades y servicios por parte de las empresas, confluyeron desde los años setenta no solo en la Argentina sino en gran parte de las economías occidentales, para fomentar el incremento de las formas denominadas “atípicas” de empleo, colocando a la precariedad laboral como una experiencia y un horizonte en las relaciones salariales actuales para una significativa proporción de la fuerza de trabajo.

Con el objetivo de aportar datos cuantitativos más precisos sobre la precariedad en la Argentina, un grupo de investigadores (Salvia et al.: 2007) elaboraron una categoría que designa y combina dentro de la denominación de Empleos Precarios, a los empleos independientes sin aportes a la seguridad social y a los trabajadores/as en relación de dependencia en puestos inestables o sin beneficios sociales, pero con ingresos en su ocupación principal superiores a la canasta familiar de indigencia (distinguiéndolos de Empleos

Estables y Empleos Marginales). Basándose en esta categorización, en las mediciones del segundo semestre de 2003 y segundo semestre de 2006 conforme a los registros de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), los autores registraron un incremento del 31% del empleo del sector privado formal, conformado en su mayoría por puestos de trabajo estable (793 mil puestos), aunque advirtiendo sobre un incremento importante en los Empleos Precarios (275 mil puestos)²⁹.

Junto a los elementos consignados, la extensión de la flexibilidad contractual a partir de la década del 90 en el marco de los cambios en la regulación de las relaciones de trabajo por parte del Estado, contribuyó a incrementar la precariedad laboral y a instalar nuevos parámetros de lo considerado típico y normal, especialmente entre las generaciones jóvenes que comenzaron a transitar por sus primeras experiencias de trabajo. Como analiza Perelman (2001) la reforma específica del régimen de contratación se desarrolló en la Argentina en dos etapas, permitiendo la ampliación del universo de trabajadores/as que pudieran emplearse bajo esta modalidad. La primera etapa se inició con la sanción de la Ley 24.013 del año 1991, que estableció una serie de “modalidades promovidas” de contratación, orientadas a ciertos grupos poblacionales, y como medidas de fomento a la generación de puestos de trabajo en nuevas unidades productivas. En el año 1994 aumentaron las presiones políticas para profundizar la flexibilidad contractual. Con la sanción de la Ley 24.465 de 1995 se estableció que el contrato de trabajo fuera a prueba durante el lapso de 3 meses, extensibles a 6, eximiendo al empleador de los costos laborales no sociales³⁰. La flexibilidad contractual contribuyó de este modo a incrementar la precariedad laboral, y el trabajo no registrado.

²⁹ Es importante destacar que esta forma de medición desdibuja la existencia de relaciones de dependencia, porque incluye a trabajadores/as independientes, y una cierta articulación entre el sector formal e informal de la economía.

³⁰ Mediante esta ley, se introdujo conjuntamente la modalidad de contrato temporario como medida especial de fomento al empleo que podía ser utilizado por un lapso de entre 6 meses y 2 años. Esta modalidad estaba dirigida a los mayores de 40 años, mujeres en general, y ex combatientes de Malvinas. Los empleadores estaban eximidos del 50% de las contribuciones a la seguridad social, con excepción de la obra social (Perelman, 2001).

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

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

En esta dirección, la precariedad como fenómeno incorpora otras formas laborales además del trabajo no registrado o “en negro”. Así, este término denota normativamente inserciones ocupacionales no registradas mientras que, en el caso de la precariedad, nos encontramos con trabajo no registrado, pero también con diferentes escalas de regulación que implican niveles de regulación inferiores a la estándar (pensando en la difusión legislativa de la flexibilidad contractual). También, el carácter electivo o forzado de ocupaciones

intermitentes y a tiempo determinado, adicionan otros elementos de consideración al pensar en esta problemática. Así, se observa bajo la noción de precariedad tanto la reproducción de trabajo esclavo y clandestino en talleres textiles, como también el caso de trabajadores/as jóvenes universitarios que aspiran durante su etapa de formación a la efectivización de tareas intermitentes. Entre ambas situaciones, claro está, se encuentra todo un conjunto heterogéneo de situaciones y aspiraciones laborales que reflejan diversas formas de transitar la experiencia laboral.

Ahora bien, las consecuencias de la precariedad sobre los grupos laborales afectados en este proceso contienen un elemento en común: la inestabilidad de la ocupación, la incertidumbre laboral, la desigualdad en las condiciones de trabajo e ingreso, y la dificultad para configurar relaciones solidarias y colectivas de trabajo³¹.

Resumiendo, en Argentina la precarización no es una novedad en el mundo del trabajo, debido a que desde hace más de tres décadas se vienen experimentando ciertos cambios que afectan la composición y funcionamiento de ese mundo. Es así que con esas preocupaciones, finalizada la década del ochenta en Argentina, muchos científicos sociales destacaron como problemática que afectaba a nuestras sociedades la creciente precarización del empleo (Cortés, 1988; Neffa, 1987; Marshall, 1990; Feldman y Galín, 1990). El mundo del trabajo se fue fragmentando y diversificando, situación que llevó a poner en cuestión la potencialidad política de la clase obrera. Robert Castel (Castel, 1999) propone una hipótesis para tratar de comprender la pérdida de centralidad de la clase obrera en la estructura social actual a partir del análisis sociohistórico de las transformaciones internas del asalariado. Desde su planteo, sostiene que desde mediados del siglo XIX hasta mediados del siglo XX, había un debate en torno a la potencialidad política de la clase y a la posibilidad real de promover una transformación radical del orden social, y

³¹ Tradicionalmente, en determinado marco de oportunidades políticas, el lugar de trabajo ha sido observado como el espacio privilegiado para configurar identidades políticas y de clase. La socialización, transmisión de ideas e interacciones entre trabajadores/as que comparten un mismo espacio productivo y condiciones de trabajo que los recrea como grupo que establece relaciones antagónicas con el capital, han sido considerados en la literatura como base fundamental para pensar la organización y acción reivindicativa y/ ó defensiva de los trabajadores/as.

había quienes apoyaban esto y quienes lo veían como amenaza. La cuestión obrera aparecía como central y la conflictividad aparecía en torno al enfrentamiento de dos bloques antagónicos. Hoy todo cambio y la clase obrera no aparece como la portadora de una alternativa global. La misma experimenta un retroceso social y político que ha desactivado la potencialidad subversiva que parecía poseer. Hay múltiples razones, pero su hipótesis es que la clase obrera no ha sido derrotada tras un enfrentamiento político directo, sino que ha sido minada, rodeada, desbordada, por una transformación sociológica profunda de la estructura del asalariado, en donde la generalización y la diversificación del asalariado adquieren relevancia. La existencia de categorías salariales la han relegado (a la clase obrera industrial) a una posición subordinada en la configuración del asalariado.

La precariedad más allá del espacio de la producción

Los planteos que retoman la idea de la existencia de la dominación del capital sobre el trabajo en todas las esferas de la vida, pueden articularse con una de las posiciones que analizan la precariedad en este sentido, que intentan romper con la dicotomía público –privado, producción – reproducción. Desde esta visión, la precariedad remite a la noción de existencia, en donde condiciones materiales y simbólicas determinan una incertidumbre vital con respecto al acceso sostenido a los recursos esenciales para el pleno desarrollo de la vida del sujeto (Precarias a la Deriva). Desde esta óptica, la precariedad no puede reducirse al ámbito de la producción, y no se puede hablar tampoco de la precariedad como un estado diferenciado (sos o no sos precario), sino que se destaca una tendencia hacia la precarización de la vida que afecta la sociedad en su conjunto. Su dimensión espacial y temporal está marcada por la contingencia y la ambivalencia, en donde la noción de frontera adquiere una significación especial (lo permanente es el cambio, estar y no estar, retomando los dualismos simmelianos que tanto ayudan a pensar la (pos) modernidad.

Este lugar ambiguo, móvil, difuso, de la precariedad como supuesta palabra clave para explicar nuestra existencia, dificulta su abordaje, justamente

por la dificultad de precisar su lugar espacial y temporal. Algunos estudios han planteado la posibilidad de pensar ejes de estratificación de la precariedad, mencionando el género, la etnia, la edad, los recursos monetarios (patrimonio), los recursos cognitivos (formación), las redes de contactos y de apoyo (capital social), la capacidad de movilidad, el lugar de origen y la situación legal. Otros enfoques, que provienen del campo de la investigación militante (“*Chainworkers*” milaneses, Pre-Cog, etc.) propusieron una tipología de la precariedad, que demarcan tres figuras clave dentro de la precariedad. Las Precarias a la deriva lo sintetizan de esta manera: “por un lado, los *chainworkers* (o propiamente precarios), es decir, todos los trabajadores/as atípicos contratados en los servicios y en las cadenas fordistas del terciario comercial privado y público, así como en la producción material flexible, que viven condiciones de chantajeabilidad continua impuesta por la incertidumbre ante la renovación del contrato de trabajo; por otro, los *brainworkers* o cognitarios, es decir, todos aquellos que, con salarios ínfimos y horarios de trabajo cada vez más largos, prestan sus saberes y conocimientos en las empresas del trabajo inmaterial (programación, producción semiótica, actividades relacionales, logística, etc.); por último, los *migrantes*, esto es, sujetos a los que las políticas de extranjería europeas abocan a relaciones laborales totalmente desreguladas, con frecuencia ilegales, con gran probabilidad informales, y que constituyen, por lo tanto, la figura extrema de la precariedad”.

Otro enfoque que intenta explicar la precariedad parte desde el terreno de lo laboral, analizando las expresiones de malestar o rebeldía según la posición ocupacional. Marcan tres tipos de posiciones. Si el tipo de trabajo es repetitivo (telemarketing, limpieza, talleres textiles), la implicación subjetiva con la tarea es nula, y por lo tanto las formas de conflicto se relacionan con el puro rechazo, el sabotaje y el absentismo. Si el tipo de trabajo es vocacional o profesional (enfermería, informática, trabajo social y de investigación), la implicación subjetiva con la tarea es fuerte, y como forma de conflicto se da una crítica a la organización del trabajo, a sus fines, a su lógica. La tercera y última posición es aquel trabajo con contenido invisibilizado y o estigmatizado (limpieza y cuidados en el seno del hogar, trabajo sexual). La implicancia

subjetiva con la tarea sería instrumental y las formas de conflictos estarían marcadas por el reconocimiento del valor social de la tarea realizada y su objetivación.

Según las *Precarias a la Deriva*³², estos enfoques mantienen entre sí incoherencias, algunos dejan de lado cuestiones que otras retoman, pero quizás la crítica más fuerte a estos enfoques se ubica en la centralidad que adquiere la esfera laboral, dejando afuera las conflictividades micro –macro que se dan desde y contra la precarización de la existencia en el tránsito entre trabajo y no trabajo.

Aquí para nosotros, son trabajadores/as precarizados aquellos que desarrollan su actividad laboral bajo formas atípicas de empleo. Consideramos que la discusión en torno a qué es el trabajo precario forma parte de la misma construcción de las experiencias colectivas, por eso decidimos partir de la definición clásica de empleo precario y problematizar esa categoría a lo largo de la investigación según los distintos casos. Así, y retomando la conceptualización de Galín y Feldman (1990: 9) sobre la precarización del empleo en Argentina como ya sostuvimos en otro apartado, tomamos la imagen gráfica descriptiva definida por residuo a partir de lo que no es una forma típica o normal: el empleo precario es aquel que no es típico o normal. Este último se define como aquel empleo a tiempo completo, con un claro empleador, por tiempo indeterminado, realizado en un establecimiento, protegido por la legislación laboral y la seguridad social. A partir de allí, una delimitación positiva por adición, caracteriza a los empleos precarios como aquellos que no cumplen con esas características, como los:

- Empleos a plazo fijo (empleo temporario), eventuales, por subcontrato o a domicilio, el empleo a tiempo parcial, el empleo forzoso
- El empleo clandestino o no registrado

³² *Léxico precario. Algunas precarias a la deriva.* Fuente: <http://www.sindominio.net/karakola/precarias.htm>

- Y el empleo asalariado fraudulentamente oculto bajo formas no laborales³³

Con esta conceptualización nosotros pudimos delimitar un universo de trabajadores/as que desarrollan su actividad bajo formas de empleo precarias, y centrarnos así en el análisis de los diferentes casos de estudio. A lo largo de la investigación, nosotros indagamos sobre la precariedad y pudimos advertir cómo los mismos actores entrevistados la conceptualizaban de diferentes formas (como explotación, como no registro, como vulnerabilidad, etc.). Pero esa conceptualización podemos advertir ahora, actuó como una base a partir de la cual comenzó a gestarse la acción colectiva. En esta línea continúan los siguientes capítulos.

³³ Cada tipo puede superponerse con otro, y al pensar este mecanismo en términos dinámicos, puede darse el pasaje de trabajo eventual a clandestino, o formas precarias reguladas legalmente (empleo a tiempo parcial, determinado o a domicilio) muestran una propensión a la ilegalidad (fraudulenta o clandestina).

Capítulo II. El mundo sindical. Crisis y revitalización.

En el capítulo anterior hemos abordado las transformaciones del mundo del trabajo, marcando cómo el cambio en el modelo de acumulación que se viene gestando desde los años setenta, había afectado ese mundo, fragmentándolo, flexibilizándolo, precarizándolo. Estas transformaciones impactaron desfavorablemente sobre los modos institucionales de regulación laboral. Los sindicatos en ese contexto, dejaron de tener protagonismo en el escenario político y social del país, y hasta se llegó a estigmatizar el modelo sindical tradicional. Como sostiene Armelino mirando el caso argentino, “los sindicatos perdieron fuerza paulatinamente para intervenir en procesos de decisión de las políticas públicas mientras que las corporaciones empresarias, ligadas a capitales transnacionales, incrementaron su poder e influencia en el rumbo del Régimen Social de Acumulación marcado por un carácter fuertemente regresivo en la distribución del ingreso” (Armelino, 2004, 4).

En este capítulo tomaremos como dimensión temporal los años ochenta y noventa, para dar cuenta de ese proceso en términos de crisis, en tanto que esas transformaciones tendieron a acotar los espacios de acción sindical, en un escenario económico caracterizado por el crecimiento de la productividad sin generación de empleo, la profundización de la precariedad laboral (flexibilización) y la desocupación. Ahora bien, en ese contexto de crisis, cierta literatura nacional e internacional ha acuñado el término de *revitalización sindical*, haciendo referencia a las estrategias de los sindicatos para enfrentar dicha crisis en contextos económicos, políticos y sociales desfavorables (Fairbrother, 2000; Frege y Kelly, 2003; Gall, 2009; Levesque y Murray, 2004; Senén González et al. 2009; Santella, 2008; Atzeni y Gagliani, 2007, entre otros). Consideramos que es necesario leer ambos procesos (crisis y revitalización) desde los setenta en adelante, teniendo en cuenta la simultaneidad de los mismos.

Entonces, para facilitar la lectura del capítulo, en una primera parte, presentaremos algunas perspectivas que abordan la *crisis* del modelo sindical

tradicional³⁴, a partir del proceso de restructuración política y económica experimentada en casi todo el mundo desde mediados de los años setenta. Dicha crisis ha sugerido pronósticos que desplazaban a los sindicatos de los ámbitos de negociación, planteando acuerdos a nivel de empresa y rompiendo con el carácter corporativo del actor sindical (Bensusán, 2004; De La Garza Toledo, 2005; Fernández, 2005, entre otros), procesos de “desindicalización” (Boltanski y Chiapello, 2002), el debilitamiento del poder sindical (Levesque y Murray, 2004) y hasta el fin del trabajo y de sus ámbitos de regulación (Rifkin, 1996).

Y en una segunda parte, presentaremos algunos debates en torno al concepto de *revitalización sindical*, que comenzaron a darse en Europa en los años ochenta y noventa frente a la llamada globalización, para dar cuenta de un cambio de posición de los actores sindicales ante el declive de la afiliación, la reducción de la capacidad de negociación de los sindicatos y la disminución del número de huelgas, entre otros factores. Ante ese escenario, los sindicatos habrían llevado adelante diferentes estrategias para evitar una crisis aún más profunda, renovando y actualizando sus *recursos de poder*. Entre esas estrategias se encuentra la ampliación de la base social sindical, transvasando el mundo del trabajo formal e incorporando a actores de la sociedad civil. Como ya dijimos, esta perspectiva la podemos pensar en escenarios económicos desfavorables, con estrategias defensivas en un contexto de acotamiento de los espacios de acción sindical.

Crisis

Las relaciones laborales son definidas como vínculos que se originan en las interrelaciones y formas de colaboración y conflicto entre trabajadores/as y empleadores al momento de la determinación de las condiciones de trabajo o para la modificación de las relaciones laborales. Este proceso se presenta como “colectivo”, porque los intervinientes son grupos de trabajadores/as constituidos (o no) en algún tipo de asociación, y uno o más empleadores. La negociación colectiva y el sindicalismo fueron las instituciones laborales

³⁴ Entendemos por modelo sindical tradicional a aquel que se fue estructurando bajo el primer peronismo, profundizaremos en su definición a lo largo del presente capítulo.

universalmente reconocidas en el marco de las sociedades capitalistas de post guerra, como los mecanismos democráticos legitimados para hacer valer los derechos laborales, siendo los pilares institucionales que permitían y regulaban la negociación entre dos partes con intereses opuestos.

Claramente, en el período de la posguerra son los Estados de Bienestar los que legalizan a unas (y no a otras) instituciones que llevan adelante esos acuerdos, siempre destacando la asimetría, que en determinados momentos fue mayor y en otros menor. Dichos Estados, se desarrollaron en contextos de crecimiento económico y pleno empleo, siendo la lógica corporativa aquella más adecuada para llevar adelante los acuerdos relativos a las relaciones laborales. El fordismo, como paradigma productivo dominante de aquel período comienza a entrar en crisis en los años setenta, hecho que impactó (en términos de crisis y/o agotamiento) sobre las instituciones reguladoras de las relaciones laborales que lo caracterizaron. En ese contexto, en algunos países los sindicatos ante la contracción de los mercados de trabajo, fueron perdiendo su base social, y según su poder relativo han podido afrontar con mayor o menor fuerza procesos defensivos ante escenarios desfavorables, marcados por el aumento de la desocupación, la precariedad laboral, y en definitiva, procesos de descolectivización y de individualización de los colectivos laborales. Es así que puede decirse que desde comienzos de la década del 80 hacia la mitad de los 90, se produce un debilitamiento del sindicalismo y de la crítica hacia la empresa capitalista, hechos que traen como consecuencia una disminución de “las defensas” del mundo del trabajo, con instituciones sindicales paralizadas y devaluadas. Analistas plantearon la existencia de procesos de “desindicalización” ante la menor implantación de los sindicatos en las empresas y la reducción de su autoridad entre los trabajadores/as (Boltanski y Chiapello, 2002). En relación al primer punto, sin la intermediación sindical de la sección de base, las centrales que representan a los asalariados en las negociaciones nacionales o por sectores, quedan desprovistas de la información necesaria para cumplir su rol de intermediación/negociación/protección, y justamente es así que se va perdiendo la legitimidad de ese actor. Se desdibuja el espacio necesario externo a la empresa, “lugares de encuentro, de participación y de reflexión,

una elaboración de convicciones diferentes a las destiladas por la patronal, métodos de trabajo y una socialización de los medios de resistencia y de la formación para la negociación a las que un delegado de personal aislado no tiene acceso” (Op. cit.: 366). Ante este escenario, se van acotando los espacios de acción sindical, conjugándose tanto el debilitamiento de los sindicatos por los desplazamientos del capitalismo, como la inadecuada gestión sindical de las nuevas condiciones a las que había que enfrentarse.

La crisis sindical puede ser analizada a partir de determinados indicadores, como el descenso del número de afiliados teniendo en cuenta la tasa de sindicalización; el escaso conocimiento/relación con dirigentes sindicales y/o sindicatos de parte de los trabajadores/as asalariados; la abstención en las elecciones sindicales en los diferentes niveles; el decrecimiento/desconocimiento de los jóvenes del mundo sindical; la reducción de las huelgas en un contexto de dificultades sociales crecientes; y el menor grado de implantación sindical en los espacios de trabajo (Op. cit.: 370).

Ante este panorama, mirando el caso europeo, se sugirieron diferentes factores que causarían la desindicalización, como la represión antisindical, las reestructuraciones, las nuevas prácticas de gestión empresarial como forma de esquivar a los sindicatos, la ambigüedad paralizante de los nuevos dispositivos de control y disciplinamiento, los efectos imprevistos del avance legislativo y los modos de funcionamiento sindicales para la sindicalización (que no contemplarían el nuevo escenario) (Op. cit.: 395).

Pensando en América Latina, los diagnósticos de situación sobre los procesos de transformaciones que comienzan a mediados de los setenta, no presentan mayores diferencias; por el contrario, los procesos se repiten y las diferencias están dadas por el posicionamiento de los distintos actores frente a esos cambios. Según Zapata (2003: 6), sobre la base de los casos de Brasil, Chile y México, se modificó el escenario y comenzó a debilitarse el rol de los sindicatos en términos de negociación de los salarios y las condiciones de trabajo, su intervención en la regulación del empleo y su participación en la administración de la seguridad social y los servicios de salud. Frente a estos cambios, la pregunta acerca de la crisis de las organizaciones latinoamericanas

de los trabajadores/as se traslada hacia el análisis de las alternativas disponibles para los sindicatos en las nuevas condiciones económicas. En términos generales, este autor sostiene que las transformaciones de los mercados de trabajo y la reestructuración del aparato productivo indican que las formas tradicionales de organización sindical experimentan serias dificultades para conseguir sindicalizar a los nuevos trabajadores/as, sosteniendo que factores como el tamaño de las empresas, las formas de contratación, la flexibilización del tiempo de trabajo, bloquean la posibilidad de organizar a los trabajadores/as en la empresa, en forma sostenida.

Entonces, los análisis coinciden en sostener que los cambios que se vienen produciendo en el modelo económico desde los años setenta a esta parte, empujan procesos de reformulación de la lógica corporativa para el logro de acuerdos políticos entre los gobiernos, las corporaciones empresarias y las cúpulas sindicales, y es así que se abre un abanico de situaciones que da cuenta de realidades diferentes a la hora de pensar en la regulación capital-trabajo. En el caso Argentino, fue la negociación colectiva aquella figura que contribuyó a regular las relaciones laborales, y es en donde los sindicatos con personería gremial otorgada por el Estado, tenían el monopolio de la representación de los trabajadores. Bajo este esquema es que desde el peronismo clásico a esta parte, se han constituido en actores políticos y económicos con mucho poder decisonal sobre las medidas de políticas gubernamentales. Sin embargo, paulatinamente, esa realidad en los noventa pareció haber cambiado, con un claro empoderamiento del sector empleador y un acotamiento de los espacios de acción sindical. Este debilitamiento sindical se viene gestando desde las políticas represivas y antisindicales llevadas adelante bajo la última dictadura militar, y se profundiza con el giro neoliberal del primer gobierno menemista y el colapso del modelo nacional-desarrollista. Estos hechos han producido importantes cambios en el mundo sindical tradicionalmente peronista (Svampa, 2008). Los mayores niveles de desempleo y el desarrollo de la precarización, propiciaron condiciones menos favorables para la sindicalización y la acción sindical, junto a los factores institucionales (políticas gubernamentales, gestión estatal, etc.), que por acción u omisión

acompañaron y jugaron un rol activo en estos procesos (Feldman y Galín, 1990:15).

Así puede decirse que en la Argentina, a medida que el actor sindical iba perdiendo su poder de antaño, el poder empresarial tenía un movimiento inversamente contrario, generando así un disciplinamiento de la fuerza de trabajo, reforzando a su vez, el debilitamiento de la acción sindical. Este debilitamiento sindical contribuyó a generar condiciones más propicias para la expansión de la precariedad laboral, generando un cuestionamiento de las formas de negociación colectiva y hasta de la misma forma sindical.

Así nos encontramos en los noventa, con un decrecimiento de la conflictividad laboral, sobre todo en el sector de los trabajadores/as industriales, quienes sufrieron directamente el impacto de la flexibilización y, a partir de 1994, la amenaza disciplinadora del desempleo. Como sostiene Svampa, “el conflicto sindical tendió a concentrarse en el sector público, donde se sostuvieron niveles de conflictividad similares a los años 80, con un notorio incremento de las acciones de carácter defensivo en los sectores de salud y educación” (2010, p.5). El proceso de privatizaciones y su impacto sobre el mercado de empleo merecen especial atención. Durante esa etapa, hubo pérdida de puestos de trabajo, se socavó el número de afiliados sindicales y se limitaron muchos de los beneficios existentes en los convenios colectivos del sector. En su investigación, Murillo (2005: 189). da cuenta de los diferentes posicionamientos de las centrales, mencionando que la CGT Azopardo fue la que rechazó las privatizaciones, siendo la CGT San Martín (luego la CGT unificada), las que luego de recibir programas de propiedad accionaria para los trabajadores/as administrados por los sindicatos y paquetes de retiros voluntarios, optaron por una actitud de apoyo. Otros grupos sindicales de otra facción de la CGT, rechazaron las privatizaciones, manifestándose contra ellas (por ejemplo las huelgas organizadas por los sindicatos de los trabajadores/as telefónicos de la capital federal. A su vez, la Asociación de Trabajadores/as del Estado (ATE), claramente en contra, fueron exceptuados de los programas de participación accionaria.

El caso de los trabajadores/as de YPF (Yacimientos Petrolíferos Fiscales) es otro a destacar, porque representa la antesala del origen de una de las vertientes del movimiento piquetero. La privatización impulsada por decreto en 1989 con importantes consecuencias sociales y económicas para amplias regiones del país, en donde dicha empresa funcionaba como una economía de enclave, constituyéndose como un Estado dentro de otro Estado (Rofman, 1999; Svampa, 2003). En términos del impacto sobre el mercado de empleo, la privatización impactó profundamente, no sólo por la cantidad de puestos de trabajo que se perdieron, sino también por la flexibilización. Cabe destacar que la empresa contaba en 1990 con aproximadamente 51 mil empleados y que al final del proceso de reestructuración de la empresa, ese número descendió a 5.600 (Newman, 2001). En cuanto a la flexibilización, la tercerización y la desregulación de determinados sectores fueron elementos que contribuyeron a empeorar el panorama, sumando la limitación del pago de horas extra y la intensificación del ritmo de trabajo para los trabajadores/as de planta (Rofman, 1999).

Algunos autores plantearon la crisis del *modelo de relaciones laborales* tradicional (MRL), (Bisio y Frey 1997: 164), modelo que contempla tanto dimensiones estructurales como respuestas sustantivas de los actores sindicales frente a la misma. Siguiendo con los análisis de lo acontecido en los años setenta, es ese modelo el que habría entrado en crisis, ese MRL tradicional que se había estructurado bajo el primer gobierno peronista. Ese modelo, se caracterizaba por una alta sindicalización, cohesión ideológica, una presencia geográfica nacional, un amplio y sólido desarrollo institucional, una vocación de poder macro político y un estilo sindical disciplinado y orgánicamente conducido³⁵. Desde una lógica corporativa, el marco de actuación de este soporte estaba dado por la existencia de un Estado intervencionista/regulador, la centralización de las negociaciones colectivas preponderantemente a nivel de rama, una conducción sindical altamente cúpular y una fuerte cohesión ideológica dada por el peronismo. Pensando en

³⁵ Consideramos que este planteo corresponde a una construcción analítica, debido a que en términos fácticos, las estructuras sindicales no eran monolíticas, y estaban marcadas por conflictos, tensiones y disputas, lo que refutaría este análisis esquemático. Sin embargo, consideramos que en una construcción conceptual podemos decir que en ese período, en el marco de una estructura sindical vertical y jerárquica, las cúpulas se constituyeron en actores de poder decisional en términos políticos.

esta lógica de funcionamiento, la estrategia de los sindicatos consistía en posicionarse como grupo de presión sobre el Estado para poder influir en las políticas públicas del sector y asegurar así una distribución más favorable para los trabajadores/as. Las conducciones dependían de la organización y disciplina de todos los niveles aumentando el control de la acción colectiva, quedando las relaciones laborales fuertemente centralizadas para poder regular ese funcionamiento social (Op. cit.:165)³⁶.

Según estos autores, hacia la segunda mitad de los setenta³⁷ comienzan a insinuarse y luego a manifestarse síntomas que cuestionaban la viabilidad y eficacia del modelo tradicional y es en los noventa en donde a partir del ajuste y “la restructuración, globalizada y posfordista” se da una crisis y agotamiento del modelo (cómo veremos más adelante esta afirmación tuvo que ver con una lectura de la época que dista de lo acontecido en la postconvertibilidad). Ya para la segunda mitad de los noventa serían más evidentes las manifestaciones de esa crisis, a partir de la flexibilización, la desregulación y la precarización, y la “muy baja y desarticulada capacidad de reacción – aún defensiva- del movimiento sindical en su conjunto” (Op. cit.:166). Es aquí en donde los autores plantean la crisis del MRL imperante y la apertura de un momento de transición caracterizado por la fragmentación del sistema de relaciones laborales, en donde los actores sindicales se encuentran con el desafío de reacomodarse a las nuevas condiciones. En este nuevo escenario, aparecería resignificada la tradicional conflictividad laboral bilateral (trabajadores/as-empresarios), agudizándose los fenómenos de confrontación horizontal en el propio campo del movimiento obrero, justamente por “un creciente proceso de fragmentación de intereses (¿y perspectivas?) de los trabajadores/as y sus organizaciones representativas” (Bisio y Frey, 1997:163).

³⁶ Cabe aclarar que esta esquematización responde a una construcción analítica, y que en términos fácticos es difícil pensar en la existencia de un modelo productivo homogéneo y hegemónico, dando cuenta así de la complejidad que muchas veces queda oculta cuando se intenta categorizar.

³⁷ Es necesario destacar el papel que tuvo la dictadura en la desestructuración de este esquema, con su política de intervención, persecución y represión hacia los actores sindicales. Véase: Canitrot., 1979; Abos, 1984; Fernández., 1985; Brennan, 1992.

Revitalización sindical en contextos desfavorables

El planteo anterior sugiere que los actores sindicales tuvieron el desafío de reacomodarse frente al nuevo escenario: mayor asimetría, mundo del trabajo fragmentado, acotamiento de los espacios de acción sindical, menor presencia estatal, nuevos actores empresarios transnacionalizados con mayor autonomía y poder, marcos reguladores superpuestos, etc. Siguiendo con la lógica del capítulo, es necesario remarcar que ese reacomodamiento implicó situaciones diferentes, en función de cada realidad nacional y análisis también divergentes, teniendo en cuenta lecturas diversas de similares procesos.

Desde algunas perspectivas anglosajonas, la problemática principal que debían afrontar los sindicatos, se relacionaba con la baja en la tasa de afiliación, y frente a la misma, las nuevas estrategias de accionar sindical implicaron una renovación, con el objetivo de aumentar la participación de los trabajadores/as, remarcando la necesidad de la democratización sindical al interior de los sindicatos (Fairbrother, 2000). En esta línea, ante la necesidad de contener el avance empresario y mejorar los derechos laborales, eran necesarias nuevas tácticas que implicaban la reestructuración de las organizaciones sindicales y sus relaciones con el Estado (Mayer, 2006). Estos estudios se concentraron en las estrategias impulsadas por los sindicatos institucionalizados para reposicionarse en el campo político frente a la crisis de representación que atravesaban (Arias y Salgado, 2010). Así, están quienes sugieren la necesidad de profesionalización y modernización (Hamann y Martínez, 2003) y el reclutamiento de nuevos miembros en tanto la necesidad de armar coaliciones con otros actores sociales incorporando intereses que trascienden el mundo del trabajo (Phelan, 2007). Bajo esta perspectiva, se habló del *nuevo sindicalismo*, en su forma predominante, sindicalismo sociopolítico, en tanto ruptura con las prácticas sindicales anteriores (traición, corrupción, burocracia, etc.). Fue en el año 1989, cuando el XII Congreso de la Organización Interamericana de Trabajadores/as (ORIT), rama de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), adopta esta nueva noción. El término "sociopolítico" se adopta en función de una nueva realidad social múltiple, heterogénea, intervencional, y el sindicato

sociopolítico, se "dispone a derribar las paredes del sindicato, para 'salir' hacia la sociedad y la vida, y permitir la 'entrada' de la vida y la sociedad, al mundo sindical" (Robles, 2002).

Nosotros sostenemos que en la Argentina no han prosperado las experiencias de revitalización que comenzaron a esbozarse en los años ochenta, para consolidarse bajo la forma de la Central de Trabajadores/as Argentinos en los noventa, sino que prosperaron las formas tradicionales de organización, corporativas, verticalistas, delegativas y centradas en el mundo del trabajo formal.

La pregunta sobre si existieron o no procesos de revitalización sindical en Argentina ha sido abordada, como ya hemos mencionado, por diferentes autores (Etchemendy y Collier, 2007; Senén González y Haydar, 2009; Arias y Salgado, 2010; Atzeni y Gagliano, 2007; Santella, 2008; entre otros), quienes de una forma u otra han llegado a la conclusión de que en Argentina no se habrían dado dichos procesos desde las conceptualizaciones anglosajonas, advirtiendo más líneas de continuidad que de ruptura con las prácticas del sindicalismo tradicional. Ahora bien, los análisis sobre revitalización nosotros los situamos en contextos desfavorables y estrategias de carácter defensivo, y consideramos que lo acontecido en el período de la postconvertibilidad no es aplicable a esta conceptualización, porque el escenario puede ser caracterizado como favorable y las estrategias de tipo ofensivas, en un marco de oportunidades políticas para el actor sindical.

Dicho esto, nosotros consideramos que la revitalización sindical en Argentina hay que rastrearla en los años 80, y 90, en el marco de procesos económicos desfavorables y procesos políticos complejos (aunque diferentes) en una y otra década.

En los ochenta, la victoria del radicalismo luego de la dictadura generó un proceso de reacomodamiento en el partido justicialista que se trasladó al movimiento sindical. Las divisiones internas del partido, trasladadas al campo gremial, se expresaban de la siguiente manera. Por un lado, las "62 Organizaciones" lideradas por Lorenzo Miguel, que eran las portadoras de las

viejas orientaciones del sindicalismo peronista, caracterizado por el monopolio de la negociación y la conducción verticalista, la llamada "burocracia sindical"³⁸. La otra corriente fue el llamado grupo de los "25", sindicalistas que desde 1979 encabezaron las protestas sindicales contra la dictadura militar, algunos que rompieron con la "62", otros que participaron de movimientos sindicales alternativos a la conducción oficial de la CGT durante los 60 y 70, "Se perciben a sí mismos como encabezando un movimiento de renovación sindical, de sus métodos y de sus posiciones frente a la sociedad y el Estado" (Palomino, 1985:10).

En ese momento, la conducción de la CGT estaba en manos de Saúl Ubaldini, que según Palomino (Op, cit.: 6) tenía apelaciones políticas que se orientaban "hacia los asalariados no sindicalizados, jubilados y regionales sindicales del interior, y no sólo sobre la base de los grandes gremios nacionales. Su accionar busca permanentemente el apoyo de otras corporaciones como la iglesia, o movimientos como el de las juventudes políticas y las organizaciones de base territorial. Es decir, refleja y expresa a la vez la propia dispersión del mundo sindical actual, y la necesidad de trascender el espacio acotado de los sindicatos en tanto tales, como condición para ejercer el rol político tradicional de la central obrera". Ubaldini recibía el apoyo de un grupo de dirigentes de las ramas textiles, ferroviarios y estatales, que encabezarían un nucleamiento denominado "5 latinos". Ahora bien, es necesario destacar, frente a los procesos de democratización sindical en pos de la necesidad de recomposición organizativa, el papel jugado por ATE y su conexión con el surgimiento de la CTA casi una década después. En las elecciones de 1984, ganó la lista opositora a la conducción tradicional, que estaba encabezada por Víctor de Genaro y conformada por miembros afines a las "25", pero también por militantes de otras corrientes políticas, lo que le imprimiría un carácter pluralista a la lista. Las propuestas de esta nueva conducción incluían también la necesidad de una nueva estructura que incluya la autonomía financiera de las seccionales sindicales y la apertura a otras

³⁸ "Término que en nuestro país designa mucho menos una vocación administradora o un racionalismo en la toma de decisiones, que una modalidad de acceso y continuismo en la dirección por captación de aliados, eliminación de competidores y un ejercicio autoritario del poder, estilo heredado de quien durante la década del 60 condujera la UOM, Augusto Vandor" (Palomino, 1986:10).

problemáticas que afectan a la sociedad más allá del espacio laboral. Es así, que ATE participó activamente en el Movimiento por los Derechos Humanos, formando su frente de trabajadores/as.

Ahora bien, el triunfo del peronismo en las elecciones del 89, no logró garantizar la unidad sindical, sino que se reforzaron disputas preexistentes y se generaron nuevas escisiones. Entre ellas el MTA (Movimiento de Trabajadores/as Argentinos) liderado por Hugo Moyano y que nucleaba a aeronavegantes, judiciales, colectiveros y camioneros. Este nucleamiento no se planteó la conformación de una central alternativa, sino que nunca abandonó definitivamente la CGT y militó activamente para lograr conducir su secretaría general. El MTA luego pasó a llamarse CGT Disidente, para volver a reunificarse con la rama oficial a mediados del 2004, hecho que refleja continuidades más que rupturas con respecto al modelo sindical tradicional, situando esta escisión en el juego de una disputa por el poder. Otra de las corrientes es la CCC (Corriente Clasista y Combativa) que se forja en el marco de las luchas de los trabajadores/as del SEOM (Sindicatos de Empleados y Obreros municipales), cuyo referente era el “perro” Santillán es estatal jujeño. Esta corriente amplió su base de representación, incorporando a jubilados y a desocupados. Desde su constitución no pretende ser una central sindical, sino una corriente político- sindical, que milita con un programa propio al interior de diferentes organizaciones sindicales (Svampa, 2005: 223).

Por último, la otra experiencia alternativa que tiene correspondencia con un proceso de revitalización sindical, es la de la CTA, motorizada por ATE (empleados públicos) y CTERA –Central de trabajadores de la Educación de la Rep. Argentina (maestros). Ya vimos cómo ATE venía impulsando con la conducción de De Genaro procesos de revitalización en línea con el discurso ubaldinista de ampliar las bases de representación. Y CTERA, que aplicó tácticas movimientistas para promover derechos ciudadanos y universales y lograr el apoyo de la población. Como sostiene Palomino, el caso del sindicalismo docente logró articular sus reivindicaciones particulares, con la defensa de la escuela pública y la educación como un derecho (Murillo, 2000:126) Esta central se planteó desde sus orígenes trascender el espacio

específicamente laboral para trasladarse a una militancia de tipo social. La CTA es una central de trabajadores/as, ocupados y desocupados, fundada sobre tres conceptos esenciales: la afiliación directa, la democracia plena y la autonomía política. El 14 de noviembre de 1992, esta central impulsa su acción hacia nuevas temáticas, que son comunes a su función y también al conjunto de la sociedad (ecología, derechos humanos, feminismo, sexualidad, juventud, niñez, ancianidad, derechos del consumidor, movimientos campesinos, minorías nacionales, etc.).

Puede decirse que los sectores agrupados por la CTA fueron los más golpeados por las reformas estructurales de los noventa. Como sostiene Murillo, (1997: 436) frente a la conversión del gobierno peronista de esos años, estos dirigentes sindicales optaron por una opción ideológica alternativa que los vinculó desde su origen con la creación del Frente Grande primero y del Frepaso después

Cómo ya hemos mencionado, en la Argentina, a diferencia de otros países latinoamericanos, el poder sindical en tanto capacidad de acción política de las organizaciones representativas de los trabajadores/as, fue clave para pensar en la estructura corporativa que predominó desde el 45 a esta parte. El Estado a través de un marco legal, marcó a fuego un modelo sindical, que ni las reformas estructurales de los noventa pudieron derribar. Siguiendo a Murillo (Op.cit.: 422), la ley de asociaciones profesionales, la ley de negociación colectiva y la ley de obras sociales, le otorgaron a los sindicatos cierto grado de autonomía con respecto a las condiciones del mercado de empleo lo que podría llegar a explicar su supervivencia al periodo de reformas estructurales. Un movimiento sindical estructurado por ramas (que reemplaza la organización con base en los oficios), con organizaciones sindicales que si cumplen con la normativa, pueden lograr el monopolio de la acción sindical si cuentan con el mayor número de afiliados, en un campo territorial y profesional dado³⁹ fue el

³⁹ Si una organización quiere representar y defender los intereses de los trabajadores/as debe inscribirse en el Ministerio de Trabajo, presentando estatutos que cumplan con la ley de asociaciones profesionales. Este primer paso le otorga la personería jurídica. Cuando cuenta con el 20% de afiliados de los trabajadores/as que pretende representar, el mayor número de afiliados en comparación con otras organizaciones, entre otros requisitos, puede obtener la personería gremial, que le da el monopolio de la representación y le otorga mayores atributos, como poner en ejercicio el derecho a huelga, negociar un

modelo predominante. A su vez, los liderazgos sindicales han sido determinantes a la hora de pensar en la adhesión a sus estructuras, más allá de la orientación de la lucha que se estaba desarrollando y del momento histórico. Así, el desarrollo de una estructura jerárquica y vertical caracterizó la organicidad del modelo, legitimado por gran parte del movimiento obrero. A su vez, desde el primer gobierno de Perón, la estructura sindical difícilmente pudo pensarse al margen de la figura del Partido Peronista.

En los años noventa, las reacciones de muchos sindicatos han sido divergentes, pero en definitiva, los sindicatos con mayores recursos de poder, nucleados en la CGT, han tenido, según Palomino (2000:169), una orientación “conservadora adaptativa”, que se basó en un intercambio, que consistió en mantener el monopolio de la representación, el control de los fondos de las obras sociales, la participación en listas políticas partidarias y su rol en la negociación colectiva que preservaría la capacidad de intervención de las cúpulas gremiales. A cambio, la dirigencia sindical terminó aceptando la flexibilización laboral y legitimando el nuevo gobierno. Por su parte, Etchemendy y Collier, (2007: 33) consideran que evitar profundas modificaciones a la legislación laboral de derecho colectivo⁴⁰, les permitió a los sindicatos preservar el *poder asociacional*, haciendo referencia a las regulaciones que favorecen la posición de los sindicatos para negociar, tales como el monopolio en la afiliación o un marco para la negociación colectiva que induce la centralización a expensas de sindicatos locales o comisiones internas. Esa preservación fue un recurso esencial que permitió promover su ofensiva en el período 2003-2007 (2007:31). “Los sindicatos no pudieron evitar en los 90 las reformas que debilitaron significativamente al movimiento obrero; sin embargo, obtuvieron concesiones que preservaron recursos institucionales que se mantendrían latentes, pero que resultarían ser condición necesaria para el resurgimiento subsiguiente, y para la emergencia del neocorporativismo segmentado”.

convenio colectivo, presentar candidatos a la elección de delegados en una empresa y administrar las obras sociales (Bunel, 1992: 80).

⁴⁰ Como la retención de la cobertura obligatoria del convenio para los trabajadores/as no sindicalizados, el monopolio de la representación, la protección reguladora de las negociaciones centralizadas, la administración del sistema de salud y la cláusula de la ultraactividad (Etchemendy y Collier, 2007).

Por su parte, Murillo (1997: 438) nos plantea una “supervivencia organizativa”, haciendo referencia a los sindicatos que ganaron el control de la CGT cuando ésta se unifica en 1992. Dicha supervivencia se refiere al predominio del “sindicalismo de negocios” que se montó para disminuir la histórica dependencia del Estado y la obtención de recursos organizativos vía mecanismos de mercado promovidos por las reformas. Estos sindicatos eligieron compensar la caída de las cuotas sindicales y contribuciones de obras sociales con ingresos financieros derivados de actividades empresarias. Así, los afiliados sindicales comienzan a ser una población cautiva para la venta de servicios (Palomino, 2000:126)

Luego de este recorrido, podemos decir que entre las diferentes experiencias, la CTA es aquella que puede enmarcarse dentro de los procesos de revitalización sindical en contextos desfavorables y estrategias defensivas. Como sostiene Armelino (2005: 275), “quienes la constituyeron lo hicieron con el convencimiento de que el modelo tradicional del sindicalismo de masas en la Argentina estaba en crisis. El desafío planteado por sus dirigentes era doble: por un lado construir una central sindical alternativa; por el otro, y como consecuencia de aquel, conformar una herramienta de acumulación política que excediera los límites de una organización de representación de intereses”

Los procesos de reestructuración económica que comienzan en los años setenta, dieron lugar a una serie de reacomodamientos en un marco de deslegitimación del rol político de los sindicatos y un repliegue de su actuación de lo político a lo estrictamente económico. La separación de estas esferas, su disociación, fue uno de los elementos que caracterizaron al neoliberalismo, disociación que supuso en muchos casos una pérdida del poder de antaño de estas instituciones reguladoras de las relaciones laborales. La crisis del consenso neoliberal trajo consigo un reposicionamiento de estas instituciones en el escenario político social, y en el plano estrictamente laboral, la recuperación económica experimentada en la región en este nuevo milenio, pareció estar acompañada por una tendencia que revertía el acotamiento de los espacios de acción sindical, comenzando una política activa de salarios en

el marco de la recuperación sostenida del empleo en donde corporativamente, cada gremio negoció mejoras salariales para sus afiliados (Senén González et al., 2007). Lo cierto es que ante el cambio favorable en las variables sociolaborales, hubo un renovado interés por la cuestión sindical y desde diferentes disciplinas, perspectivas y escalas de análisis se está dando cuenta del escenario actual, tan marcado por tensiones, ambigüedades y disputas⁴¹. En esta línea seguiremos trabajando en el próximo apartado.

⁴¹ El “resurgir del actor” fue analizado mirando la experiencias de revalorización del mundo sindical en países como México, Brasil y Argentina, y hay una reciente producción bibliográfica sobre la temática (Zapata, 2004; Bensusán, 2004; de La Garza Toledo, 2005; Alcalde, 2003, 2006; Leyva, 2005; Bisberg, 2003; Guzmán Concha, 2004; Fernández, 2005, 2007; Ferrero, 2005; Di Tella, 2003; Armelino, 2004, entre otros).

Capítulo III. La Argentina luego de la crisis del 2001.

Continuidades y rupturas

En este apartado nos concentraremos en el periodo de referencia de nuestros casos de estudio, 2003-2008, en el contexto de la Argentina de la postconvertibilidad, mirando tanto el cambio del contexto económico como el mundo sindical en términos de vitalización⁴². Centraremos nuestra atención en la particularidad del resurgir del actor sindical planteando la necesidad de ampliar los argumentos de dicho resurgir, incorporando la mirada sobre una porción más amplia de trabajadores/as (los precarizados) que deciden emprender un proceso organizativo de carácter sindical. Como también hemos mencionado, en el capítulo anterior, en la última década hubo un renovado interés por la cuestión sindical, ante el cambio de posicionamiento de los sindicatos luego de la crisis del 2001 en Argentina. Cómo bien señalamos también, este proceso hay que leerlo en contextos más amplios, debido a que el mismo subyace la realidad nacional, formando parte de realidades regionales e internacionales. Pero además, hay que leer ese reposicionamiento en un contexto de oportunidades políticas (y económicas) que permiten ese resurgir. Si bien no queremos mostrar determinismos, ni razonamientos lineales sobre qué elementos potencian acciones colectivas, consideramos que en coyunturas específicas pensadas en tanto escenarios favorables, se amplía el campo de oportunidades para la acción. Así, el mejoramiento de los indicadores socioeconómicos, en el marco de la configuración de un nuevo patrón de acumulación denominado “neodesarrollista”, entre otros factores, posicionan al

⁴² Como ya esbozamos en el capítulo anterior, no utilizaremos el concepto de revitalización, porque consideramos que da cuenta de estrategias defensivas de los sindicatos frente a contextos desfavorables. A su vez, dicha denominación es utilizada para plantear la utilización de la negociación colectiva luego de un período en donde dicha herramienta no era utilizada. Ahora bien, el concepto de vitalización trasciende los marcos legales de derechos instituidos, y plantea un contexto determinado que le da fuerza o energía a la acción sindical, más allá de que sea un sindicato reconocido por el Estado. vitalización sindical de trabajadores precarizados, supone la potenciación de la acción de cuadros que se encontraban en situaciones de precariedad y deciden emprender procesos para revertir esa situación. Es decir, la amplitud del concepto refleja la posibilidad de utilizarlo en colectivos laborales más amplios más allá del tipo de organización (más o menos estructurada).

actor sindical en un lugar diferente al periodo anterior. A su vez, es necesario recuperar la importancia de procesos que potencian la acción política, más allá de lo estrictamente laboral. Consideramos que es necesario abordar la importancia de procesos de acción colectiva que suponen un “alzar la voz” frente a situaciones injustas. Es así que el 19 y el 20 de diciembre de 2001 y ese año extraordinario que fue el 2002, con una sociedad movilizada, comienzan a encauzar la importancia de la discusión y la organización colectiva como forma de resolución de problemáticas sociales. Es así que en este capítulo se recogen algunos análisis sobre dichos procesos.

Algunos datos económicos de la postconvertibilidad

Los cambios acontecidos en nuestro país luego de la crisis del 2001, y básicamente a partir del primer gobierno de Néstor Kirchner, muestran una paulatina transformación del patrón de crecimiento, que implicó la salida del modelo centrado en la valorización financiera, aquel que dominó en la década de los noventa. El primer quinquenio de la postconvertibilidad (2003-2007), está caracterizado por una fase de elevado crecimiento económico, que experimentó una desaceleración en el período 2008-2009 durante la crisis económica financiera internacional. Durante dicho quinquenio, la economía creció a una tasa promedio del 8,5 % anual acumulativo, mostrando un gran dinamismo en la creación de nuevos puestos de trabajo. La tasa de desempleo disminuyó, mostrando así una clara reversión de las tendencias contractivas en el mercado de empleo del período anterior. De niveles cercanos al 20% en el primer trimestre de 2003, a valores inferiores al 10% en 2007. A su vez, los salarios reales crecieron a más del 40%, lo que deriva en un mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores/as. Sin embargo, pese a la elevada creación de puestos de trabajo, a la reducción de la desocupación y al mejoramiento de los salarios reales, el empleo no registrado siguió afectando a cerca de un 35% de los asalariados (CENDA, 2010:27)⁴³. Básicamente, entre 2002 y 2008 se crearon 3,1 millones de puestos de trabajo asalariados registrados, hecho que permitió que descendiera el peso de los no registrados

⁴³ El CENDA es el Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino, constituido por investigadores, que desde una perspectiva crítica elaboran diferentes materiales de difusión sobre la situación macroeconómica, el mercado de trabajo y las diferentes problemáticas de la economía argentina.

sobre el total de asalariados de un 43% a un 36,5%. La tasa de subocupación a su vez disminuyó a la mitad durante dicho período. Podemos decir también que el incremento del empleo se reflejó en la fuerte caída de la tasa de desocupación, que como ya dijimos, volvió a ubicarse a menos de dos dígitos (Op. cit.: 193).

Siguiendo con la información suministrada por el CENDA (Op.cit.: 194), más allá del aumento extraordinario de las tasas de ganancias de los empresarios, la capacidad de reacción y organización del movimiento obrero no fue inmediato, mostrando un claro signo de debilidad del mismo luego de tantos años de silencio. Podemos decir entonces, que a partir de esta situación, los salarios no tuvieron una recuperación inmediata. Durante el período 2002 y principios de 2005 hubo un incremento de las remuneraciones dispuesto por el gobierno nacional, tendiente a paliar la situación de los trabajadores/as registrados de menores ingresos y con menor capacidad de negociación. Paralelamente entre julio de 2003 y julio de 2005, el salario mínimo se triplicó, primeramente por decretos de Necesidad y Urgencia, y luego por la conformación del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimos Vital y Móvil, llegando éste a un valor de 630\$. Estas políticas dirigidas a presionar la suba salarial, terminó revitalizando el instrumento de la negociación colectiva, aumentando los salarios básicos convencionales y readecuando las escalas salariales que habían estado inmóviles en el período anterior. Cabe destacar igualmente, que las homologaciones de acuerdos y convenios colectivos realizados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación ente 2002 y 2009, muestran que en mayor proporción se celebraron *acuerdos* de negociación, que implican sólo reformulaciones parciales sobre algunas cláusulas del convenio. Éstas últimas fueron referidas en su mayoría a acuerdos colectivos de índole salarial.

Podemos decir que todos estos elementos impactaron directamente sobre el mercado de empleo, abriendo la posibilidad de regulaciones sobre el mismo. De hecho, el gobierno de Kirchner impulsó una política de registramiento de los trabajadores, abriendo el juego para un nuevo periodo de negociaciones entre los sindicatos y los empresarios, y contemplando a

aquellos actores que por su condición de precariedad quedaban al margen de las mismas (trabajo doméstico, trabajo rural). Hay que mencionar también ciertas decisiones que tendieron a revertir el proceso flexibilizador de los noventa, como la Ley de Ordenamiento laboral del 2004 que deroga la Ley Banelco, la ratificación del principio de ERGA OMNES⁴⁴, en donde todos los trabajadores, afiliados o no, son cubiertos por el sindicato con personería gremial que negocia, la ratificación del principio de ultraactividad y se vuelve a resaltar la importancia del sindicato de grado mayor, entre otras medidas. Es allí en donde el mundo sindical en su complejidad comienza a adquirir cierto protagonismo, procesos que vamos a desarrollar a continuación.

La mirada sobre lo sindical en la postconvertibilidad

Como venimos sosteniendo, es necesario leer el resurgimiento del actor sindical a la luz del cambio de oportunidades políticas, económicas y sociales, que se viene gestando desde la salida de la convertibilidad. Como planteamos, ese nuevo escenario, pese a elementos que marcan continuidades con respecto al período anterior (como el todavía alto porcentaje de precariedad laboral), permitió la ampliación de los espacios de acción sindical, generando nuevas tensiones intrasindicales en ese mundo. Por una parte, el Estado siguió manteniendo el monopolio de la representación, pero por el otro mostró ciertas señales que marcan una apertura para incentivar procesos de democratización sindical, al considerar un abanico de experiencias de base, tan legítimas como las otras.

En esta línea, el fallo de la corte Suprema de Justicia del 11 de noviembre de 2008, en donde se declara la inconstitucionalidad del artículo de la Ley de Asociaciones Profesionales que permitía ser delegado de los trabajadores/as sólo a quienes estuvieran afiliados a gremios con personería, abre una discusión por demás pertinente en este sentido. Un caso referenciado, pensando en el sector servicios, es el de la comisión interna que

⁴⁴ La expresión *Erga omnes*, significa "respecto de todos" o "frente a todos" y es utilizada en derecho para referirse a la aplicabilidad de una norma, un acto o un contrato; se opone a la de *inter partes* (entre las partes) que sólo aplican a aquellas personas que concurrieron a su celebración.

nuclea a las cinco líneas de subtes de la Ciudad de Buenos Aires y su disputa por la personería para romper los lazos de dependencia con la UTA (Unión Tranviaria del Automotor)⁴⁵. La comisión interna que tenía representación de los trabajadores/as de las cinco líneas de subterráneos, conformó la Asociación Gremial de Trabajadores/as del Subterráneo y Premetro (AGTSP), constituida por libre decisión de los trabajadores/as del subte. En septiembre de 2008 inició los trámites para su inscripción ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, quien en noviembre del mismo año emitió dictamen favorable a su inscripción por haberse cumplido con todos los requisitos legales. En septiembre de 2010 la Cámara Laboral ordenó al Ministerio de Trabajo que inscriba a la Asociación. Este proceso muestra un antecedente en donde el Estado reconoce procesos de organización en los lugares de trabajo, rescatando el lugar del delegado y de la comisión interna como instancias legitimadas por los trabajadores/as en pos de la defensa de sus derechos.

Resumiendo y como ya advertimos, existen procesos de vitalización sindical en la Argentina de la postconvertibilidad, desarrollándose diferentes tendencias que atravesaron las acciones del sindicalismo argentino: de un lado, una presencia significativa de las centrales sindicales (la CGT fundamentalmente), como actores centrales que demuestran un rol activo del movimiento obrero argentino en las relaciones de fuerza, a través de su fuerte vinculación con los gobiernos kirchneristas. De otra parte, la activación de los conflictos de trabajadores/as de base en los lugares de trabajo, algunas veces en conformidad con seccionales y organizaciones sindicales más amplias, pero otras veces en clara oposición a las conducciones gremiales. Y por último, el surgimiento de experiencias colectivas de carácter sindical de trabajadores/as precarios, experiencias que comienzan con el mismo reconocimiento de la condición de trabajadores/as con derechos, para romper con el aislamiento, reconocer la relación de dependencia y desplazarse de la figura del prestador de servicios con obligaciones. La reversión de esa condición comienza con un

⁴⁵ La Asociación Gremial de Trabajadores/as del Subterráneo y Premetro (AGTSP) se constituyó por libre decisión de los trabajadores/as del subte y en septiembre de 2008 la misma inició los trámites para su inscripción ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, quien en noviembre del mismo año emitió dictamen favorable a su inscripción por haberse cumplido con todos los requisitos legales. En septiembre de 2010 la cámara Laboral ordenó al Ministerio de trabajo que inscriba a la Asociación.

acercamiento y revalorización del mundo sindical y la necesidad de inclusión al mismo.

Vitalización sindical

Entonces, podemos destacar diferentes aspectos que reflejarían procesos de vitalización sindical, que comprenden la dimensión organizativa, la participación política institucional, la legalidad, la representación, la politización de los trabajadores/as, entre otras cuestiones. Por ejemplo, en las lecturas que se hicieron sobre el sindicalismo en el período de las reformas estructurales de los noventa, se destacaron aspectos diferentes, con el propósito de caracterizar la realidad del sindicalismo organizado en ese nuevo escenario que fue gestándose en muchos países desde la década del setenta. Esas lecturas plantearon en términos generales la crisis de los actores sociopolíticos y de los proyectos asociados a ellos, poniendo la mirada en cómo el sindicalismo percibió y se posicionó frente a los nuevos condicionantes. Hay autores que analizando el caso argentino colocaron el acento en la dimensión política, planteando que las reformas estructurales pusieron en entredicho la relación entre sindicatos y peronismo, cuestionando las regulaciones de tipo corporativo que modelaron las relaciones entre Estado y sindicatos (Guzmán Concha, 2002). En esta línea, y en términos regionales, hay quienes sostuvieron que el modelo populista (Palomino, 2000; Basualdo, 2002) o corporativo (de La Garza Toledo, 2001), enfrentaron una crisis terminal, y que la dinámica tradicional de presión de los sindicatos sobre el Estado encontró un límite puesto por la complejización del entramado de actores en el nuevo escenario. Por ejemplo, Palomino (2000) planteó que la intromisión de actores externos modificó la relación de fuerzas, porque específicamente los inversores externos ejercieron presiones sobre los excedentes que en el antiguo modelo económico se disputaban en una puja distributiva interna. Así, “este nuevo actor influye y opera internamente a través de su articulación con el establishment financiero local y de un predominio ideológico que se expresó con fuerza en los años noventa (Op. cit.:133). También, algunos autores analizaron la relación de fuerzas del movimiento sindical frente a las empresas y el Estado, y hacia la sociedad, dando cuenta del repliegue del mismo frente a los primeros, y de un

aislamiento social a causa de la ofensiva desplegada por las políticas modernizadoras (Murillo, 1997; Novick, 2001). Es importante a su vez destacar aquellos análisis que pusieron el acento en las pautas de comportamiento sindical y en las tradiciones organizativas, desde donde se visualiza cierto grado de complicidad sindical frente a las transformaciones en pos de acrecentar los recursos organizativos defendiendo los patrones de organización y financiamiento sindical. Para Murillo (1997: 427) en los años noventa ciertos sindicatos optaron por una estrategia que la autora denomina “supervivencia organizativa”, frente a un escenario por demás hostil.

Ahora bien, mirando el periodo de la Argentina de la postconvertibilidad, nosotros planteamos la existencia de una *vitalización sindical*, en un contexto económico que como dijimos esta caracterizado por el crecimiento y el mejoramiento de los indicadores sociolaborales; contexto que abre un campo de oportunidades políticas a la acción sindical. Algunos estudios marcan un cambio en el tipo de conflictividad, dándose un traslado del conflicto social al conflicto de tipo laboral, en donde los sindicatos aparecen como grandes protagonistas, desplazando al actor colectivo de los años noventa, aquel que protagonizaba el conflicto, el movimiento piquetero. Los análisis sobre este novedoso actor, planteaban el traslado del conflicto de la “fábrica a los barrios”, y la posibilidad de pensar en procesos de recomposición que se gestan desde el fondo mismo de la descomposición social (Svampa y Pereyra, 2003). En el período de la postconvertibilidad, en el marco de la salida de la crisis, el éxito económico y la reactivación de la tradición nacional-popular, se vuelve a desplazar la frontera del conflicto, con la reemergencia del conflicto sindical, el debilitamiento de las organizaciones de desocupados y la recuperación de un cierto perfil industrialista, proceso que “ha sido vivido por diferentes sectores como una suerte de retorno a la ‘normalidad’ económica, luego de una larga etapa de descolectivización de la clases trabajadoras y el aumento del desempleo” (Kessler et. al., 2010:15).

Ahora bien; más allá de la importancia que fue adquiriendo el conflicto de tipo laboral, como sostuvimos en el capítulo anterior, no podemos hablar de revitalización sindical, porque fueron muy pocas las señales de renovación,

notándose más una reactualización de viejas prácticas del sindicalismo (Senén et al. 2009: 10). En esta dirección, Etchemendy y Collier (2007) señalan que el principal protagonista del resurgimiento fue el sindicalismo peronista tradicional de la CGT, caracterizado por su estructura jerárquica y vertical, basada en monopolios sectoriales, con pocos vínculos con el sector informal o movimientos sociales nacionales o internacionales. Para estos autores, el resurgimiento sindical adquirió la forma de un “*neocorporativismo segmentado*”, caracterizado por un patrón de negociaciones tripartitas a nivel de cúpulas sindicales, asociaciones empresarias y gobierno, pactando salarios sectoriales acordes a metas de inflación y un salario mínimo general que se aplica al resto de los trabajadores/as formales o registrados. Es segmentado, porque afecta sólo a estos últimos trabajadores/as, dejando por fuera a los no registrados y agudizando las diferencias con los mismos. Según estos autores, las organizaciones sindicales tradicionales administran la puja distributiva en el contexto de un gobierno favorable, ganando aumentos salariales (compatibles con las metas inflacionarias) y beneficios organizacionales y particularistas dirigidos hacia los sindicatos más grandes. Este es el caso de los subsidios al transporte (camioneros) o designaciones en las comisiones directivas de las empresas renacionalizadas (agua, correos) (Op. cit.: 13). Esto último discute con la perspectiva que sostiene que a diferencia del anterior corporativismo, la experiencia del neocorporativismo segmentado supone una autonomía en relación al Estado (2007: 3). Apoyamos el planteo de Senén et al. (2009:14), aduciendo que habría que relativizar esta apreciación sobre la autonomía de los sindicatos respecto al Estado, teniendo en cuenta “la injerencia del gobierno en la reunificación de la CGT, en los pedidos de ‘moderación’ de los reclamos salariales, en las prerrogativas y subsidios a algunos gremios, en los recursos para obras sociales, entre otros aspectos.

Consideramos acertado el planteo del neocorporativismo segmentado, incorporando estas últimas salvedades. Sin embargo, consideramos que esta perspectiva no incorpora en el análisis activismos que se dan a nivel de comisiones internas y en aquel otro mundo laboral paralelo⁴⁶, aquellos que no

⁴⁶ Con esto no queremos plantear que funciona al margen de las relaciones laborales formales, sino que consideramos que su complementariedad es necesaria en la nueva lógica productiva

son alcanzados por estos beneficios: trabajadores/as que no son reconocidos por su gremio, trabajadores/as que no están incluidos en los ámbitos de actividad que organiza algún gremio y que su actividad no está ni siquiera reconocida en el nomenclador oficial y trabajadores/as totalmente al margen del mundo sindical. Con esto queremos sostener que ese mundo es mucho más complejo, y que el planteamiento del surgimiento de un nuevo esquema de relaciones laborales da cuenta sólo de una parte de las experiencias actuales con una mirada “desde arriba”. Existen diferentes escalas y niveles de conflictos, intrasindicales, en las relaciones entre cúpulas y bases, con el Estado, con los empresarios y así podemos seguir. Nos resulta por demás pertinente seguir pensando en el rol de los sindicatos en las relaciones laborales actuales y qué formas sindicales surgen de ese juego. Pero no es objeto de esta investigación hacerlo, porque no pretendemos dar cuenta de las relaciones políticas Estado-sindicatos, sino reconstruir experiencias de carácter sindical de trabajadores/as precarizados desde abajo y no a nivel de las direcciones de los ámbitos más generales o agregados⁴⁷. En tal caso, pretendemos echar luz sobre la complejidad actual cuando pensamos en los trabajadores/as y en sus formas organizativas, en el contexto de la postconvertibilidad, tan marcado por tensiones, ambigüedades y disputas.

Este trabajo pretende, como ya se dijo, echar luz sobre una porción de los trabajadores/as precarizados que decidieron atravesar su propia experiencia sindical posicionándose de una u otra manera frente a ese complejo mundo.

¿Nuevas disputas sindicales?

Como ya dijimos, los estudios sobre prácticas sindicales han retornado en los últimos años en diversos ámbitos de discusión académica y política, junto al resurgimiento de un conjunto de acciones y demandas de

⁴⁷ Según de La Garza, el espacio del proceso de producción es central a la hora de pensar en las luchas de los trabajadores/as, “ahí es donde se experimenta con nuevas tecnologías, formas de organización del trabajo, relaciones laborales y culturas. Pero como espacio nuevo en sus formas esta lleno de incertidumbres y de posibilidades de una nueva ‘negociación del orden’ por parte de los trabajadores/as y sus organizaciones. En este nivel no siempre son las cúpulas sindicales las mejor armadas y capaces de dar la negociación y la lucha, sino las formas semejantes a los comités de fábrica, sean o no parte de los sindicatos, pero descentralizados en los lugares de trabajo, aunque articulados para facilitar la comunicación y la extensión de las luchas” (de La Garza Toledo: 2005:27).

organizaciones sindicales y grupos de trabajadores/as de base. En efecto, y en contraposición a la disminución de los conflictos laborales en el ámbito de trabajo y en la esfera pública en los años '90, la recomposición de la actividad económica luego de la crisis social, política y económica del 2001 favoreció la reemergencia de disputas en torno a las relaciones laborales especialmente desde el 2004 en adelante, referidas principalmente al reclamo por mejoras salariales. De este modo, en la Argentina post convertibilidad, hemos asistido al incremento sustantivo de los niveles de conflictividad laboral y a una revitalización de la negociación colectiva, en conjunción con el mejoramiento de algunos indicadores laborales claves, como el desempleo. Sin embargo, como ya hemos mencionado, estos procesos se han producido paralelamente con la continuidad de una tendencia presente en el mercado de empleo local e internacional con respecto a la persistencia del trabajo no registrado, que ha llegado a representar, conforme a las estadísticas y los informes técnicos, a casi un 40% de la PEA del Gran Buenos Aires (Wyczykier y Barattini, 2011).

Cómo sugerimos antes, estos serían procesos de *vitalización sindical*, un término que propone tomar distancia del concepto de revitalización porque consideramos, como ya hemos argumentado en el capítulo anterior y seguiremos desarrollando en este, que en su significación original no se adecúa a los procesos actuales. Esta vitalización la situamos en un contexto favorable signado por el mejoramiento de los indicadores sociolaborales y el crecimiento económico, un gobierno portador de un discurso nacional-popular que reivindica la noción de derechos y la participación política de sindicatos (legalmente reconocidos), y gestos que denotarían un empoderamiento de la acción sindical (le da fuerza). En efecto, en el período de la postconvertibilidad, se distingue una estrategia de revinculación estratégica y rearticulación política de la principal central de trabajadores/as que agrupa al movimiento obrero argentino (la Confederación General del Trabajo-CGT-)⁴⁸ con el primer y segundo gobierno del Frente Para La Victoria (FPV), así como la reemergencia de disputas laborales encaradas por organizaciones sindicales de distinto nivel de agregación, entre las que se aprecian seccionales gremiales, delegados de

⁴⁸ La otra central obrera que agrupa fundamentalmente gremios estatales y otros sindicatos, pero que no ha logrado obtener hasta la actualidad la personería gremial es la Central de Trabajadores/as Argentinos (CTA).

fábricas y trabajadores/as de base. También, algunos indicadores reflejan estos procesos, como ser, en el caso de los trabajadores/as registrados en el sistema de seguridad social, en donde existe un aumento de la cantidad de trabajadores/as afiliados, el crecimiento del número de acuerdos y convenios de negociación colectiva y el traslado del conflicto social al conflicto laboral (Trajtemberg et al., 2007). Consideramos que aquí habría que introducir variables cualitativas, que reflejarían un acercamiento subjetivo al mundo sindical de aquellos trabajadores/as que desarrollan su actividad bajo formas de empleo precarias y que encaran procesos organizativos. Pensamos que la información cuantitativa disponible no alcanza para dar cuenta de una vitalización del mundo sindical que se registraría también por fuera de las estructuras sindicales instituidas y en otro universo de trabajadores/as. Planteamos que a partir de elementos cualitativos presentes en experiencias incipientes, acotadas, de trabajadores/as sin prácticas previas de organización, sin trayectorias laborales formales, ni antecedentes familiares directos que den cuenta de una historia ligada a la militancia gremial, podemos pensar en la vitalización del mundo sindical en un universo mayor de trabajadores/as. Este capítulo pretende realizar un aporte a una discusión ya existente, teniendo en cuenta la complejidad de este tipo de análisis.

Continuidades y rupturas

Cómo sostuvimos en el primer apartado, el periodo de la postconvertibilidad es por demás complejo a la hora de pensar en las relaciones laborales y en las formas organizativas de los trabajadores/as. Cómo ya hemos mencionado, todo proceso que implique transformaciones, condensa momentos contradictorios. Es así que aun existiendo un quiebre con el consenso neoliberal de los años noventa, se perpetuaron algunas dinámicas que suponen una continuidad de la precariedad laboral. Es así, y como enunciamos anteriormente, se advierten líneas de continuidad y de ruptura entre la Argentina de los noventa y la Argentina post convertibilidad⁴⁹. Podemos asumir que ciertos procesos que caracterizaron la etapa anterior comenzaron a

⁴⁹ Es necesario remarcar la importancia de investigaciones que advierten sobre líneas de continuidad con el modelo financiero y de ajuste estructural que predominó en la Argentina de los 90 (Azpiazu y Schorr, 2010; Féliz, 2011)

revertirse, y las instituciones reguladoras de las relaciones laborales han retomado la vitalidad que han tenido en otros períodos de nuestra historia. Por ejemplo, si luego de la crisis del fordismo comenzó a cuestionarse el rol de los sindicatos como interlocutores privilegiados de la clase trabajadora, podemos advertir que en esta nueva etapa estas organizaciones logran recuperar una importante cuota de poder. La historia reciente demuestra que muchas organizaciones sindicales se reposicionaron y hasta el mismo actor estatal ha modificado parte de sus prácticas, posicionamientos y modalidades de intervención en este conjunto de relaciones.

Sin embargo, al introducir los elementos de continuidad que se pueden advertir respecto al modelo de relaciones laborales de la década precedente, resulta notorio que una problemática propia de aquellos años – la precariedad laboral- continúe mostrando sus efectos directos sobre una amplia proporción de la población económicamente activa del mercado de trabajo local, aun pese a la creciente importancia de la acción sindical y estatal en ese campo. Algunos autores, por ejemplo, han planteado el pasaje de una forma de Estado neoliberal a una forma de Estado Neo Desarrollista (Féiz, 2011), en donde éste último otorga concesiones a la clase trabajadora reconociendo su fortaleza y en donde el aparato gubernamental interviene de forma más directa sobre la regulación de la actividad económica y la promoción del desarrollo. Sin embargo, lejos de la experiencia desarrollista de la década del 50, el crecimiento económico en el período de referencia estuvo centrado en la explotación minera y los agro negocios, actividades que no impactan significativamente sobre el mundo del trabajo. Si bien el sector manufacturero ha sido un importante generador de puestos de trabajo, la lógica de funcionamiento del mismo dio cuenta de una transferencia de ingresos desde los trabajadores/as hacia los empresarios, por los bajos niveles salariales y la elevada tasa de explotación de los obreros industriales (Azpiazu y Schorr, 2010: 262). A su vez, también se profundizó la fragmentación de la clase trabajadora, mirando tanto los diferenciales de ingresos entre los distintos estratos y aumentando también la incidencia relativa de los trabajadores/as no registrados (op.cit.: 266).

El resurgir del actor sindical

Ahora bien, la crisis de la hegemonía neoliberal en la región, fortaleció otras miradas, que nos dicen que los sindicatos siguen siendo actores de poder, hecho que puede verificarse con indicadores concretos, como el crecimiento del número de negociaciones colectivas, las tasas de afiliación, el crecimiento de los conflictos de tipo gremial, y la presencia concreta de organizaciones sindicales en las calles. Así, la vitalización sindical aparece como dato concreto, no sólo en Argentina, sino en muchos países latinoamericanos (México, Brasil, Uruguay, etc.), desafiando aquellos pronósticos que hablaban hasta de su posible desaparición.

Pensando en el resurgir del actor sindical en la Argentina postconvertibilidad, podríamos mirar como indicadores la tasa de afiliación y la negociación colectiva para el universo de los trabajadores/as registrados, y el traslado del conflicto social al conflicto laboral, proceso que contemplaría un universo más amplio de trabajadores/as. En relación al primer indicador, la **tasa de afiliación**, según la bibliografía existente sobre la temática, sería influenciado por varios factores, como la estructura del empleo, la normativa legal, la situación general del mercado de trabajo expresada en la tasa de desempleo y las orientaciones políticas dominantes, que pueden desincentivar o incentivar procesos de sindicalización⁵⁰. A su vez, la presencia de representación gremial en el lugar de trabajo indudablemente constituye otro factor que facilita el acercamiento de los trabajadores/as a las estructuras sindicales (Marshall y Groisman, 2005). Pese a la dudosa confiabilidad de los datos existentes, desde el año 2003 creció la cantidad de afiliados en numerosas organizaciones gremiales, revirtiendo la tendencia a la baja de las tasas de afiliación ligada a los cambios de composición sociológica del salariado (Drolas, 2008: 10).

El segundo indicador, **el traslado del conflicto social al laboral**, hace referencia a los procesos de acción colectiva cuyo cambio de actor y tipo de reclamo, muestra un viraje, en donde la protesta social en muchos casos fue

⁵⁰ www.pagina12.com.ar/imprimir/diario/economia/index-2008-10-06.html

reemplazada por huelgas organizadas por sindicatos o trabajadores/as sindicalizados que no responden a sus dirigencias gremiales (Teuly, 2005). Como ya hemos mencionado, en contraposición a la disminución de los conflictos laborales en el ámbito de trabajo y en el escenario público en los años '90, este nuevo escenario contribuyó a la reemergencia de disputas en torno a las relaciones de trabajo especialmente desde el 2004 en adelante, asistiendo así al incremento sustantivo de los niveles de conflictividad laboral. La crisis del 2001, puso en el centro de las protestas y conflictos sociales a un nuevo actor: el movimiento piquetero (Svampa y Pereyra, 2003). Como sostiene Svampa (2005:205), durante dos siglos la historia de las luchas y formas de resistencia colectiva estuvieron asociadas a las estructuras organizativas de la clase obrera. Sin embargo, en la modernidad se han multiplicado las esferas de conflicto, generando una nueva politización de la sociedad, con nuevas temáticas, repertorios de acción y nuevas estructuras más flexibles y horizontales, que aquellas que caracterizaron en la era fordista al movimiento obrero. En la Argentina podemos mencionar el movimiento por los derechos humanos, los movimientos campesinos, la lucha de los estatales y los jubilados y el movimiento piquetero que surge a mediados de los noventa nucleando a muchos de los perdedores de la "modernización excluyente". Tenemos también que mencionar que los primeros estallidos sociales, aunque protagonizados principalmente por la acción sindical de ATE y otros sindicatos opositores, como la CCC, tenían un fuerte anclaje comunitario. Estos episodios marcaron un punto de inflexión en las formas de acción colectiva en la Argentina (Op. cit.: 216). Ahora bien, el resurgimiento de la lucha de los sindicatos en el período de la postconvertibilidad, si bien incorporan en algunos casos metodologías de acción y de decisión novedosas (asambleas en los lugares del conflicto, acción directa, etc.), su motor es de naturaleza estrictamente económica, habiendo muy pocas huelgas políticas, "pocas huelgas multisectoriales se produjeron en 2004-07. Tanto la CGT (aliada con el gobierno) como la más progresista CTA se abstuvieron de convocar huelgas generales contra la administración de Kirchner. Casi todos los conflictos durante 2005 fueron sectoriales, regionales o a nivel de empresa. Finalmente, el conflicto ha marchado al ritmo de los pactos tripartitos entre el gobierno, empresarios y trabajadores/as, y disminuyó una vez que se alcanzaron la

mayor parte de los acuerdos salariales por sector en la primera mitad de 2006 y 2007” (Etchemendy y Collier, 2007:14).

Con respecto a la **negociación colectiva**, un instrumento de regulación de las relaciones laborales que tutela los derechos de los trabajadores/as ante cambios económicos, mostró un aumento a partir del año 2003 en la cantidad de negociaciones colectivas en el período 2003-2007 (Op. cit. 2007). Efectivamente, se reactivó este instrumento que se había debilitado tanto en los '90, mostrando una pérdida de vigencia efectiva en las relaciones laborales⁵¹. Como sostienen Palomino y Trajtemberg (2006:47), el auge de este instrumento a partir de 2003 no tiene precedentes, no sólo por la cantidad de negociaciones sino también por el contenido⁵² de las mismas. Ahora bien, según estos autores, este reimpulso fue incentivado por el Estado que articuló las políticas salariales con la promoción de la negociación colectiva y que convocó al Consejo del Salario Mínimo, que definió nuevos valores del salario mínimo, hecho que potenció el incremento de acuerdos y convenios en esta línea (Op.Cit: 51). Una cuestión importante a señalar es el tipo de cobertura del marco de convenios por aumento del mínimo salarial. No sólo fueron alcanzados los trabajadores/as privados, registrados y cubiertos por la negociación colectiva, sino también que se incorporaran otros colectivos laborales, como los trabajadores/as del sector agrario, los docentes del sector privado y los trabajadores/as del servicio domestico y los del trabajo a domicilio (op. cit.: 53). Sin embargo, más allá de la creciente cobertura de este instrumento a partir del 2003, hay una porción importante de trabajadores/as que siguen desarrollando su actividad bajo formas de empleo precarias. No olvidemos que aquellos que son alcanzados por estos beneficios, son los trabajadores/as en relación de dependencia, registrados y conveniados en el gremio correspondiente según el tipo de actividad que desarrollan, estén sindicalizados o no (salvo por el trabajo domestico y el trabajo a domicilio).

⁵¹ El Observatorio del derecho Social de la CTA tiene un informe sobre el estado de la negociación colectiva en la Argentina del año 2005, en donde se especifica cuáles fueron los gremios más activos en estos procesos.

⁵² Se plantea un cambio en la composición de la negociación colectiva porque la gran mayoría de los convenios y acuerdos en los 90 fueron pactados en el nivel de empresa y su contenido se relacionaba con la flexibilidad contractual (establecimiento de contratos por tiempo determinado) e interna (Cambios en la jornada, la organización del trabajo y modalidad de las remuneraciones) de las empresas (Novick y Trajtemberg, 2000; Palomino y Trajtemberg, 2006: 49)

Pero hay trabajadores/as que no son reconocidos por su gremio, hay trabajadores/as que no están incluidos en los ámbitos de actividad que organiza algún gremio y que su actividad no está ni siquiera reconocida en el nomenclador oficial y hay trabajadores/as que desconocen directamente el mundo sindical.

Siguiendo a Etchemendy y Collier (2007:19), hay algunos puntos que distinguen el conflicto laboral surgido en Argentina a partir del 2003. Uno de ellos es el traslado del conflicto del sector estatal al sector privado, en donde los sindicatos peronistas tradicionales son hegemónicos. Otro es el cambio en las causas de la conflictividad laboral, que pasaron a tener como eje central las condiciones del mercado de empleo, principalmente disputas salariales. Por último, la vitalización de la negociación colectiva fue mostrando un proceso de centralización del nivel de negociación, debido a que para el año 2005, el 80% de todos los convenios todavía era firmado por sindicatos nacionales o federaciones.

Ahora bien, este escenario de la conflictividad, no tiene que opacar, como ya dijimos, otras experiencias. Los conflictos a nivel de empresa siguieron existiendo, las disputas intrasindicales que intentan reformular la relación cúpula-bases también, y pese a que la problemática de la precariedad laboral poco ha sido encarada por las organizaciones de segundo y tercer grado, sí ha sido encarada como disputa en los lugares de trabajo, y en un contexto de fuertes limitaciones. Por eso decimos, que pese a ello, el conflicto laboral ha potenciado en este período el surgimiento de experiencias a nivel de base, la organización de trabajadores/as precarizados de los nuevos servicios de la economía, la posibilidad de disputar conducciones gremiales en un proceso de democratización; es un clima de época, que lleva a una revalorización de la acción gremial como herramienta de los trabajadores/as para mejorar sus condiciones laborales.

En ese clima de época es importante el rol jugado por los jóvenes, que aparecen como portadores de una fuerza disruptiva que contradice a la relativa indolencia presente en ellos durante los noventa. Se puede pensar en el impacto del 2001, en una nueva relación público-privado, en los procesos de

acción colectiva de jóvenes de escuelas secundarias que han tenido relevancia durante la primera década de este milenio. Alzar la voz y comprometerse con situaciones desfavorables, aparece como una posibilidad real y concreta.

Otro de los elementos importantes para pensar en los activismos de base, es la distancia entre los trabajadores/as en el lugar de trabajo y aquellos sindicatos que los representan, una distancia que se relaciona con el desdibujamiento de la figura del delegado en los lugares de trabajo, figura por demás importante en otros períodos de nuestra historia. Si bien, la ley de Asociaciones Sindicales la contempla, hacia mediados de la década, menos del 15% de los establecimientos del país contaban con delegados, dato por demás relevante a la hora de pensar en la libertad y democracia sindicales⁵³.

Tomando como base ese dato desalentador, y luego de la existencia de conflictos a nivel de base, y un marco favorable para la acción sindical, la corte suprema de Justicia falló en los años 2008 y 2009, en dos causas, 'ATE' y Rossi, en donde se objetó el monopolio que la ley le atribuye al sindicato con personería gremial, abriendo la instancia de representación en el lugar de trabajo, permitiendo que la convocatoria, afiliación, promoción y elección de los delegados de personal y miembros de comisiones internas no sea un atributo exclusivo de un sindicato con personería gremial. Estas acciones sentaron un precedente que pone en evidencia la insuficiencia del sistema sindical tradicional para posibilitar y dinamizar en la actualidad la representación gremial en la empresa. No hay que olvidar que las comisiones internas de fábrica conformadas por delegados elegidos desde las bases, han constituido órganos de representación colectiva de los trabajadores que actúan como nexos entre el ámbito propiamente fabril y las organizaciones sindicales. Históricamente, estos ámbitos de representación micropolíticos han conformado espacios de fuerte resistencia y reclamo de los trabajadores frente a las empresas, al Estado, y a sus propios sindicatos. Otras tantas han sido señaladas por los mismos trabajadores como estructuras de disciplinamiento y control de sus propias bases, atendiendo principalmente los intereses de las

⁵³ Para más información ver los resultados de la Encuesta de Indicadores Laborales 2006 (EIL) y la Encuesta a Trabajadores en Empresas 2005 (ETE), elaboradas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

organizaciones sindicales más amplias, y de las empresas. En este sentido, son espacios de representación y acción colectiva en disputa, pero que resultan fundamentales al momento de pensar como se redefinen las relaciones de cooperación y de conflicto entre los trabajadores de base, y con ámbitos de representación colectiva extra fabriles, y políticos. Y en esta dirección, resulta para nosotros apropiado reflexionar sobre estos ámbitos cuando la diversificación contractual ha instalado en el seno de los espacios productivos situaciones diferentes de inserción colectiva y política (Barattini y Wyczykier, 2011).

Otra dimensión para analizar estos activismos, es la importancia del rol de aquellos militantes, quienes ya sea en términos personales o por antecedentes familiares, tienen una vivencia valorativa positiva sobre las prácticas gremiales o partidarias. Esto resulta potenciador de acciones colectivas desde los lugares de trabajo, intentando romper muchas veces el escepticismo o el miedo a este tipo de acciones. La importancia del lugar de trabajo como espacio para la construcción de lazos de solidaridad entre trabajadores/as con diferentes tipos de inserción, en el marco de oportunidades políticas favorables, es un factor determinante para pensar estos procesos. Es allí en donde se experimentan las injusticias, en donde se empiezan a desnaturalizar situaciones que antes eran incuestionables. Los espacios de sociabilidad en los lugares de trabajo resultan cruciales para esta articulación, como son los momentos de entrada o de salida al establecimiento, la hora del comedor, la realización de eventos recreativos como los tradicionales partidos de fútbol, o bien, como referenciamos en nuestros casos, cuando esos espacios físicos son inexistentes (la calle como lugar de trabajo) o clandestinos (los talleres de costura ilegales), la importancia de los espacios públicos, lugares de resistencia, de encuentros y de lucha.

Más allá de estos elementos para pensar la acción colectiva desde los lugares de trabajo, para comprender la articulación entre trabajadores/as con diferentes modalidades de contratación, estables y precarios, es importante situar esas experiencias en el contexto histórico particular en el que se desarrollan. En la introducción hemos planteado un “cambio de época”, una

transición de un período neoliberal a otro, que contiene líneas de continuidad y de ruptura con aquel otro modelo de desarrollo, propio de los años noventa. Podemos plantear un pasaje de una forma de Estado neoliberal a una forma de Estado neo desarrollista (Féliz, 2011), que supone mayor intervencionismo tendiente a una distribución más equitativa de la riqueza y un reposicionamiento del sindicalismo, vía CGT que se convirtió en un factor de poder nuevamente. Ahora bien, el sector manufacturero ha sido un importante generador de puestos de trabajo y la lógica de funcionamiento del mismo dio cuenta de una transferencia de ingresos desde los trabajadores/as hacia los empresarios, por los bajos niveles salariales y la elevada tasa de explotación de los obreros industriales (Azpiazu y Schorr, 2010: 262). Este proceso no revirtió entonces la fragmentación de la clase trabajadora, al perpetuar diferenciales de ingresos entre los distintos estratos y aumentando también la incidencia relativa de los trabajadores/as no registrados (Op.cit.: 266).

Las experiencias que van a ser referenciadas en esta investigación, representan un lugar atomizado dentro de la evolución de las relaciones laborales en el país en el milenio actual, e ilustran de algún modo demandas y conflictos que ocupan un interés minoritario dentro de los actores sindicales argentinos⁵⁴. Dichos actores, si bien reconociendo y advirtiendo sobre su heterogeneidad, han sido proclives en general a lidiar y negociar políticamente atentos a los trabajadores/as sindicalizados y formales, por sobre aquellas figuras de trabajadores/as con contrataciones definidas en nuestro trabajo como precarias e inestables.

Es relevante destacar que el origen de estas experiencias implicó formas de militancia de tipo clandestina, ante la vigilancia manifiesta o latente de las empresas que, mediante diferentes estrategias, expulsaban a aquellos

⁵⁴ Es importante señalar que algunas seccionales gremiales emprendieron una serie de demandas contra la precariedad. Este ha sido el caso de la seccional UOM Quilmes, que presentó un documento en el año 2007 al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, denunciando una situación de fraude laboral contra la empresa Siderar S.A. ubicada en Florencio Varela. En este documento la seccional gremial denunciaba que estos trabajadores/as percibían una remuneración más baja que la de los trabajadores/as efectivos de planta, generando una marcada diferenciación entre los empleados directos de la empresa, y la de los trabajadores/as tercerizados. Allí se constata que un trabajador de una empresa tercerizada percibía un salario de aproximadamente \$1400, mientras que las remuneraciones de Siderar promediaban los \$3000. Ante ello, el gremio interpelaba a la empresa a no precarizar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de sus afiliados.

trabajadores/as que consideraban disruptivos, cuestionadores, alteradores del orden. Esta militancia clandestina le imprimió un carácter particular a las acciones desarrolladas por estos colectivos.

En suma, los enunciados y argumentos propuestos aquí han buscado motivar e incentivar la reflexión y discusión respecto a la acción sindical y la precariedad en un contexto signado por la presencia de gobiernos en distintos países de América Latina definidos y reconocidos a partir de una matriz política nacional-popular, que han demostrado revertir algunas tendencias propias de la época neoliberal. Dichos gobiernos han revalorizado al empleo productivo como uno de los vectores del desarrollo y la integración social pero al mismo tiempo no han logrado todavía desmembrar otras tendencias que caracterizaron aquella etapa del libre mercado. Algunas experiencias de organización sindical se han abocado, en esta dirección, a presionar y demandar para que estas tendencias, como la de la precariedad laboral - por lo pronto en alguna de sus expresiones - resulten limitadas y transformadas, visto ello en estas líneas a través de la experiencia argentina.

Recuperando el 19 y el 20 de diciembre de 2001

Como todo proceso, es necesario enmarcarlo en un devenir. Si en esta investigación analizamos experiencias que dan cuenta de formas de vitalización sindical, experiencias que surgen de cuestionamientos al statu quo, y que de apoco van adquiriendo lógicas y formas, más o menos novedosas, es necesario ver qué conexiones podemos encontrar entre esos cuestionamientos y procesos organizativos, y experiencias previas, en otro contexto de oportunidades políticas, con otras demandas que no necesariamente se vinculan directamente con lo estrictamente laboral. Es así que aquí consideramos que las experiencias organizacionales analizadas en este trabajo, no pueden dejar de entenderse sin eslabonarlas a los procesos de politización abiertos en los ochenta (recuperación democrática), los de los noventa (movimiento piquetero, estatales), y finalmente, todo el periodo de movilizaciones abiertas con los acontecimientos del 19 y el 20 de diciembre del 2001, en donde la posibilidad del reclamo, en diferentes matices y formas, aparece legitimada socialmente.

El proceso de territorialización de la política ha sido abordado por diferentes autores, vinculando la capacidad de auto organización de los sectores populares en la resolución de sus necesidades básicas, ante la obturación de otros canales, tanto de inscripción, protección o pertenencias, como el mundo del trabajo formal (y todo el sistema de protecciones) o el descreimiento de la política de partidos. Estos estudios marcan como punto de iniciación de este proceso de recomposición social la crisis hiperinflacionaria del '89, desde donde comienzan a surgir diferentes experiencias autogestivas que implican una nueva articulación entre la esfera pública y la esfera privada. Algunos trabajos han abordado estas temáticas, tendientes a analizar las transformaciones de la política que se dieron en las últimas tres décadas. Muchos de ellos parten del proceso de territorialización de los sectores populares y de su relación con la política y también del desarrollo de una nueva matriz organizacional, por cierto heterogénea, en donde los sectores populares resuelven diferentes aspectos ligados a la producción y reproducción de su vida (Merklen, 2001 y 2000; Svampa, 2003 y 2005; Grimson y Cerrutti, 2004). A su vez, estos dos procesos (territorialización de la política y desarrollo de matrices organizacionales), fueron analizados en el marco de las transformaciones del Peronismo (Svampa y Martuccelli, 1997; Svampa, 2005; Delamata, 2004; Levitsky, 2002).

Otra lectura, se centra en el carácter local de estos procesos desde una perspectiva etnográfica, planteando que se puede delimitar un “umbral de la política”, en cada ámbito y escala en particular en el contexto del estrecho margen dejado para la misma durante la década del noventa en Argentina (Frederic, 2004).

Otras interpretaciones, además de plantear un abordaje relacional entre los diferentes actores, políticos y sociales, actuantes en el territorio, indagan sobre las relaciones clientelares, complejizándolas y destacando la importancia del sujeto receptor, que deja de ser un mero instrumento de manipulación política, transformándose en un ser racional que es parte constitutiva de esa relación, que también la construye y le da sentido (Auyero, 2004; Torres, 2002).

Ahora bien, en nuestro trabajo de campo, pudimos advertir la vinculación entre los militantes promotores de estos nuevos procesos organizativos vinculados al mundo del trabajo y la experiencia del movimiento piquetero, de la lucha docente (la carpa Blanca) y la experiencia asamblearia pos 2001. Es así, que nosotros vinculamos como una de las variables explicativas de los casos analizados aquí, el proceso de politización abierto por estas experiencias.

Tengamos en cuenta que La inscripción territorial de los sectores populares es una temática abordada por diferentes autores y está relacionada con el proceso de « descolectivización » (Castel, 1994 y 2000) que se experimentó a partir de la pérdida de aquellos soportes colectivos que configuraron a lo largo del SXX la identidad de los sujetos, tanto el mundo del trabajo como la política en sentido amplio. Si por un lado, como consecuencia se da un período de « individualización » de lo social, en el caso argentino existen también intentos de re construcción de lo colectivo a partir de micro procesos sociales que se dan a nivel territorial. Estas tendencias se superponen, se cruzan, y hasta a veces se enfrentan, dando como resultado la imagen de una sociedad fragmentada, en donde coexisten nucleamientos sociales con “zonas de regulación diferente, recursos muy desiguales y niveles organizativos diversos” (Svampa, 2005: 34). Podemos resaltar una diversidad de expresiones organizacionales que se dan entre fines de los 90 y el año 2003, y que dan cuenta de nuevas formas de organización de aquellos sectores más desfavorecidos por las políticas neoliberales, como las redes del trueque, la expansión de pequeñas organizaciones, de comedores populares, el mismo movimiento piquetero y las asambleas barriales de las ciudades, entre otras expresiones.

El problema teórico que surge al plantearse el tema de la política y los sectores populares se acentúa aún más al pensar en micro espacios atravesados por lógicas diferentes, por un sin número de actores autodefinidos según esas mismas lógicas (amigo, vecino, habitante, ciudadano, persona, miembro de una comunidad, etc.) y con una variedad considerable de significados en torno a la política y a lo que significa hacer política. Ahora bien,

la recomposición de los indicadores laborales y la importancia que fue adquiriendo en ese contexto el mundo sindical, simplificó esa heterogeneidad, y muchos de aquellos actores participantes de una variedad de experiencias, comienzan a centrar nuevamente sus vidas en el mundo del trabajo. Es desde allí, que comienzan a gestarse maneras de hacer política (en sentido fuerte), visualizando al antagonico (el empresario), simplificando demandas (estabilidad laboral, recomposición laboral, derecho a la sindicalización, condiciones de trabajo, entre otras), y virando paulatinamente a formas organizativas vinculadas al formato sindical tradicional, y desplazándose del formato y de la lógica de la acción colectiva movimientista.

Ahora bien, como venimos desarrollando, antes del proceso de recomposición del empleo, se empieza a desdibujar aquella frontera que demarcaba la esfera privada de la esfera pública, hecho que potenciaría posteriormente procesos de acción colectiva en el plano de lo estrictamente laboral. Es aquí a donde traemos a cuenta el año 2002, como un año extraordinario, en donde el país se descubrió “con sorpresa” como “una sociedad profundamente movilizada, que, entre la desmesura y la desesperación, pugnaba por recuperar su capacidad de acción creando lazos de cooperación y solidaridad, fuertemente sofocados luego de una larga década de neoliberalismo. Los sucesos de diciembre de 2001 abrieron así un nuevo espacio, marcado por la reaparición de la política, de la mano de múltiples actores sociales” (Svampa, 2009:117). Sin embargo, hay que volver a aclarar que no es que la política en sentido fuerte, vuelve a aparecer en ese año extraordinario, pero sí hay que destacar su grado de alcance y el acercamiento a ella por parte de muchos jóvenes que se habían sentido ajenos a ella durante la década anterior. Triguboff (2010: 2000) analizando el proceso asambleario por 2001 establece la diferencia entre aquellos asambleístas con prácticas políticas previas y aquellos sin una experiencia anterior. Para los primeros, las asambleas se habrían conformado en espacios de reflexión y reformulación de la concepción y las formas de acción política, y para los segundos, vivir las asambleas se transformó en la posibilidad de realizar actividades en el marco de proyectos colectivos, construyendo nuevos vínculos y acercarse también a diferentes corrientes políticas.

Ahora bien, como sostiene Pérez, (2010:31) “en buena medida no podemos pensar la historia del 2001 porque todavía no es historia”. Sin embargo, al tratar de entender el acontecimiento, el autor da cuenta del fin del miedo (al golpe institucional y al estallido hiperinflacionario), en donde la sociedad estalló asumiendo protagonismos novedosos (Op. cit.: 31). Es así, que en el marco de otro ciclo de luchas, con oportunidades políticas favorables para el reclamo, esa pérdida del miedo se manifiesta como una constante interpelación, en diferentes escalas, no necesariamente institucionalizadas, hacia el lugar de la autoridad o los tomadores de decisiones. Desde diferentes ámbitos, actores diversos comienzan a alzar la voz en una ruptura del repliegue hacia lo privado que había caracterizado a gran parte de la sociedad argentina en la década anterior. Es así que pueden analizarse los años de efervescencia 2001-2003 y el proceso de reinstitucionalización de la política, a partir de la realidad fáctica, de casos concretos, pero aquí se quiere señalar que esa pérdida del miedo llevó al cuestionamiento de lo dado y a la apertura de posibilidades de “algo mejor”.

Volvemos a insistir, esa posibilidad de alzar la voz, se da en otro ciclo de luchas, y el reencauzamiento de esas luchas hacia la esfera de lo gremial, no sé da sin mayores conflictos. Nuestros casos emergen o se potencian en el ciclo general de las luchas sindicales emergentes desde 2004, que se observa tanto en niveles desagregados del sindicalismo tradicional (entre las que se distinguen seccionales gremiales, delegados de fábricas y trabajadores/as de base), como en la emergencia de experiencias organizativas de carácter sindical situadas en sus orígenes al margen de esas estructuras. En un nivel general podemos decir que el ciclo de luchas que se condensara en las jornadas del 19 y 20 de diciembre de 2001, se mantiene presente en muchas de estas experiencias de organización gremial de trabajadores/as precarios, como veremos en la tercera parte de la tesis.

Segunda parte

Acercándose a los casos. Actividades productivas y organización sindical

En este segundo apartado, que comprende los capítulos IV y V, nos acercaremos a nuestros casos de estudio a través de la descripción de las ramas de actividad en las cuales aquellos se inscriben. Por un lado, la industria textil, centrándonos específicamente en el subsector de la confección de indumentaria, y por el otro, dentro de los nuevos servicios, las actividades de mensajería urbana y los servicios de empresas de investigación social y de mercado. Además de presentar las características de ambas ramas de actividad en tanto su origen y desarrollo e indicadores sociolaborales, enfatizaremos sobre las particularidades del mundo sindical vinculado a cada una de ellas, teniendo en cuenta que en el caso de la confección hay una historia larga en cuanto a las experiencias organizativas de los trabajadores/as, y que en el caso de los nuevos servicios, esa historia se reduce a unas pocas décadas.

Capítulo IV. La industria de la confección y su entramado sindical

Desagregando la cadena de valor de la industria textil

La industria de la confección representa sólo un eslabón de una cadena de valor que comprende actividades productivas muy diferentes, que van desde la obtención de la materia prima (cultivo y cosecha del algodón), el procesamiento de fibras (la obtención de la fibra de algodón, la producción de fibras sintéticas, la fabricación de hilados, de tejidos y la tintorería), la confección (el corte, cosido y armado de prendas, los apliques y bordados), el diseño y el desarrollo de la marca y la comercialización. Cada una de esas actividades tiene estructuraciones diferentes, teniendo en cuenta la cantidad de personal ocupado en cada una de ellas, el volumen producido, el tamaño de los establecimientos, las calificaciones requeridas, el nivel de tecnificación, entre otras. En distintos momentos cada eslabón de esta cadena de valor, incidió en proporciones diferentes en la conformación del costo total del producto final. En la actualidad, las tres primeras etapas del encadenamiento representan sólo el 20% del costo total de la prenda, siendo el diseño y el desarrollo de la marca (diseño del producto, publicidad y marketing) otro 20%, el canal comercial y financiero un 35% y el 25% de impuestos (Pro Tejer, 2010⁵⁵).

Podemos considerar que las tres primeras etapas, representan una parte fundamental y por demás importante de la cadena de valor de la industria textil, pero que sin embargo, el porcentaje que representan en la conformación del costo total no da cuenta de esa importancia. También podemos inferir que es en estas tres etapas en donde el trabajo manual cobra relevancia, más allá de las diferencias en las tareas requeridas en ellas. A su vez, con niveles de tecnificación diferentes y relaciones laborales específicas en cada una de las etapas. En el caso de la primera es trabajo rural, estacional y familiar, y no es un dato menor destacar el alto porcentaje de precariedad laboral que se

⁵⁵ <http://www.fundacionprotejer.com/boletines/2010/img/informes>

encuentra en este tipo de labor (Gras y Hernández, 2009). La segunda etapa, requiere de maquinarias especializadas y de personal semicalificado, en establecimientos productivos en donde se desarrolla todo el proceso, siendo estas características las que contribuyen a la existencia de formas de empleo registradas, y por ende con un grado de protección mayor. El sector de la confección es diferente, porque generalmente el corte, el cocido y el armado de prendas se desarrolla en pequeños talleres, en donde con poca inversión tecnológica y trabajo intensificado, se logra abastecer la demanda de prendas. Justamente es esta descentralización y las diferentes modalidades contractuales que en esos espacios existen, que se dificulta el control estatal.

Fueron diferentes aspectos los que impulsaron la descentralización del proceso productivo, pero su resultante fue la proliferación de diferentes formas de precarización del empleo, como el trabajo no registrado, el empleo asalariado encubierto, y la forma más cruda de la precariedad: el trabajo esclavo. En una reciente investigación se sostiene que “los altos índices de informalidad e ilegalidad, los bajos salarios y las largas jornadas laborales están vinculados, por un lado, con las características propias de la rama que han dificultado, históricamente, el desarrollo tecnológico. Los límites a la estandarización de la producción, el trabajo estacional, la dependencia de la moda y los obstáculos técnicos para la mecanización y automatización del proceso de trabajo han provocado que la confección de indumentaria mantenga un nivel relativamente atrasado en relación a la incorporación de tecnología, comparado con otros sectores económicos. (...) Por consiguiente, la rama debe recurrir a otros mecanismos para compensar la pérdida de parte de su ganancia. Los bajos salarios, las largas jornadas laborales, el trabajo a domicilio y la intensidad del trabajo son algunos de estos mecanismos, que se verifican como característicos de esta industria” (Pascucci, 2011:2)

Como ya hemos mencionado, en el sector de la confección coexisten formas diferenciadas de producir y por lo tanto relaciones laborales distintas. Por una parte, están los trabajadores/as en relación de dependencia, hombres y mujeres, de diferentes edades, que estarían regidos por la ley de contrato de trabajo y por el convenio colectivo de trabajo N° 25/75, celebrado entre la

Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines y la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines. La otra forma de prestación de labor en esta industria comprende a los trabajadores/as a domicilio regulados por la Ley 12.713. “La diferente situación de hecho, derivada del lugar en que se presta el trabajo, que se manifiesta asimismo en una distinta vinculación con el dador de trabajo, la existencia de regímenes jurídicos claramente diferenciados y la desigual dimensión que, según las estimaciones disponibles, adquiere el trabajo clandestino en ambas formas de producción, justifica el tratamiento por separado de cada una de ellas” (Etala, 1988:63).

El trabajo en los talleres es muy diferente dependiendo del tamaño de los mismos. Generalmente, cuando los talleres son grandes, los talleristas tienen a sus trabajadores/as registrados, pero cuando los talleres son pequeños se tornan invisibles, predominando allí diferentes formas de precariedad. El trabajo a domicilio tiene una particularidad, y como ya dijimos, un régimen jurídico que lo regula. Según la definición de la OIT, del convenio 177 de 1996, la expresión de trabajo a domicilio significa que una persona realiza un trabajo en su domicilio o en otros locales que elija, diferentes a los locales del empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio según las especificaciones del empleador, sin importar quien proporcione los insumos y equipos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica para ser considerada como un trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.

Vemos que esta definición comprende diferentes interpretaciones, “desde una perspectiva que pone el énfasis en la relación laboral, el debate gira en torno a cuáles son los elementos que permiten la diferenciación entre el trabajador a domicilio asalariado o dependiente y el trabajador autónomo (artesano o cuenta propia)” (Jelin et al, 1998: 3). Como señalan estas autoras, establecer la subordinación del trabajador no es una tarea sencilla. Uno de los elementos a tener en cuenta es la existencia o inexistencia de control y supervisión del proceso de producción por parte del empleador. Otro elemento

es el carácter de “ajeno” de lo producido con respecto de aquel que lo produce (Op.cit.: 5). Es decir, el trabajo a domicilio tiene en cuenta que el trabajador no produce lo que quiera y como quiera, sino que esas decisiones le competen al dador de trabajo. A su vez, lo producido le pertenece a otro y no al que ejerce el proceso.

Con respecto al lugar de trabajo en este tipo de actividad, para la ley puede ser la casa del “obrero” o un local que éste elija para producir. El domicilio del tallerista se conforma generalmente en ese lugar de trabajo y es esa figura la que comprende la doble significación de ser dador de trabajo y tomador de trabajo. Ese tallerista es considerado como “obrero a domicilio”, pero al tener otros trabajadores/as bajo su dirección, se constituye en un empleador, y esa relación debería estar sujeta a la ley que regula las relaciones laborales dependientes. Esta situación no siempre se da, y los obreros que trabajan para el tallerista, terminan siendo considerados también “obreros a domicilio”, sorteando así las responsabilidades del empleador hacia sus empleados. Por eso consideramos que esas formas jurídicas ambiguas contribuyeron a la proliferación de formas de producción descentralizadas en la industria de la confección, proliferando a su vez la posibilidad de formas de empleo precario. En su desarrollo, esta industria comienza a esbozar su estructura actual, dándose un viraje desde la producción fabril hacia la producción domiciliaria que paulatinamente se fue organizando alrededor de los talleres. Como venimos sosteniendo, “esta nueva forma de organización de la producción facilitó la intensificación de la economía negra y el empleo clandestino” (Cortés, 1988:67). Siguiendo, “esta tendencia a la descentralización no fue ajena a los países industrializados en la historia reciente. Las razones de la misma han tenido que ver con la resistencia de los empleadores a pagar altas cargas previsionales en un período en el que los ingresos reales asalariados iban en aumento. De allí que en dichos países se generalizó la tendencia a contratar trabajadores/as con bajo nivel de sindicalización (mujeres, inmigrantes, jóvenes) que preferían el pago de un salario de bolsillo alto, sin exigir la inclusión de la protección previsional” (Op. cit.: 78).

Se pueden esbozar muchas hipótesis en relación a esta última afirmación, pero consideramos que el proceso de vitalización sindical experimentado en la postconvertibilidad, sumado el mejoramiento de los indicadores sociolaborales, revertirían esa perspectiva que interpreta a partir de la forma en que expresa su comportamiento, que el trabajador prefiere “la desprotección” sólo por la importancia que adquiere el nivel de ingresos en su desarrollo vital. Tenemos que ampliar esta interpretación teniendo en cuenta que hay determinados grupos que se encuentran en posiciones desventajosas en el mercado de empleo, como las mujeres, los jóvenes y los migrantes, y que en contextos económicos desfavorables, su posición se encuentra aún más desprotegida. Específicamente en la industria textil, hay datos que muestran una fuerte correlación entre ésta y las migraciones. Cuando se analiza la distribución de la población migrante por rama de actividad, y su participación en el total de ocupados en esa rama, podemos verificar que la textil, y dentro de esta la confección, es en donde se concentra un mayor número de población migrante. Si bien en la distribución de los migrantes solo un 7% se concentra en esa rama (siendo un 22% en construcción y un 18% en servicio doméstico), la población migrante representa un 15% sobre el total de población en esa rama (siendo el 12% en construcción y el 12% en servicio doméstico). Es decir, la textil es la rama de actividad en donde se registra la mayor proporción de inmigrantes limítrofes (Baer et al., 2012: 71).

Ahora bien, la tasa de salarización de los migrantes limítrofes en la última década ha ascendido y es considerada alta (en términos comparativos), llegando a un 72% en el 2010. Sin embargo, los asalariados nativos reciben ingresos salariales superiores en todas las ramas de actividad. A su vez, los migrantes se insertan laboralmente en establecimientos pequeños, lo que abona la vinculación entre no registro y producción domiciliaria, debido a que en esos espacios se dificulta la posibilidad de control, abriendo posibilidades de que existan formas de empleo precarias. Un Dato que sustenta esta vinculación es que la población de migrantes limítrofes en nuestro país tiene una tasa de empleo no registrada del 55%, a pesar del alto nivel de salarización. Según datos de la EPH, del último semestre de 2010, es la industria textil la que tiene la tasa más alta de no registro, con el 90% de trabajo no registrado

(construcción 67,6% y servicio domiciliario 68,2%). En la rama textil “las condiciones laborales se presentan como las más precarias de todas las ocupaciones de los migrantes registrados por la EPH en el Gran Buenos Aires, ya que las horas trabajadas superan lo que se considera ‘ocupación plena’ y los ingresos son muy bajos en relación a las otras ramas de actividad (Op. cit.: 95). El contingente de migrantes limítrofes al área del Gran Buenos Aires había compartido históricamente con los migrantes internos un conjunto de características comunes, como los bajos niveles educativos y la escasa calificación, pero la incorporación de los primeros al mercado de trabajo se dio en ocupaciones peor remuneradas que las que obtenían nativos o viejos residentes⁵⁶. Fueron en consecuencia relativamente más vulnerables que la población nativa a las oscilaciones cíclicas de la economía y al desempleo (Cortés y Groisman, 2002).

Como ya hemos mencionado en la introducción en relación a la temática migratoria, en la Argentina existe una tendencia verificable hace varias décadas que muestra el predominio de la población migrante de países limítrofes, que ha crecido en términos absolutos frente a la pérdida de peso de la migración europea. Una de las causas explicativas del crecimiento migratorio de los años noventa fue la sobrevaloración de la moneda local, hecho que estimulara por razones laborales la decisión de las familias de residir en el país. Sin embargo, pese a la salida del régimen de convertibilidad luego de la crisis del 2001, la tasa se mantuvo constante, sólo mostrando un aumento del 0,3% de la población migrante sobre la población total. Hay que mencionar aquí el impacto del cambio de las políticas migratorias implementada por el Estado Argentino. En los 2000 se planteó un nuevo paradigma en materia migratoria⁵⁷,

⁵⁶ “La legislación no tuvo una orientación lineal; se sancionaron amnistías pero también instrumentos restrictivos; por ejemplo la amnistía de 1984 fue seguida por la reglamentación de la ley de 1981; posteriormente se decretó otra amnistía en 1992-1993, y se firmaron convenios bilaterales con Perú y Bolivia. (...). Sin embargo, la ausencia de controles efectivos del cumplimiento de estos decretos permitió la conducta evasora y la difusión del uso de la fuerza de trabajo migrante, más barata y flexible (...). El incremento de los costos no laborales alentó la contratación de trabajadores/as migrantes, para abaratar costos laborales directos e indirectos. Los migrantes limítrofes ‘aventajaron’ a los internos en dos aspectos; por una parte, sus calificaciones no eran inferiores a las de los internos y por la otra, conformaban una fuerza de trabajo altamente disciplinada” (Cortés y Groisman, 2002:3).

⁵⁷ Se hace referencia a las siguientes medidas: el Acuerdo de residencia para los ciudadanos de los estados parte del Mercosur (2002), la Ley de Migraciones N°25871 (2004), la ratificación de la Convención Internacional de Naciones Unidas de Protección para los Trabajadores/as Migratorios y sus Familias (2007) y el Reglamento de Migraciones (2010).

que pretende romper con los efectos nocivos de las políticas migratorias de los años noventa que imponía fuertes requisitos para la obtención de residencias legales. El nuevo paradigma incorpora la noción de derechos, y supone facilidades de tramitación de la residencia legal, situación que pone al migrante en una condición de igualdad frente al nativo en materia laboral, para apelar al marco normativo para el ejercicio del reclamo (Baer et al. 2012: 56).

Siguiendo con los datos migratorios, el grupo que tuvo mayor crecimiento en el período 2004-2010 fue el peruano, con un nivel porcentual del 88,2. Pero si se analiza el aporte de cada nacionalidad, las colectividades más importantes fueron los paraguayos y bolivianos, los primeros que representan el 34,7% y los segundos el 25,2% del total de la población migrante (Op. cit.: 61). Con respecto a la localización de esa población migrante, los datos reflejan que históricamente se concentran en el gran Buenos Aires, movida por las posibilidades laborales que ofrece esa región (en los 80 el 33,6%, en el 91 el 47,6% y en el 2001, el 53,7%) (Op cit.: 67)

Resumiendo, podemos marcar una concentración espacial de los procesos migratorios en el Gran buenos Aires, el hecho de que la inserción laboral de los migrantes se realice en condiciones desventajosas en relación a los nativos, y que las ramas a las que estos se vinculan son la construcción, el servicio doméstico y la rama textil. Y dentro de esta última, que es la que aquí compete, hay un alto porcentaje de la población boliviana que desarrolla su actividad. Como ya sostuvimos, el marco de ilegalidad en el que se lleva adelante gran parte del proceso productivo en la industria de la confección, dificulta la producción de datos veraces para la realización de un análisis situacional. Hay diferentes estimaciones realizadas, que resultan pertinentes para esbozar un escenario. Una de ellas sostiene que existirían en la ciudad de Buenos Aires alrededor de 5.000 talleres (La Paternal, Parque Avellaneda, Flores, Bajo Flores y Liniers, aparecen como los barrios más destacados). Acorde a estas estimaciones, sólo el 20% de la producción se realizaría en talleres registrados y se calcula que trabajan en ellos 30.000 costureros (Adúriz, 2009). Al no contar con información oficial desagregada resulta impreciso acercarse a una realidad tan compleja e invisible, por lo que nos

encontramos con datos que no tienen entre sí ningún tipo de comparación. Por ejemplo, la Asociación Civil Federativa Boliviana (Acifebol) calcula que sólo en Buenos Aires, residen 800.000 bolivianos de los cuales el 80% se dedica a la costura de ropa (es decir, alrededor de 640.000 personas). Según otras estimaciones, la cantidad de trabajadores/as a domicilio que realizan sus tareas en sus casas o en talleres de costura ascenderían a 500.000 (Pascucci, 2011: 11). Sumando más contradicciones en estos datos, información del Ministerio de Economía sobre el esquema del complejo productivo algodón-textil, calcula que en la etapa del tejido (en donde intervienen confecciones y prendas de vestir), existen 372 locales, información por cierto suministrada por el INDEC y el INTA (MECON, 2011). Cruzando esta información oficial con las otras estimaciones sobre cantidad de trabajadores/as, en cada local (la fuente no especifica tamaño) habría trabajando un promedio de 1600 trabajadores/as, un número por demás irreal teniendo en cuenta que la producción en la industria de la confección se realiza en su mayoría en establecimientos de menos de 5 personas. Por su parte, el Indec arroja datos sobre el total de la industria textil, marcando el importante crecimiento (50%) de la misma entre el año 2003 y el 2010. Este crecimiento permitió la incorporación de nuevos puestos de trabajo, llegando a casi 40.000 entre el segundo semestre de 2003 y el segundo semestre de 2010 (MECON, 2011: 14).

Podemos deducir entonces, que la descentralización existente en la industria de la confección y las diferentes formas de producción que allí se desarrollan, promueven situaciones irregulares, hecho que queda reflejado en la escases de información pertinente sobre número de establecimientos, cantidad de la población vinculada a ellos y aportes reales en la totalidad de la cadena de valor de la industria textil.

A esta “desinformación” se le suma la existencia de circuitos informales vinculados a la problemática de la trata, tan en boga en nuestros días. La Fundación La Alameda denuncia la existencia de redes que actúan como circuitos a partir de los cuales contingentes de ciudadanos bolivianos ingresan al país mediante promesas de trabajo digno, ingresando la mayoría de las veces en forma ilegal, situación que los expone aún más a prácticas de

explotación laboral. Los traslados se realizan por tierra en micros que generalmente pertenecen a las empresas Buses Potosí y la conocida Flecha Bus. En Bolivia existen distintos medios de comunicación radial y de prensa escrita que difunden oportunidades laborales en Argentina. A su vez, el boca a boca representa otro circuito de información, considerando que muchos de los talleristas convocan a sus propios familiares de su país de origen. A su vez, en Argentina existen radios de la comunidad boliviana, como la FM Latina 91.9, que reproducen estas ofertas laborales.

Ya hemos sostenido, que la particularidad de la industria de la confección es el suelo más propicio para que se den condiciones precarizadas de empleo, tanto para mujeres, jóvenes o migrantes. Ya mencionamos la complejidad de la cadena productiva de esta industria y el consecuente desdibujamiento de las relaciones laborales. Una cadena en donde cobran importancia los intermediarios entre el sector textil y los confeccionistas, quienes reparten el trabajo entre los talleres y el trabajo a domicilio “el trabajo y el empleo se sitúan en los intersticios de esta trama: mujeres que realizan tareas especializadas en sus domicilios con máquinas financiadas con su trabajo, pequeños talleristas en las trastiendas de comercios, operarios calificados en talleres más importantes. El guión productivo lo brindan las ‘empresas’ que a partir de una inversión en insumos subcontratan las tareas productivas y se hacen cargo de la comercialización, en algunos casos son casi virtuales proveyendo sólo la marca propia o licenciada, el diseño de la prenda y los insumos, en otros casos tienen sus propios talleres y subcontratan más o menos según se esté en períodos de bonanza o crisis, y dominan a través de franquicias las bocas de expendio” (Gallart, 2006: 9).

El “taller” como espacio económico productivo, encierra una serie de características que demarcan su particularidad. Por un lado, hay que volver a pensar en la heterogeneidad del sector, que deriva de los diferentes circuitos productivos en los cuales están insertos, los niveles de capitalización, las diferentes tareas realizadas, según el tamaño del taller (confección final de prendas, sólo una parte de la misma). Así nos encontramos con talleres grandes, medianos y pequeños. Sin embargo, cuando analizamos los datos

arrojados por la EPH del 2010, encontramos que los asalariados inmigrantes limítrofes trabajan en un porcentaje mayor en establecimientos pequeños (el 48,5% en establecimientos de hasta 5 trabajadores/as y cerca de un 29 en empresas de 6 a 40 personas empleadas y sólo el 16,6% en establecimientos de más de 40 personas). Comparando estos datos con la población nativa, en donde el 37,2% está empleado en establecimientos de más de 40 empleados, puede inferirse que los migrantes limítrofes encuentran empleos en sectores considerados de baja productividad (Baer et al, 2012: 92)

Aquí nos encontramos con la industria de la confección, que se caracteriza por emplear a trabajadores/as migrantes, en espacios productivos pequeños, con utilización de mano de obra intensiva. Gran parte de esos espacios no están contemplados en ninguna estadística, porque ejercen su actividad en el marco de la ilegalidad. Nuevamente la figura del “taller” marcada por la heterogeneidad de situaciones en esos espacios laborales. Es interesante la categorización en tres grupos de talleres realizada por Chávez Molina (2003:14). A saber:

1) Talleristas que son propietarios de sus máquinas y comercializan librados a su propia iniciativa las prendas que ellos mismos confeccionan, distribuyéndolas después a clientes privados directamente: ya sea a domicilio, en un stand, en una feria, etc. Estos son los talleristas independientes.

2) Los talleristas que realizan en su establecimiento parte o la totalidad de una confección cuya materia prima ha sido adelantada por una fábrica u otro taller, que se encargará también de su comercialización posterior, lo consideramos insertos en una relación de subordinación.

3) Talleristas que han producido alternativamente o conjuntamente por encargo de la industria o pequeño taller, y/o de modo independiente.

“Esta clasificación, nos permite visualizar ciertas características de la producción textil en pequeños talleres, que al ser analizadas en forma diacrónica nos permitiría ver los continuos pasajes de estas tres opciones, y de acuerdo a la envergadura de los distintos talleres, el mejor posicionamiento de

ellos. En este sentido podemos apreciar que no todos los talleristas completan la realización total de la prenda, sino más bien tienden a producirse procesos de complementación de un taller a otro que permite optimizar la producción, en base a una distribución y división de tareas dentro del circuito productivo, que se encuentra, generalmente, descentralizado (Op. cit.: 15)

A su vez, otra de las clasificaciones de los talleres hace referencia al vínculo con las empresas dadoras de trabajo. Por un lado, están los talleres “subordinados”, que generalmente tienen una vinculación fuerte con la economía formal, siendo sus unidades económicas los productores de las prendas vendidas en los negocios reconocidos. “Por ejemplo, ante el auge de la confección ‘pret a porter’, de diseño novedoso y original que se ofrece en segmentos económicos de alto poder adquisitivo, el elemento generador de valor es el diseño mismo, por lo cual, se tiende a subcontratar talleres para el corte, la costura, y las terminaciones, pagando a destajo, y en negro. También las grandes empresas textiles utilizan esta modalidad para prendas estandarizadas, más baratas y para público de menor poder adquisitivo. Manteniéndose las relaciones ‘en negro’ de las transacciones, sólo blanqueadas, cuando la empresa compra las telas y los insumos para su fabricación, que posteriormente realizaran los talleres. Este proceso de descentralización productiva de las firmas formales, implica por un lado precarizar a las subordinadas, y por otro valorizar en mejores condiciones la intermediación comercial” (Op. cit.: 16).

Por otro lado, están los talleres independientes, quienes dependen de su ubicación geográfica y de la red de relaciones que construyen para insertar sus productos. “Por ejemplo, en zonas de mayor poder adquisitivo de sus habitantes, tienen un grado de interrelación mayor con trabajadores/as formales que compran sus prendas allí, decidiéndolo por la originalidad, calidad, o lazos personales establecidos con ellos. En tanto que los talleres ubicados en zonas menos favorables, su mercado suelen ser otros informales y trabajadores/as de bajos salarios” (Op. cit.:16).

Este autor se centra específicamente en las trayectorias laborales, las redes de intercambio y los encadenamientos productivos de los talleres de

confección, tratando de caracterizar esos espacios laborales y la relación que hay entre ellos, pero básicamente mirando el espacio del taller y lo que en él sucede. Así nos relata: “Las condiciones espaciales son variadas, en muchos casos inadecuadas, los principales problemas detectados son la mala iluminación, y los muebles inconvenientes para realizar un trabajo que requiere ciertas posiciones durante un lapso de tiempo prolongado. De acuerdo a las entrevistas realizadas, no se cuenta con prácticas de manejo del tiempo y salud corporal, por lo cual es común encontrar trabajadores/as con molestias como contracturas, varices, hemorroides, cansancio visual, y miopía sin tratar. Las máquinas utilizadas, en general son automáticas y eléctricas, en muchos casos industriales (más rápidas y mayores opciones para coser prendas), suelen usarse máquinas complementarias para hacer las terminaciones, como la ‘collareta’, o máquinas que realizan la colocación de broches. Además se cuenta con algunas herramientas manuales, por ejemplo tijeras, cintas de medir, planchas, agujas. Los muebles que se utilizan son los de las propias máquinas, una mesa de cortar, que en algunos casos, es también donde se planchan las prendas, cajoneras, placard, o estantes de madera donde acumula la mercadería o materia prima, y también colgadores y maniqués” (Op. cit.: 16)

En estas caracterizaciones nos encontramos con el sector más desfavorecido de la cadena, no sólo los trabajadores/as a domicilio, autoexigiéndose para cumplir con las entregas, con una parte pequeña de un proceso productivo que los excede, y que muy pocas veces saben el destino de su propio trabajo. Sino también con la situación de aquellos trabajadores/as de talleres, generalmente inmigrantes ilegales que “realizan sus tareas mediante el sistema que comúnmente o en la jerga diaria se conoce como el de ‘cama adentro’ o ‘colchón caliente’, es decir, el operario realiza sus tareas viviendo en su lugar de trabajo de lunes a sábado al mediodía y hace referencia a que las máquinas laboran 24 horas al día, en estos lugares el colchón se encuentra al pie de la máquina y mientras un operario duerme el otro trabaja. El pago es a destajo y la jornada laboral se extiende hasta 14 horas diarias” (Montenegro, 2010: 6)

La ilegalidad de esta realidad dificulta tener una imagen acabada del fenómeno, pero hubo un acontecimiento que llevó a muchos actores problematizar la situación de los trabajadores/as de los talleres de confección. Fue un hecho trágico el que puso en la agenda mediática la situación de muchos talleres clandestinos de la Ciudad de Buenos Aires, Argentina, en donde los trabajadores/as y sus familias desarrollaban tareas bajo condiciones de superexplotación. El jueves 30 de marzo de 2006, tras un incendio seis personas murieron en un taller clandestino que funcionaba en una casa particular en el barrio de Caballito. Los trabajadores/as y sus familias “Confeccionaban Jean para la firma JD que tiene locales en la Avenida Avellaneda por el mísero precio de 0,80 centavos por jeans. Los niños estaban encerrados y literalmente enrejados en la planta alta por orden de los talleristas a fin de no «obstaculizar» la producción. Aspirando polvillo, expuestos a tuberculosis y anemia. Víctimas de trata, traídos mediante engaños desde Bolivia con la promesa de un trabajo digno son esclavizados ni bien pisan la Argentina”⁵⁸. Fue a partir de allí que la UTC adquirió visibilidad pública, y en donde comienza a articular con otros actores vinculados a la problemática” (Declaración de la UTC, 2006).

En ese lugar se desarrollaban entonces tareas de confección de prendas bajo condiciones de super explotación. Según las respuestas oficiales del Gobierno de la Ciudad, en la calle *Luis Viale 1269/71 Planta Baja y Planta Alta de esta ciudad fue habilitado por Expediente nro. 80008/2000 en fecha 8/01/2001 en carácter de taller de bordado, vainillado, plegado, ojalado, zurcido y labores afines; taller de corte de géneros, confección de ropa ext e int para hombres mujeres, niños para grandes tiendas o almacén; y comercio minoristas de ropa confeccionada, lencería, blanco, mantelería, tex en Género y pieles, a nombre de DANIEL A. FISCHBERG y JAIME A GEILER. El siniestro*

⁵⁸ La causa del taller incendiado todavía está en el juzgado de inspección, pero sólo se investigan las causas del siniestro. Sin embargo, hay otros delitos implicados en el hecho, como la violación de la ley de migraciones, a la ley de trabajo a domicilio, la trata y el tráfico de personas, cuyos responsables son tanto los talleristas como las empresas fabricantes que tercerizaban la producción. De las 66 personas, entre niños y adultos, que vivían y trabajaban en el taller, al menos 56 eran indocumentadas, dando cuenta de una violación a la ley de migraciones que compromete tanto a talleristas como a fabricantes. Desde el juzgado, al no contextualizar el incendio en el marco de la ley de trabajo a domicilio, se desliga a los fabricantes de toda responsabilidad (véase: Periódico del movimiento Por el Trabajo digno y Contra el trabajo esclavo en la Argentina, 8hs. Y Punto, Año 2, N°5, 2007).

provocó la salida del entonces Director General de la Dirección General de Protección del Trabajo del GCBA (Florencio Varela) y una exposición mediática de distintos funcionarios locales y nacionales. Éstos comenzaron a realizar declaraciones públicas donde dejaban en evidencia que conocían la situación desde hacía tiempo. En el caso de la Ciudad, tanto el Jefe de Gobierno (Jorge Telerman) como el Ministro de Producción (Enrique Rodríguez) reconocieron públicamente que el fenómeno involucraba una situación de esclavitud y reducción a la servidumbre, que se trata de “trabajo esclavo”. En el caso de las autoridades nacionales, Aníbal Fernández refirió a La Nación (5-5-06) que *hace años que esto sucede en el país*.

Ahora bien, pese a los avances en materia de política migratoria, y en lo referente a la política laboral en torno al fomento del registramiento, el trabajo forzoso sigue siendo un mecanismo utilizado en la industria de la confección, y la promulgación de la Ley de Trata en el mes de diciembre de 2012 es un avance importante en la lucha contra diferentes formas de esclavitud del siglo XXI.

El entramado sindical

Son muy pocos los estudios sobre acción gremial en la industria de la confección. Ya planteamos la complejidad de la estructura productiva y mencionamos la escasa vinculación entre los trabajadores/as que se extienden a lo largo de la cadena de valor de esta actividad, lo que tendría un correlato con las escasas experiencias de organización gremial, pensando también en las condiciones de precariedad en las que desarrollan sus actividades. Es interesante el estado de la cuestión realizado por Pascucci, en donde recupera trabajos que tocan la temática en diferentes aristas. Entre ellos, el de Lieutier (2010), sobre los costureros en la ciudad de Buenos Aires, quien plantea que en la industria de la confección, la presencia efectiva de los sindicatos es muy baja, dando como una de las razones principales la incapacidad de los sindicatos existentes para adaptarse a las nuevas lógicas productivas (Pascucci, 2011: 5). La temática también es recuperada por aquellos trabajos que plantean la problemática de la informalidad, el trabajo en negro y el trabajo a domicilio en la industria de la indumentaria, y la dificultad de los sindicatos del

sector de afiliar a ese universo de trabajadores/as atravesados por la precariedad laboral (Gallart, 2006; Cortés, 1988; Jelin et al., 1998; Marshall, 1990; Pascucci, 2011:6).

Analizando básicamente el caso de los talleristas, Chávez Molina advierte sobre la ausencia de organizaciones de tipo gremial en este nivel. Sí otros canales organizativos, como por ejemplo a través de cámaras microempresariales donde participan los talleristas con otras empresas, más en su rol de dadores de trabajo que como trabajadores/as (volvamos a pensar en esa figura que se sitúa en esa frontera). Otra expresión organizativa la encuentra en los sindicatos de feriantes, donde primeramente se organizan como vendedores en ferias francas, más que como talleristas textiles. “Bajo otro aspecto, tampoco encontramos cierta identidad gremial del sector, que pueda aglutinarlos, la atomización, las distancias, las relaciones subordinadas a empresas y fábricas, y el trabajo en negro inciden para la organización de este sector (Chávez Molina, 2003: 17).

Dentro de las organizaciones gremiales más importantes constituidas alrededor de la actividad de la confección de indumentaria, podemos mencionar: la Unión de Cortadores de la Indumentaria (UCI), la Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines (FONIVA), el Sindicato de Trabajadores/as Talleristas a Domicilio (STTAD), el Sindicato de empleados Textiles de la Industria y Afines (SETIA) y el ya mencionado SOIVA (Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines). Aunque en el marco de esta investigación nos referiremos a este último por ser aquel sindicato en el que la UTC pretende una disputa, es necesario mencionar algunos elementos de los primeros. La más antigua de estas organizaciones es la UCI, que se constituyó en la primera década del siglo XX, motivado por la necesidad de luchar por defender los derechos de agremiación, mejorar las condiciones laborales y los injustos salarios de los trabajadores/as. El FONIVA es una federación que se constituyó en 1941, que nucleó a aquellas experiencias de organización gremial vinculadas a la actividad. Esta estuvo desde sus orígenes adherida a la CGT y luego a la Federación Regional Interamericana

de los trabajadores/as textiles, vestuario, cuero y calzado. Por último el STTAD⁵⁹, que se constituyó en 1950, pero que tiene la particularidad de nuclear a empleadores, a aquellos talleristas intermediarios entre las empresas y los trabajadores/as a domicilio o talleres pequeños, es decir, están en una doble posición, el de desempeñar actividades para un dador de trabajo y de ser empleadores de asalariados.

Ahora bien, el SOIVA existe desde 1943, y como tal pretende representar a obreros de la industria de la confección, tanto a aquellos que desarrollan su actividad en establecimientos, como aquellos que la desarrollan a domicilio, regulados por la ley 12713⁶⁰. El SOIVA tiene como ámbito de actuación la Ciudad de Buenos Aires y 75 partidos de la provincia. En su creación, el SOIVA se propuso velar por los derechos de los empleados afiliados del rubro confección textil. Su función consistiría en regular y realizar el seguimiento del cumplimiento de los convenios colectivos de trabajo y de la Ley de trabajo para todos los empleados de la confección, afiliados al sindicato dentro de Capital Federal y Gran Buenos Aires, pero es el F.O.N.I.V.A (Federación Obrera de la Industria del vestido y afines) el responsable de la definición y firma de acuerdos de convenios colectivos de trabajo para los afiliados en toda la Argentina, así como de la regulación y el seguimiento de su cumplimiento fuera del radio del SOIVA. Este último tiene entre sus competencias brindar asistencia gremial y social a los empleados afiliados y a los delegados fabriles, proveer servicios de turismo, capacitación profesional y capacitación a delegados así como la Obra Social del Personal de la Industria del Vestido-OSPIV a todos sus afiliados. Su población objetivo son los trabajadores/as formales de la confección de indumentaria, y para el 2007 contaba con 16.032 afiliados en todo el país, 70 delegados sindicales (cada 50 empleados corresponden 2 delegados) y 2000 fábricas textiles registradas del sector en todo el país.

⁵⁹ Adúriz en su investigación sobre la industria textil, refiere a la información dada por el Sindicato de Trabajadores/as Talleristas a Domicilio (S.T.T.A.D), quienes sostienen que el número de afiliados es de sólo 2000 y que se estima que existen más de 10.000 potenciales afiliados en todo el país, de los cuales 5000 estarían en la Ciudad de Buenos Aires (Adúriz, 2009: 15).

⁶⁰ Según el propio sindicato, hacia fines de 2001, tenían 15000 obreros afiliados y luego de la recuperación del sector en el periodo de la postconvertibilidad, para el 2008 ese número se habría multiplicado, siendo en su mayoría trabajadores/as internos y sólo 2.000 domiciliarios (Pascucci, 2010).

En cuanto a su dinámica de trabajo, el sindicato tendría que realizar visitas a las empresas para supervisar el nivel de cumplimiento de convenios de trabajo o tras el llamado de delegados, y en caso de encontrar irregularidades, tiene competencias para ponerle un plazo al empleador para que regularice la situación. El sindicato también puede recibir denuncias de trabajadores/as afiliados por incumplimiento de contratos laborales y trabajadores/as no afiliados de talleres clandestinos, denuncias que se canalizan a través de la Secretaría de Trabajo del GCBA, quienes conjuntamente inspeccionan la empresa denunciada. (D'Ovidio, 2007: 63).

Recuperando los resultados de la investigación de Pascucci y su equipo, allí se sostiene que “el SOIVA es un sindicato paralizado, que no ha protagonizado ningún episodio de lucha importante en los últimos años. En efecto, no acompañó e incluso se opuso a las movilizaciones y peleas de los obreros del sector contra sus patrones, que tuvieron que encontrar métodos alternativos por fuera de la conducción sindical. Por otra parte, si los trabajadores/as, que deberían sentirse representados por esta organización, denuncian y enfrentan a los dirigentes sindicales, estos últimos parecen tejer buenas relaciones con autoridades políticas, funcionarios estatales y miembros de la iglesia. Las obras y proyectos anunciados pocas veces se concretizan, contrastando abiertamente sus declaraciones con la realidad que viven los trabajadores/as del sector. Han apoyado, en consenso con el gobierno nacional y las cámaras empresariales, políticas que claramente perjudican a los obreros, como el caso del proyecto de modificación de la ley de Trabajo a Domicilio (12.713). Por todo esto, el SOIVA ha jugado un papel contrario a los intereses de los trabajadores/as y funcional a las necesidades de los capitalistas” (Pascucci, 2011: 17).

Ahora bien, dentro de las experiencias de organización gremial alternativas al SOIVA, y hasta enfrentadas a éste, está el caso de la empresa textil recuperada por sus trabajadores/as: BRUKMAN Confecciones en el año 2001. Luego de la desindustrialización de los noventa, los cierres y quiebres de fábricas y empresas fueron una constante en todo el país y es en este marco en el que se dieron los procesos de recuperación de los establecimientos

productivos por parte de sus trabajadores/as (Rebón, 2004; Pichetti, y Xiques, 2003; Palomino, 2005, entre otros). Brukman Confecciones era una fábrica ubicada en la Ciudad de Buenos Aires. Fue el 18 de diciembre de 2001 cuando los trabajadores/as se encontraron con la ausencia de los patrones, tras varios meses de notable deterioro de las condiciones laborales, falta de pago de salarios, despidos y malos tratos. Según Pichetti, “los trabajadores/as de Brukman se encuentran distanciados del Sindicato de Obreros de la Industria del Vestido y Afines (SOIVA). De acuerdo a lo relatado por las trabajadoras entrevistadas, el día 18 se llamó al sindicato reclamando su presencia, pero la respuesta fue negativa. La excusa aducida poco importa. En cambio es importante que, con posterioridad, el SOIVA apoyó el pedido de quiebra elevado por la patronal, dejando librados a su suerte a los trabajadores/as de Brukman” (Pichetti et.al, 2003:8).

Fernández Álvarez, (2006: 4) en relación al caso Brukman menciona que poco tiempo después de que los trabajadores/as ocupen la fábrica, el Ministerio de Trabajo convocó a audiencias para lograr la conciliación obligatoria, y que en esas negociaciones en las que participó el SOIVA éste mostró una clara alianza con los empleadores. Según la autora, “El vínculo de los trabajadores/as con el SOIVA es muy débil. En los distintos relatos, ellos (los trabajadores/as) hacen explícita su sensación de abandono, manifestando problemas de representación. El Sindicato, resulta para los trabajadores/as, el gran ausente en este proceso en el marco de un discurso que denuncia los arreglos entre ‘la patronal’, ciertos delegados y la dirigencia que ‘llegaban a la fábrica discutían un rato y se llevaban unos trajes y todo seguía igual”

Por su parte, Palomino (2005:40) describiendo la respuesta sindical a estos procesos de recuperación de fábricas por parte de los trabajadores/as, señala que no todos los sindicatos tuvieron la misma posición. Estuvieron aquellos que alentaron y hasta protagonizaron estas experiencias, como las vertientes opositoras de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) nacional, seccional Quilmes y agrupación 17 de Octubre en Capital Federal y la Asociación de Empleados de Comercio de Rosario y estuvieron aquellos que respondieron con ambigüedad abandonando a sus afiliados, quienes pese a los

incumplimientos del contrato por parte de los empresarios, no realizaron ninguna medida colectiva en forma de protesta. Estos son los casos de la Federación Gráfica Bonaerense, el Sindicato de la Alimentación, y el que aquí compete, el Sindicato de Obreros de la Industria del Vestido (SOIVA). A modo de cierre, en el periodo de la convertibilidad, como ya hemos mencionado, el sector de la industria de la confección ha experimentado un crecimiento, que se refleja en su aporte al PBI. Sin embargo, siguen existiendo graves denuncias relacionadas al uso de trabajo esclavo en la base de la cadena de valor. Si las lecturas erradas del SOIVA culpabilizan a las grandes ferias “ilegales” de la proliferación de los talleres clandestinos, recientes allanamientos muestran que grandes diseñadores y marcas son las que mayormente se benefician con esta forma de producción. “Es evidente que las empresas-marcas están fuertemente involucradas y son actores claves en el proceso de reversión de la misma. Existe corresponsabilidad por parte de éstas respecto a lo que sucede dentro de los talleres que producen sus prendas; no pueden alegar desconocimiento ya que en muchos casos el propio precio que pagan por prenda no asegura las condiciones mínimas de supervivencia para los trabajadores/as” (Adúriz, 2009:15).

Seguiremos desarrollando esta temática en el capítulo VI.

Capítulo V. El desarrollo de nuevos servicios y su incipiente organización gremial

La heterogeneidad del sector servicios

El Sector Servicios está asociado a todas aquellas actividades que facilitan y permiten la relación entre agentes económicos y sus actividades productivas (CAC, 2009). A partir de esta definición, podemos deducir la heterogeneidad del sector, tanto por el tipo de servicio, la calificación requerida para ofrecerlo, el sector del que se trate, sumando las diferentes relaciones contractuales entre el prestador y el demandante.

El sector servicios, con su heterogeneidad y complejidad, comienza a crecer en Argentina a mediados de los 70, coincidiendo con la instauración de un nuevo modelo de acumulación que rompe con el perfil industrialista y proteccionista del período anterior. La apertura comercial y la desregulación coinciden entonces con el proceso de terciarización, fenómeno que trascendió las fronteras nacionales. Ya para los años noventa, el sector servicios pasó a ser el primer empleador de la economía, a partir de la absorción de trabajadores/as desplazados del sector industrial y de la incorporación de otras poblaciones al mercado de empleo, como las mujeres y los jóvenes, en el marco de una nueva articulación entre ambos sectores (hecho que nos lleva a rechazar las tesis que argumentan el crecimiento del sector servicios como resultante de la desindustrialización⁶¹).

Ahora bien, pese al crecimiento del sector servicios, la situación de los trabajadores/as vinculados a él, estuvo caracterizada por un alto grado de

⁶¹ Entre 2003 y 2008, el sector servicios creció a una tasa promedio anual del 8,03% (un comportamiento similar a la industria manufacturera) y actualmente genera el 62% del Producto Interno Bruto (PIB), cerca de USD 12.000 millones de exportaciones (el 16% del total de exportaciones), y emplea al 71% de los trabajadores/as registrados. Dentro del sector servicios los rubros de mayor participación son el Comercio (21,1%), Actividades Inmobiliarias (20,6%) y Transporte Almacenamiento y Comunicaciones (17,8%), que concentran aproximadamente el 60% de la producción de servicios. Le siguen en importancia los servicios de Enseñanza y Salud, Otros servicios y la Intermediación financiera. El tercero de los tres rubros de mayor participación, transportes, almacenamiento y comunicaciones, creció a una tasa del 6,6% anual, logrando un PIB de 42.129 millones de pesos (op.cit.p.10).

desprotección. Según los últimos datos estadísticos, al tomar el universo de trabajadores/as precarios de la economía y analizar su lugar de inserción, puede notarse que el 77% de ellos trabaja en el sector terciario, más precisamente el 23% se dedica a actividades de servicio doméstico, el 18% a comercio y el 9% se desempeña en las ramas de transporte y comunicaciones (Santarcángelo y Borroni, 2009:15)⁶².

En cuanto al empleo y los servicios, un elemento llamativo es que la distribución de los asalariados por sector económico es muy dispar, siendo que en la actualidad el sector productor de servicios -que representa alrededor del 60% del PBI argentino- aglutina al 75% de los trabajadores/as asalariados de la economía de los cuales el 40% de ellos es precario. Al mirar la tasa de precariedad, la rama del servicio doméstico es la que muestra peores condiciones, ascendiendo a un 93%, luego hoteles y restaurantes con un 54%, comercio el 51% y los de transporte y comunicaciones un 48%. Todas estas ramas presentan una tasa de precariedad laboral superior a la del promedio de la economía, que se encuentra por encima del 40% (Op. cit.: 16).

Ahora bien, el crecimiento del sector servicios podemos decir que estuvo asociado a la *tercerización*, mecanismo que permite a las empresas modificar su estructura de costos, fragmentando el proceso productivo⁶³. La tercerización no es un fenómeno novedoso, pero generalmente se limitaba a los servicios de seguridad, limpieza y catering. A partir de los noventa, como señala Teuly, se produjo una generalización y extensión de este mecanismo a todo tipo de servicios y tareas "desde los servicios de facturación, informática, transporte, atención telefónica y logística, hasta las tareas de producción y mantenimiento en la industria" (Teuly, 2005: 2).

Así por ejemplo se explica la extensión de los servicios de mensajería en los centros urbanos y la proliferación de Correos privados y empresas y/o agencias que se dedican exclusivamente a la actividad. Igualmente con las

⁶² Estos autores para cuantificar el fenómeno de la precariedad, realizan un recorte del universo de asalariados sin aportes a la seguridad social. Esta además aclarar que el fenómeno de la precariedad supone una complejidad mayor y que esta definición corresponde a la necesidad de cuantificación.

⁶³ La fragmentación del proceso productivo en diferentes países, llamado *outsourcing*, también ha contribuido al desarrollo del comercio internacional de servicios (Santarcángelo y Borroni, 2009).

empresas de recolección, procesamiento y divulgación de información, que prestan ese servicio a otras empresas o partidos políticos para que éstos luego tomen sus decisiones. Sobre estas dos actividades de servicios profundizaremos en las siguientes páginas.

A. **Los servicios de mensajería urbana**

Es en los años noventa cuando el servicio de mensajería crece al amparo de los procesos de tercerización, pero su expansión se acentúa luego de la recuperación económica post devaluación de 2001. Este servicio por sus características, bajos costos y agilidad para transitar las calles de los centros urbanos, fue una opción para muchas empresas, que en el marco de la flexibilización laboral de los noventa, permitió que estas tercericen el servicio de mensajería, reduciendo así también su planta de personal y los “costos” que su mantenimiento requieren. Pero su centralidad, en cierto modo, está relacionada con la dificultad de transitar la ciudad, ligada tanto al proceso de concentración urbana en el centro político (la Ciudad de Buenos Aires), como al modo en que se ha expresado el conflicto social en la Argentina durante las últimas dos décadas.

El espacio público como lugar privilegiado de expresión de demandas de diferentes sectores sociales, a través de distintos repertorios de acción, convirtieron las calles en el centro de las protestas; es comprensible que desde los medios masivos de comunicación se haya resignificado a esos repertorios como problemas de tránsito, o más aún, como simples delitos. Los “cortes de calle” fueron tomando un lugar preponderante como repertorios de acción de muchos sectores en conflicto, y es así que el servicio de mensajería en moto aparece como una opción barata y eficaz por su elasticidad para transitar las calles de la ciudad.

En relación a la actividad de Mensajería Urbana, hasta el año 2010 como tal no estaba regularizada y ni siquiera era reconocida en el nomenclador oficial. El proceso de reconocimiento tardó más de una década, teniendo en

cuenta, por un lado, los procesos de lucha de los Trabajadores/as, especialmente del SIMECA desde el año 99, y las acciones de los dadores de trabajo en pos del reconocimiento de la actividad y del fomento de una “competencia leal”. En el año 1998 nace el CEMMARA (Cámara de Empresas de Mensajería por Moto de la Republica Argentina), con el objetivo de lograr el reconocimiento y la profesionalización del rubro, dándole un marco legal a la actividad y dotándola de un convenio colectivo. Recién a partir del año 2000 la cámara junto con la CNC (Comisión Nacional de Comunicaciones) comenzaron a buscar la forma de darle ese marco legal diferenciándola por ejemplo del servicio de Correo, sosteniendo que la Mensajería tiene particularidades que no son comparables con aquel rubro.

A mediados de la primera década del nuevo milenio, se logró contemplar la actividad como un subregistro dentro del Registro Nacional de Prestadores de Servicios Postales, como servicio de "Mensajería Urbana". Allí pueden englobarse una serie de servicios, que tienen la particularidad de tener lapsos de entrega que no deben exceder las veinticuatro horas dado que no es necesario “franquear” la unidad previo a su entrega.

Fue el 28 de julio de 2010, cuando la Cámara y ASIMM (Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros)⁶⁴ celebran un convenio colectivo que regula la actividad (CCT-608-2010-A), en el ámbito territorial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, “todo trabajador mensajero que realice sus tareas laborales utilizando como herramienta de trabajo una motocicleta, triciclo, cuatriciclo, ciclomotor, bicicleta y/o todo vehículo de dos ruedas, y realice gestiones, entrega y retiro de elementos varios y de pequeña paquetería, en alguno de los vehículos citados, en un plazo menor a las 24 hs”. Los contenidos que comprende ese convenio son: adicional por antigüedad; amortización de buen uso; aporte patronal; aporte solidario del trabajador; capacitación y prevención; cartera sindical; categorías; comida; comisión paritaria de interpretación y solución de conflictos; contribución de los

⁶⁴ En el momento del trabajo de campo el SIMeCa disputaba con ASIMM la personería gremial. Ambas entidades contaban con la personería jurídica e iniciaron una campaña de afiliación. Fue ASIMM la que logró contar con la mayor cantidad de afiliados, por lo que en el año 2009 logró obtenerla según resolución N° 633/2009 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

empleadores por capacitación; cuota sindical; día del trabajador mensajero; elementos de protección personal y de seguridad; elementos de trabajo; escala salarial; gastos de locomoción; guardarropa; jornada laboral de 9 horas diarias; licencias por fallecimiento, por nacimiento de hijo, por matrimonio, por dadores de sangre, por mudanza, por examen, por mantenimiento del vehículo; paz social; permisos gremiales; presentismo; reconocimiento representativo mutuo; régimen disciplinario; seguro de vida y contra robo de moto vehículos

Según la resolución N°1446/2010, para el Ministerio de Trabajo *"Hay relación laboral cuando una persona en forma voluntaria y personal desarrolla tareas para otra persona física o empresa, bajo su dependencia, recibiendo una remuneración a cambio. La Ley de Contrato de Trabajo presume que si se cumplen las condiciones anteriores, aun cuando las partes -trabajador y empleador- no celebren un contrato de trabajo por escrito, existirá una relación de trabajo, generándose para ambas partes todos los derechos y obligaciones propios de ella."* Hasta la celebración de este convenio no existían definiciones formales de la actividad de mensajería urbana, dando lugar a situaciones de extrema precariedad laboral.

Ahora bien, podemos ver que la regularización de la actividad es muy reciente, y es así que las estadísticas oficiales no reflejan claramente la problemática del sector. Del lado de las mensajerías, las que están registradas en la Cámara ubicadas en la Ciudad de Buenos Aires, están Vía Urbana Postal s.a., Nueva Express SRL., My Friends SRL., MP Servicios Empresarios SRL., Excon Group, Transcycle, The Saint SRL., MYC Express SRL., Logisticar SRL., B y B Rayo SRL., KDT Express, Bue Logistica Empresarial SRL., Cilenio, IDM SRL., Guidi Posta S.A., Capital Post, Rass SRL., Logistica Lalas, MSN SRL., Galaxy Express SRL, SG Mensajería SRL., Honda Verde Flet SRL., Service Empresarial SRL., Planet Express, Derocorplus, Delivery Mensajería, Justice By Help, Interdatos SRL., Mensajería Integral Bs. As., Servicios Belgrano, Mensajería FX, JF motos, Gold Solution SRL., Sociedad A. de Mensajería S.A., Postal Time S.A., Mensajería Dimar S.A., Enlace Express SRL., Maximo Full Service, Transporte Talcahuano S.A., Visión Logística S.A., Next Group Argentina SRL., Led- Zep SRL., Moto Flash, New Trans Service SRL., Fretes

SRL., Sercam Motos, Picoexpress SRL., Solucion y Mensaniño. A estas hay que sumarle todas aquellas agencias que funcionan en forma irregular y que no están registradas, cuyo número es muy difícil de estimar.

Es necesario destacar aquí la figura del “Delivery”, que consideramos que se sitúa en una situación aún más desventajosa que la de los mensajeros que desarrollan su actividad bajo formas de dependencia encubierta en estas agencias que median con la empresa contratante del servicio. La expansión de la actividad de delivery en los años noventa estaría impulsada por nuevos discursos y por una coyuntura económica dada por “el fin del minorista y la necesidad de encarar la satisfacción del cliente mediante la calidad total, dentro de la cual estaría la comodidad de comprar a domicilio. Además el delivery articulado con la venta por internet y por catálogo (TV e impreso), y los servicios de post-venta permite un nuevo paradigma de atención y venta que permitiría satisfacer necesidades más específicas” (Molina Derteano, 2008:7). En este marco es en el que los servicios de entrega a domicilio comienzan a expandirse y sus consumidores son tan variados que no se pueden condensar en un estrato social específico. Los que ofrecen el servicio varían desde pequeños almacenes, grandes cadenas de supermercados, locales de comida, y no sólo en la ciudad de Buenos Aires, sino en barrios del conurbano. A su vez, en las ciudades del interior, el uso de entrega a domicilio se ha extendido a una variedad de consumos, que van desde pequeñas necesidades domésticas, a consumos de mayores costos.

Podemos ver entonces, que los servicios de mensajería urbana, comprenden un sinfín de realidades laborales, pero todas ellas estarían atravesadas por la precariedad, bajo la forma de trabajo no registrado o en negro. Así, la relación de dependencia intenta ocultarse, responsabilizando a los mensajeros de los costos del ejercicio de la actividad. “Cubrir tu cabeza: Un CASCO vale 200 pesos, el más barato y el material es tergotop. (...) Mantener la moto: Un mensajero hace entre 100 y 130 Km. diarios, por lo cual realiza un alto consumo de combustible y desgaste del vehículo. Gasta entre 15 a 25 pesos diarios de nafta. Los repuestos vienen en dólares. Deben cambiar una cubierta cada 7 meses, cada cubierta vale 30 pesos. Debe hacerle una

transmisión que sale 70 pesos cada tres meses para salir con seguridad a la calle. A eso agregarle 10 pesos más por mes para el cambio de aceite. El handy interflota cuesta 100 pesos, el agenciero descuenta 90 pesos, lo paga el mensajero. Todos estos gastos corren por parte del trabajador. La patronal comparte el beneficio, o sea la ganancia, en mitades iguales con el mensajero, pero los gastos corren por parte del trabajador. De los 1.600 pesos que puede facturar un mensajero –en un mes excelente-, con suerte le quedan 600 pesos, sin incluir la comida del almuerzo”⁶⁵.

Ahora bien, a la hora de tener una imagen acabada del mundo de los mensajeros, la misma estructura descentralizada en la que ellos desarrollan su actividad, con sus diferentes formas de transitar el mundo del trabajo, dificulta la cuantificación. El sindicato de Camioneros estimó que hay 20000 motos circulando por la Ciudad de Buenos Aires, SIMeCA estima que ese número asciende a 50 mil, considerando a sus 1306 afiliados un número escaso en relación a esa magnitud. Sí hay un dato alarmante que estima que el 27 % de los accidentes de tránsito son protagonizados por motos y tres de cada diez conductores de moto menores de 30 años que estuvieron en un choque murieron, según los estudios del Instituto de Seguridad y Educación Vial (ISEV) (Clarín, 27-2-2008).

La actividad del mensajero

La actividad del mensajero condensa una cantidad de particularidades que dan forma a condiciones laborales precarizadas. El espacio en el que se desarrolla la actividad es la calle, y el tiempo es el demandado por las entregas a contracorriente del fluir del tránsito de automóviles y motocicletas. A ello se le conjugan condiciones adversas impuestas por la persecución policial, la peculiaridad de la problemática vial que en este caso se transforma en una exposición ante la muerte, en donde los accidentes de tránsito son accidentes laborales, los cambios climáticos - el calor, el frío y/o la lluvia- que impactan directamente sobre los cuerpos y la herramienta de trabajo aumentando

⁶⁵ <http://www.jaquealrey.org/Archivo/Mensajeros%20contra%20la%20explotacion.doc>.

considerablemente los riesgos laborales. También la contaminación sonora y ambiental (los bocinazos y el smog).

El espacio y el tiempo de trabajo contienen características insalubres que, al no ser reconocidas, enfatizan la precariedad de las condiciones laborales. Como si ello no bastara para caracterizar su trabajo como riesgoso y precario, se adhieren otras situaciones que aumentan los riesgos laborales, tales como: el deterioro de la herramienta de trabajo cuyo mantenimiento está bajo responsabilidad del trabajador; la falta de descanso, además de la ausencia de espacios para el aseo personal y escasos tiempos para alimentarse (la comida al paso y el no contar con un horario para comer) debido al breve tiempo que existe entre entregas, y la modalidad de trabajo a destajo que impera como forma. En este sentido, el riesgo laboral para los mensajeros se constituye como una experiencia de cara a la muerte. Estas condiciones laborales riesgosas se encuentran junto a situaciones de contratación precaria, el trabajo a destajo, lo cual incrementa las condiciones adversas laborales. Si el espacio de trabajo constituye un ambiente riesgoso, el trabajo a destajo impone una presión temporal que incrementa los riesgos laborales.

Es importante destacar que la actividad de mensajería fue una opción para muchos jóvenes de insertarse al mercado de empleo durante los años noventa. Hay algunas investigaciones que analizan esta forma de inserción de los jóvenes en los nuevos servicios, que más allá del tipo de tarea que requiere de niveles formativos diferentes, hay una única realidad laboral: la precariedad (Svampa, 2000; Battistini y Wilkis, 2005; Del Bono, 2010; Abal Medina, 2010; entre otros). A su vez, hay que ver la situación desventajosa de los jóvenes de sectores socioeconómicos bajos, por su temprana inserción laboral precaria que se refuerza por la insuficiencia educativa. En fin, los jóvenes fueron una porción de la población fuertemente afectada por los cambios estructurales de los años noventa. “La magnitud de los cambios operados sobre la estructura socio económica ha conducido al debilitamiento de la trayectoria educativa y la experiencia del primer empleo como estructuradores centrales de las identidades sociales” (Molina Derteano, 2008: 3). Los sectores más

favorecidos, se encuentran mejor posicionados en relación al futuro, quienes lo vivirían en términos de oportunidad. Por su parte, los jóvenes de sectores populares, leen ese futuro bajo una lógica de necesidad, que los conduce a una secuencia de empleos precarios en el marco de una continuidad, sino profundización, de la vulnerabilidad (Margulis y Urresti: 2001).

El caso de los mensajeros representa una fotografía de esta realidad. Jóvenes de sectores populares, con responsabilidades “adultas”, que optan por esta opción. Como veremos luego, en sus inicios era una opción para jóvenes de clase media, que combinaban el trabajo de mensajería con los estudios universitarios, considerando a la actividad como algo pasajero. En relación a estos casos hubo algunos enfoques que plantearon una suerte de apología de la precariedad, considerando que esa escasa vinculación con la actividad les permite a los jóvenes transitar entre el mundo del trabajo y sus estudios (Martínez, 2007). Como dijimos, este podría ser el caso de aquellos primeros mensajeros de los noventa, porque en sus orígenes se consideraba una actividad atractiva para aquellos jóvenes de sectores medios que compatibilizaban sus estudios con la “moto”. Pero con el paso del tiempo, la actividad fue considerada un oficio, mermando la clásica alta rotación conformándose un colectivo relativamente estable de trabajadores/as.

Vemos entonces que con la transformación del mercado de empleo y la composición social del sector, hoy aparece la noción de oficio ligada a la prestación de servicios de mensajería. La transitoriedad y la alta rotación que han caracterizado a la actividad comienzan a diluirse, planteando trayectorias laborales más largas. Un elemento que destacan los entrevistados mensajeros, en relación a las características de la actual composición más “proletaria” del sindicato, es el menor nivel educativo de los actuales trabajadores/as del sector, así como el costo y el modo de adquisición de la herramienta de trabajo (motos más baratas, adquiridas a crédito), como las responsabilidades familiares de los trabajadores/as (la mayoría tiene hijos).

Pese a ciertos marcos protectores que han comenzado a configurarse, la actividad sigue estando marcada por la precariedad laboral: “El sector está muy desprotegido, el problema más grande es el trabajo a destajo, la falta de un

suelo fijo. El mensajero cobra, en el mejor de los casos, por viaje hecho. Cobra un porcentaje, que suele ser el 50 % del viaje. Eso explica la velocidad a la que andan. Tienen que hacer la mayor cantidad de viajes posibles para redondear un salario que se acerque a lo que es digno. Resultado: cruzan semáforos en rojo, suben a la vereda, pasan entre los autos a raudales, alcanzar velocidades de 120 Km. por hora en el carril medio de Corrientes, etc. Si se le añaden el cansancio físico, el estrés de la alta velocidad y los efectos de la contaminación sonora; el trabajo de mensajero resulta una labor de alto riesgo. La contaminación sonora en Capital Federal, supera en un 200 % el nivel de ruido tolerable para el desarrollo de la vida humana. Transitar por el microcentro es insalubre, trabajar allí no se elige pero si a eso le sumamos una permanencia mayor de ocho horas diarias arriba de una moto en continuo *contacto* con el tránsito, la ecuación resulta suicida. El primer síntoma que sufren los trabajadores/as de este sector es la personalidad violenta, estallidos de irracionalidad. Eso es lo que lleva al mensajero a ir formando, en muchos casos, una personalidad más dura y más recia” (Spinelli, 2006).

La acción gremial de los mensajeros

Dentro de las experiencias de organización sindical del sector podemos encontrar la del SIMECA (capítulo VII) y la de ASIMM. Esta última experiencia se constituye formalmente en septiembre de 2001, de clara orientación peronista, ya que es miembro de la histórica “62 organizaciones Peronistas” y a su vez está adherida a la CGT.

Ambas constituyen experiencias novedosas que disputaron a lo largo de la década pasada la obtención de la personería gremial, ante el vacío sindical sobre la cual se apoyaba la actividad de mensajería. Ambas organizaciones tenían personería jurídica, que las habilitaba a representar a sus respectivos trabajadores/as afiliados. Hasta el logro de ASIMM de obtener la personería gremial en el 2009 y la firma del convenio colectivo en el 2010, aquellos trabajadores/as de la actividad de mensajería que eran registrados, generalmente quedaban bajo un convenio de otros sindicatos, como Camioneros, Comercio o Pasteleros, en función del lugar en el que desarrollaban su actividad.

Dado el reciente reconocimiento de la actividad, no hay otras experiencias de organización de trabajadores/as mensajeros, a lo que se le suma la particularidad del tipo de tareas desarrolladas en esos no lugares, en un flujo constante y en una cadena empresarial por demás compleja. La actividad del mensajero fue considerada en sus inicios como una actividad cuentapropista, tenía una alta rotación porque los mismos trabajadores/as no se reconocían como tales. Ese desdibujamiento de la relación de dependencia llevo al tardío proceso organizativo de los mensajeros.

Resumiendo, casi por una década los mensajeros tuvieron en la Ciudad de Buenos Aires, dos sindicatos. Como ya mencionamos, el Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes (SIMeCa) y la Asociación Sindical de Motociclistas, Mensajeros y Servicios (ASIMM). Ambas asociaciones sindicales, desde principio de la década tuvieron "personería jurídica" y disputaron por la obtención de la personería gremial. En ese proceso tenían que demostrar que representan en número de afiliados a por lo menos el 20 por ciento de los trabajadores/as de la actividad, como lo exige la ley.

El SIMeCa siempre se definió como un sindicato clasista y horizontal y mostró un claro enfrentamiento con CEMARA (fue "escrachada" por los motoqueros en diciembre de 2000) y paradójicamente con ASIMM, considerando que éste era un proyecto de la Cámara y de la CGT para afiliar a ese universo de trabajadores/as, los mensajeros, que estimaban que sumarían a 30.000. A comienzos del proceso de organización de ambas experiencias, la gran mayoría de los pocos mensajeros registrados estaban afiliados al Sindicato de Comercio, en manos de Armando Cavallieri. Estos afiliados (se estima que 900) habrían sido "cedidos" a ASIMM para configurar la nómina de trabajadores/as en blanco para ser presentada en el Ministerio, en su disputa por la obtención de la personería gremial. La victoria de ASIMM estaría vinculada a su adhesión a la CGT y en la disputa de ésta con la CTA, central a la cual se había adherido el SIMeCa.

El SIMeCa tiene una antigüedad y una supuesta mayor representatividad en el universo de trabajadores/as mensajeros, pero el apoyo de diferentes sindicatos alineados a la CGT fue decisivo en la resolución de la disputa,

quienes apoyaron y fortalecieron su constitución y la obtención de la personería gremial. Dentro de ASIMM hay diferentes agrupamientos, como la “Unidad Azul y Blanca – Juan Domingo Perón”, que es parte de la lista del Movimiento de Trabajadores/as Motociclistas (MTM) y también la agrupación Motoqueros Peronistas. Estos agrupamientos lograron una unidad gremial. Así, el 30 de julio de 2009 ASIMM es reconocido con un mercado potencial de 30 mil afiliados entre capital federal y Gran Buenos Aires motorizados o a bordo de bicicletas. Aunque su constitución y normalización se había dado el 29 de diciembre de 2008, tras un acuerdo entre la Agrupación de Trabajadores/as Motociclistas y Ciclistas 17 de Octubre, y Motoqueros Peronistas. Pariente, el secretario general de ASIMM lo define políticamente como orgánicos dentro de la CGT, políticamente pertenecientes a las 62 Organizaciones, que conduce Gerónimo Venegas. A mediados del 2010 se aprobó la memoria y balance del sindicato, reformando el estatuto para que la representación sea a nivel nacional e instituyendo el Día del Mensajero cada 29 de diciembre, fecha en la que se normalizó el gremio (siendo que el SIMECa lo había instituido el 20 de diciembre por la muerte del motoquero Gastón Riva⁶⁶, el 20 de diciembre de 2001).

Podemos ver que ambas experiencias dan cuenta de caminos recorridos diferentes. Nos pareció para esta investigación tomar el caso del SIMECa porque la misma da cuenta de procesos organizativos “desde abajo”, en un camino de avances y retrocesos, y derrotas en las victorias. El caso de ASIMM, consideramos que fue impulsado “desde arriba”, siendo un sello hasta el 2008, cuando estuvo la decisión política de la CGT de abarcar al universo de trabajadores/as mensajeros dentro de sus afiliados. En el capítulo VII avanzaremos con este análisis.

⁶⁶ Los Motoqueros fueron uno de los grupos más reprimidos por la policía durante los sucesos del 19 y 20 de 2001. Precisamente el día 20 de diciembre, el motoquero Gastón Riva, de 30 años de edad, fue asesinado en la esquina de Avenida de Mayo y Tacuarí, a 5 cuadras de la Casa Rosada. Dicha fecha fue fijada a través de un proyecto de ley como Día del Mensajero, en homenaje a Riva.

B. Las empresas de Investigación social y de mercado

No abundan en la literatura trabajos que aborden aspectos vinculados al sector servicios ligados a la investigación social y de mercado. La problematización sobre esta nueva actividad no parece ser un tema de agenda en la producción académica, pensando también la estrecha relación que hay entre ésta última y las consultoras. Muchos sociólogos, politólogos, publicistas, entre otros, son aquellos que desempeñan su actividad en estas empresas privadas que prestan el servicio de la recolección, procesamiento y análisis de datos. Ahora bien, dentro de las diferentes líneas de análisis sobre la proliferación de consultoras en la década del noventa, se encuentra aquella que analiza la incidencia de los institutos de encuestas sobre la percepción del juego político (Vommaro, 2008). A su vez, se advierte que estas prácticas no representan una novedad. Ya por los años treinta en Estados Unidos el *Instituto Gallup*, anticipó la reelección inesperada de Roosevelt. En Francia las encuestas de opinión existen desde 1938 y ya desde los años sesenta esas encuestas que medían la intensidad de voto entraron plenamente en la vida política (Champagne, 2008:11).

Dichos análisis sostienen que la aparición del mundo de las encuestas de opinión, acontece en el marco de modificaciones estructurales de las sociedades. Así, la introducción de esta práctica en la Argentina se relaciona con el cambio del campo político experimentado luego del '83, en donde la imagen del pueblo ligado al modelo nacional popular se desvanece apareciendo la categoría de "gente", a quienes hay que seducir a través de campañas políticas en los medios de comunicación. En este proceso de individualización política "las encuestas se convierten en un indicador práctico del estado de las relaciones de fuerzas políticas, en una brújula y en un barómetro" (Op. cit.: 13).

Antes de los ochenta, las consultoras se dedicaban a estudios de mercado, y ni los partidos mayoritarios, ni los medios periodísticos eran clientes de estas empresas de medición de opinión pública. Vommaro registra que sólo el partido de derecha Nueva Fuerza conducido por Álvaro Alsogaray encargó algunos estudios de medición en 1973 (Op. cit.: .42), así como también el

peronismo encargó un estudio de medición de intensidad de voto a la consultora A&C (Op. cit.:73). Las primeras publicaciones sobre opinión de voto fueron de la revista Somos, en donde un medio, por primera vez, encargaba encuestas de manera sistemática. Luego la revista Mercado, dirigida hacia profesionales del marketing y a empresarios, publicaba análisis sobre coyuntura electoral de uno de los padres fundadores de esta “disciplina” en Argentina, Manuel Mora y Araujo (Op. Cit.: 43). Nuevamente, “la figura de la brújula, de una herramienta cuyo fin es ser una guía, aparecía ya en estas publicaciones pioneras. La idea de cambio de época, de un espacio político trastocado que debía ser ordenado a partir de nuevos instrumentos, de una ruta que necesitaba nuevas técnicas de navegación para transitar por ella, sería el nudo de las razones que los actores de la comunicación política se darían para justificar la utilidad de la técnica de la encuesta” (Op. cit.:55).

La década del 90 constituye para Vommaro aquel período en donde se institucionalizan los sondeos de opinión como herramientas prácticas de la vida política. La figura de los “expertos”, con su peso simbólico en el campo de la comunicación política, su autonomía frente a los partidos, los sitúa en voceros de la gente frente a esos partidos, que habían contribuido durante los ochenta a su conformación (Op. cit.: 18). El proceso de mediatización de la política que hace referencia al desplazamiento de la gente de los actos partidarios al espacio privado de la casa y la influencia de la televisión, contribuyó a la creciente importancia de esos expertos (Mata, 1992; Landi, 1985).

Ahora bien, la historia de las encuestas de opinión en Argentina, como ya dijimos, no se remite a los ochenta; sin embargo, la ausencia de información sobre esa historia dificulta la tarea de entender sus orígenes. Vommaro, en pos de reconstruir esa historia, entrevistó a los expertos e hizo un rastreo en medios periodísticos y en trabajos que contribuyeron indirectamente a esa reconstrucción. Este autor, anuncia sobre la importancia del rol de los sociólogos argentinos en los años 50 en ese origen, a partir del uso de ese instrumento⁶⁷. Ahora bien, más allá del ámbito académico, fueron los estudios

⁶⁷ La sociología norteamericana fue pionera en el uso de las encuestas, básicamente el estructural funcionalismo recurrió a esta metodología para poder entender el funcionamiento de la sociedad. A su

de mercado los pioneros, en donde determinados institutos fueron adquiriendo legitimidad y experiencia en ese campo, que luego se volcaría al juego político. Institutos de marketing, como A&C de prestigio internacional realizaron estudios allá por los sesenta en Argentina, y el Instituto Gallup también tenía aquí una filial. Como sostuvimos anteriormente, paulatinamente se fue dando un pasaje del marketing comercial al marketing político, con el fin de la dictadura militar (Op. cit.:73). Durante la dictadura, muchos expertos exiliados se perfeccionaron en la actividad, un saber que luego fue de fundamental importancia en la consolidación de las empresas de investigación social y de mercado en la Argentina⁶⁸.

Con respecto a las actividades comerciales, podemos decir que la imagen y la publicidad se han constituido en las sociedades actuales en importantes recursos para la creación de necesidades ligadas al consumo. Así, las grandes empresas destinan gran parte de sus ganancias a la creación, investigación y captación de nuevos nichos de consumo. Aquí es en donde la investigación de mercado cobra importancia, son quienes aportan la información para que luego las empresas tomen decisiones de inversión. Lo mismo sucede en tiempos electorales, en donde los partidos utilizan la investigación social para medir la imagen de un candidato en un público determinado, y ver su nivel de inserción.

Es así que fueron los años noventa aquellos en donde proliferó el mundo de las consultoras: de negocios, contables, de prensa y comunicación, de administración, de alimentación, de comercialización, de finanzas, de marketing, etc. La Cámara de Empresas de Investigación Mercado (CEIM) fue creada en 1971, pero en los noventa la Cámara incorporó la denominación social al tipo de investigación, por la ampliación de las actividades comprendidas en la misma. La inclusión de la investigación social se vincula a la importancia creciente de la opinión pública, tanto en las empresas como en los partidos políticos. Así, los estudios de opinión pública, investigación y

vez, los sociólogos argentinos, tejieron estrechos vínculos con la sociología norteamericana en ese momento, pensando tanto en Germani, como en Miguens.

⁶⁸ Como sostiene Vommaro, sería necesario un estudio detallado de este proceso, que aparece como la prehistoria de los sondeos de opinión en la Argentina (Vommaro, 2008: 74)

medición de audiencias y cualquier otro tipo de evaluaciones y estudios sociales, se relacionan con una nueva dinámica de mercado atravesado por la competencia y la precisión de la toma de decisiones.

En relación al mundo de la política, la comunicación fue ganando paulatinamente mayor importancia y las investigaciones en ese terreno se han referido a las comunicaciones gubernamentales hacia el electorado y la pertinencia de los discursos políticos, en especial durante las campañas electorales y la imagen de los candidatos. Luego, han extendido sus estudios a los medios de comunicación masiva en la formación de la opinión pública y a la influencia de los sondeos en la vida política. Se puede decir, que la comunicación política es “el espacio en el que se intercambian los discursos contradictorios de los tres actores que tienen legitimidad para expresarse públicamente sobre política, y que son los políticos, los periodistas y la opinión pública a través de los sondeos” (Wolton, 1992; 31, Loustaunau, 2005). “Los partidos políticos debieron acoplar sus estrategias de acumulación a las nuevas condiciones, que exigían una reducción de la pureza doctrinaria para ampliar la base de apoyo –sin perder mientras tanto el electorado tradicional- y, por lo tanto, la consideración de las opiniones de quienes no formaban parte de la estructura pero podían definir su éxito o fracaso” (Malamud: 1995; 327). Este proceso de mediatización de la política ha sido abordado desde diferentes autores, entre ellos, Verón (1998), Novaro (1995), García Delgado (1994) y Gilles Achache (1992). “Sin duda, la expansión de la lógica mediática al terreno de la política es un fenómeno que incide en la realización de las campañas electorales y en la construcción de figuras y discursos políticos, dando lugar a nuevas formas de mediación, como así también a un modelo diferente de comunicación política” (Loustaunau, 2005).

La CEIM nuclea a empresas que realizan investigación social y de mercado en la República Argentina y entre sus fines, “busca promover la calidad como diferenciador de servicios en las prestaciones de su especialidad y fomentar su reconocimiento dentro del sector. Además de asesorar, defender y representar los intereses de las empresas dedicadas a la Investigación de Mercado y Social y fomentar el desarrollo de las actividades de la industria

mediante cursos, realización de estudios y cualquier otro medio idóneo para tal fin". Actualmente, cuenta entre sus asociados a 22 empresas nacionales, como que representan Empresas asociadas: A.C. Nielsen Argentina S.A. de C.V., Suc. Argentina, Arkema S.A. (Milnik Burke), Cristina Navarro y Asoc. S.R.L., Datos Claros, IPSOS ARGENTINA S.A., GFK Kleiman SYGNOS S.A., GFK RETAIL AND TECHNOLOGY, IBOPE Argentina S.A., IBOPE INTELIGENCIA, ID, Información y Decisión Consultores (MillwarsBrown), IFOP ASECOM LATIN AMERICA, INTERMARKET RESEARCH S.R.L., Julio F. A. Aurelio S.A., KITELAB, Latin Panel, MBC-MORI Argentina, Modelos y Decisiones en Marketing Saber S.A., PERFIL LATAM RESEARCH, SYNOVATE, TELERESEARCH S.R.L., TNS Gallup, entre otras

Posteriormente, en el momento de mayor expansión de este tipo de empresas, en 1996 se creó la Sociedad Argentina de Investigadores de Marketing y Opinión (SAIMO), que comenzó con setenta socios y una década después ya contaba con 350. Desde sus orígenes se propuso ser reconocida como una Institución que represente a profesionales de investigación de mercado y opinión en Argentina. Como organización han realizado dos Congresos Argentinos de Investigadores de Marketing y Opinión (en abril de 2005 y abril de 2007) y crearon el Centro de Capacitación y Actualización Profesional en abril de 2007. Este grupo de investigadores a través de SAIMO, se propone ser un lugar de encuentro de los investigadores: los de empresas proveedoras y los de empresas usuarias, los de Buenos Aires y los del Interior, los de mayor experiencia y los más jóvenes. Dentro de los socios encontramos a grandes empresas, como Coca Cola, Avon Cosméticos Banco Santander Río, Molinos Río de la Plata, Telefónica de Argentina, y grandes consultoras de las cuales algunas integran la Cámara, como Ibope Inteligencia Argentina, BASES - The Nielsen Company, Analogias SRL, Ibope Inteligencia, ID Millward Brown y Melnik/Burke, entre otras.

En el trabajo de campo, se verificó la dificultad de los mismos encuestadores de identificar la estructura de red del mundo de las consultoras y de las coordinadoras, que actúan como nexo entre las primeras y los encuestadores. Las coordinadoras muchas veces se conforman ante la

decisión de algún jefe de campo de conformar su propia empresa, siendo el que contrata a los encuestadores, con una estructura acotada que muchas veces se limita a un espacio físico, computadoras y acceso al mundo virtual, con escaso capital para sostener el negocio. Por eso, muchas comienzan su actividad para concluirla en un tiempo corto. Este mecanismo aumenta la incertidumbre y la inestabilidad laboral de los encuestadores, destacando también el hecho de que las grandes consultoras, que muchas veces derivan la recolección de la información a estas coordinadoras, no se responsabiliza por lo que allí sucede. Por eso, si los encuestadores pasan meses sin cobrar, no está claro a quién dirigir el reclamo, ante una pirámide de “responsabilidades”. Por ejemplo el SENCUE menciona a dos grandes empresas madres como las principales responsables de este mecanismo de precarización laboral. A IPSOS - MORA Y ARAUJO, y a Reserching Internacional - Analogías. En el primer caso, IPSOS Group es una firma internacional de origen francés fundada en 1975. Se especializó en investigación de mercado y a través de fusiones y compras de paquetes accionarios, logró tener presencia en 41 países. En el año 2000 IPSOS compró el 50% de Mora y Araujo, un grupo de comunicación fundado en 1990, que se especializa en la prestación de diferentes servicios, como el de estrategias de imagen y comunicación, campañas de prensa y relaciones públicas. El caso de Reserching es similar, porque es una empresa internacional que en el año 2000 hace una sociedad con ANALOGÍAS, una consultora cuyo origen data de 1991, y que está ligada a las encuestas políticas, opinión pública y marketing⁶⁹.

La trama empresarial

Al igual que en el caso de la proliferación de mensajerías, los procesos de tercerización en la economía son fundamentales para pensar esta explosión del mundo de las consultoras. Es así que la trama empresarial fue adquiriendo una forma vertical, cuyos extremos inferiores se van complejizando y entrecruzando. En el extremo superior están los clientes (grandes empresas y/o partidos políticos) quienes tienen una relación comercial con consultoras

⁶⁹ Habría que indagar por qué en el año 2000 se dieron estos procesos de fusiones aún avizorando la crisis que luego vendría; en fin, si se percibía la crudeza de la crisis del año 2001, si esos procesos de fusiones en este campo fueron generalizadas, entre otras cuestiones ligadas a los procesos de fusión de empresas.

(grandes, medianas y pequeñas) que realizan investigación de mercado. Estas empresas son llamadas por los encuestadores como las “empresas madre”, que subcontratan a microempresas (llamadas coordinadoras o proveedoras de campo), quienes tienen la relación directa con los encuestadores. Los encuestadores que no están registrados en esas empresas madres, dependen laboralmente de los proveedores de campo y pueden trabajar para varias coordinadoras y éstas para varias consultoras, que a su vez, pueden ser contratadas por varias empresas. Como ya hemos mencionado, en la cúspide de la pirámide de la rama, se concentran 5 o 6 empresas grandes, vinculadas a sus casas matrices en el exterior tras procesos de compras y fusiones luego de la crisis económica financiera internacional del 2008. Si bien no hay datos precisos, hay una tendencia que señala que son las proveedoras de campo las que se multiplican y las que en definitiva, establecen el vínculo directo con la mayoría de los encuestadores. Estas son generalmente oficinas o casas particulares, desde donde se organiza la reunión para el instructivo de la encuesta, a donde asiste una persona de la empresa madre que actúa como supervisor y a veces también el cliente que contrata el servicio (triple control). Luego distribuyen las encuestas, las recopilan, realizan el data-entry y el informe del material recabado que es finalmente entregado a la consultora. Según nuestros entrevistados y la información que pudimos recolectar, muchas de estas coordinadoras son conformadas por encuestadores (en las entrevistas se señala que son mujeres) que al ver la posibilidad de crecimiento en el rubro, deciden vincularse con alguna empresa madre y “ponerse su propio negocio”. Podría decirse que es la subcontratación escalonada descendente (la explotación de la explotación), la que va generando distintos tipos de relación laboral cada vez más precarias a medida que se desciende hacia el extremo inferior.

El proceso de producción del dato tiene distintas fases, en donde participan diferentes trabajadores/as, comprendiendo una multiplicidad de tareas. Participan: diseñadores de encuestas, supervisores, editores, codificadores, analistas, jefes o coordinadores de campo, y en el último eslabón, los encuestadores. Estos encuestadores, trabajan entre seis y diez horas diarias, tocando timbres de casas, parando a gente en las esquinas,

llamando por teléfono, dentro de las formas más importantes de recolección de información. Los encuestadores entrevistados mencionan que en su mayoría están en negro, no tienen jubilación ni seguro médico, son “prestadores de servicios con obligaciones y sin ningún derecho”.

La actividad del encuestador está regulada por el Convenio Colectivo de Trabajo 107/90, en donde se establece que son trabajadores/as en relación de dependencia y no trabajadores/as autónomos. Esta última condición supone esconder la relación de dependencia y el pago de un salario menor al estipulado por las paritarias, sumando la inexistencia del derecho de afiliación.

La actividad del encuestador

La actividad del encuestador comienza a cobrar relevancia como alternativa laboral para estudiantes y/o amas de casa con cierta formación profesional, que recurren a este tipo de actividad por su flexibilidad horaria, para complementar los ingresos familiares. Esta actividad comenzó a crecer en los años ochenta de la mano de las consultoras que realizaban investigaciones de mercado y políticas⁷⁰, y los entrevistados perciben a distancia una cierta valoración de la actividad, como bien remunerada, y un sujeto diferente que la desarrollaba: mujeres de clase media que hacían encuestas y que ganaban bien por hacerlo en esa situación de autonomía⁷¹. Sin embargo, el crecimiento de la actividad llevó a una ampliación de la demanda laboral hacia otros sectores de la población, específicamente hacia jóvenes estudiantes universitarios. Así, la actividad del encuestador fue flexibilizada y fue perdiendo su estatus, en términos de ingresos y condiciones. Entonces nos encontramos con dos sujetos, “las viejas encuestadoras” que revalorizan el trabajo autónomo y que por lo tanto rechazan la acción gremial por no considerarse trabajadoras

⁷⁰ La Cámara de Empresas de Investigación de Mercados de Argentina, ya en 1980 caracterizaba a la Investigación de mercado, una actividad incipiente, como: a) "Cualquier estudio de investigación que se realiza con el objeto de recabar y analizar datos científicamente de distintos mercados públicos. Esto incluye todo tipo de encuestas, especialmente muestrales, referentes a la opinión de todo tipo de entidades físicas o jurídicas, consumidores, usuarios, empresas, administraciones, etc.; o bien destinadas a la medición de mercados, medios de comunicación, etc. mediante encuestas entre comerciantes, consumidores o informantes calificados. b) "A cualquier estudio o investigación basado únicamente en técnicas estadísticas, económicas, econométricas y psicosociales" (CEIM, 1980: Artículo 5°)

⁷¹ Sería necesario para una futura investigación cotejar con otros actores esta información.

en relación de dependencia, y tenemos a los jóvenes, que desarrollan esta actividad en forma transitoria, sin un anclaje identitario fuerte con el trabajo. De ahí la alta rotación (pese a que esa percepción contrasta con los años reales de ejercicio de la actividad, que va de 5 a 10 años).

La otra cuestión que significa un impedimento a los procesos organizativos en el lugar en donde se desarrollan las encuestas, generalmente en los (no) lugares de trabajo⁷². La especificidad del espacio de trabajo tiene que ver con que no hay un espacio definido. La calle aparece como el lugar de trabajo por excelencia y la existencia de diferentes modalidades de realizar la tarea del encuestador (timbreo, salón, telefónica, coincidencial, por contacto), implican también relaciones diferentes con el encuestado, entre los encuestadores, con los supervisores, distintos instrumentos de trabajo y espacios también diferentes. El riesgo también es un factor del tipo de trabajo, por el grado de exposición del encuestador cuando la calle es el espacio laboral. Entonces, ante la dificultad de generar adhesiones inmediatas, como dijimos antes, cambia el sujeto a quién interpelar: son las empresas sobre las que hay que ejercer presión y por decantación, en un mediano plazo, los mismos encuestadores cambiarán su concepción acerca de la actividad.

El caso de los encuestadores representa un claro ejemplo de empleo precario, bajo las formas del empleo no registrado o “en negro”, del empleo asalariado fraudulento (cuando se esconde la relación salarial), los empleos a plazo fijo (empleo temporario), eventuales, por subcontrato o a domicilio y el empleo a tiempo parcial⁷³. Estas formas se combinan, pero el ocultamiento de la relación salarial es la que predomina en la actividad del encuestador, y el

⁷² Plantear la existencia de no lugares tiene que ver con no poder fijar un espacio fijo de trabajo. Si bien la calle es un espacio concreto, su amplitud dificulta una demarcación y sabemos que los análisis sobre los procesos organizativos de los trabajadores/as parten del hecho de compartir las mismas condiciones en un espacio laboral acotado y concreto.

⁷³ Si bien hacemos referencia a esta cuestión en la primera parte del trabajo, es necesario remarcar que nosotros optamos por definir a los trabajadores/as precarizados como aquellos que desarrollan su actividad laboral bajo formas atípicas de empleo y este era el caso de los encuestadores, cuyas formas contractuales van desde el empleo asalariado fraudulento (Monotributo), contratos por tiempo determinado y empleo no registrado. Consideramos que la discusión en torno a qué es el trabajo precario forma parte de la misma construcción de las experiencias colectivas, por eso decidimos partir de la definición clásica de empleo precario y problematizar esa categoría a lo largo de la investigación. Así, y recuperando el trabajo ya clásico de Galín y Feldman sobre la precarización del empleo en Argentina (1990) para conceptualizar el fenómeno recuperamos la imagen gráfica descriptiva definida por residuo a partir de lo que no es una forma típica o normal: el empleo precario es aquel que no es típico o normal.

Monotributo fue el mecanismo que utilizaron las empresas para contratar servicios personales de trabajadores que debían inscribirse como monotributistas para poder desarrollar una actividad y recibir una remuneración por ello. Relacionar el blanqueo con el hecho de tramitar el Monotributo, sentirse culpable por no facturar, son sensaciones que aparecieron en los relatos de los entrevistados.

El Monotributo es un Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, propuesto por la Ley 24.977 promulgada el 2 de julio de 1998. Se define como un régimen tributario integrado y simplificado, relativo a los impuestos a las ganancias y al valor agregado y al sistema previsional, destinado a los pequeños contribuyentes, que son aquellas “personas físicas que ejercen oficio o son titulares de empresas o explotaciones unipersonales y a las sucesiones indivisas en su carácter de continuadoras de los mismos, que habiendo obtenido en el año calendario inmediato anterior al período fiscal de que se trata, ingresos brutos inferiores o iguales a pesos ciento cuarenta y cuatro mil (\$ 144.000), no superen en el mismo período los parámetros máximos referidos a las magnitudes físicas y el precio unitario de operaciones, que se establezcan para su categorización a los efectos del pago integrado de impuestos que les corresponda realizar” (Art.2). De este modo se esconden relaciones de dependencia laboral, trasladando responsabilidades al mismo trabajador.

La acción gremial en el mundo de las encuestas

No hemos registrado conflictos de los encuestadores hasta el año 2004, momento en el que se constituye el SENCUE (Sindicato de encuestadores en Lucha). Podemos aludir a las características del tipo de actividad descriptas anteriormente, hecho que desestimula la acción de tipo gremial. Los mismos trabajadores/as de las encuestas que se organizaron mencionaron el desconocimiento de la existencia de un convenio que regulaba la actividad y de un sindicato que velaba por sus intereses.

Ese sindicato es el SUP (Sindicato Único de la publicidad), que nuclea a tres ramas de actividad: la de agencias de publicidad, vía pública y

luminiscentes y la de investigación de mercado. El Sindicato Único de la Publicidad fue creado en 1958 y es la asociación sindical que agrupa a todos aquellos que trabajan en las agencias de publicidad, centrales de medios, de marketing y de promoción, a quienes desempeñan sus labores en la investigación social y de mercado, opinión pública, medición de audiencias y a trabajadores/as que producen publicidad en la vía pública a través de carteles. Esta organización forma parte, desde el inicio, de la confederación sindical de trabajadores/as de los medios de comunicación social y audiovisual (COSITMECOS) compuesta en la actualidad por 11 gremios. A su vez, el SUP es miembro de la Confederación General de Trabajadores/as (CGT). Este sindicato suma en su esfera de representación en el año 1975 la actividad de los encuestadores a través de un convenio colectivo de trabajo que regula la actividad. El mismo sindicato sostiene que si bien la actividad del encuestador no tiene una fuerte incidencia en el nivel de empleo, hacia el año 2008 representaba el 2% del Producto Bruto Nacional.

Según información publicada en su página de Internet, tiene entre las tres ramas 8700 beneficiarios de sus servicios, pero la información referida a los encuestadores no está desagregada. Pero suponemos que la gran presencia de formas de empleo precarias en la actividad del encuestador, representa un impedimento de cuantificar la real importancia de éstos últimos. El SUP considera que los encuestadores a lo largo de su historia no han querido afiliarse al sindicato, prefiriendo la forma cuentapropista a la relación de dependencia. De ahí su distancia al sindicato y la actitud pasiva de éste en relación a la regulación de la actividad, pese a la existencia del convenio. Ahora bien, podemos decir que el SUP no representa una estructura sindical flexible y abierta, sino que reproduce cierto esquema sindical marcado por jerarquías e inactividad. En nuestro acercamiento al mismo, pudimos ver que como organización añoran un pasado que ya no está, que, según sus dichos, fue arrasado por la dictadura. Su intervención durante el régimen militar implicó su vaciamiento, memorias, escuela de cine, isla en el Tigre, nada, no quedó nada. Al insistir sobre la existencia de una historia oral que relate el proceso de sindicalización de los trabajadores/as, vuelve el argumento del vaciamiento, como si desde el año '83 hasta esta parte, la misma no haya existido.

Frente a la inactividad del SUP, se fue conformando a lo largo del año 2004 una organización de los trabajadores/as de las encuestas, que luego se fragmentó en dos grupos, el SENCUE y “Encuestadores organizados en lucha” (EOL). Las razones de la escisión esgrimidas por los encuestadores organizados son diferencias generacionales y las distintas maneras de entender la militancia. EOL estaba compuesto por encuestadores de mayor edad, sin vinculación con el mundo universitario, con otra concepción de la militancia más rigurosa y disciplinada. En términos de acciones concretas, ambos siguieron el mismo camino, realizan reuniones de enlace y siempre estuvo latente la posibilidad de volver a juntarse.

El origen de estas organizaciones y sus formas y métodos de acción, estuvieron fuertemente influenciadas por la conformación de la Coordinadora de Trabajadores/as Precarizados (CTP), en donde el SENCUE fue una clara referencia y fundador de la misma. La actividad militante de la CTP y el carácter disruptivo de la misma representan para estas incipientes organizaciones un camino posible de lucha frente al poder empresarial. La CTP fue una experiencia de organización horizontal, que nucleaba principalmente a estudiantes universitarios que desarrollaban alguna actividad ligada a los nuevos servicios de la economía, en donde podían compatibilizar el trabajo con los estudios. Estas actividades eran precarias, lo que era visto hasta como una ventaja en términos de flexibilidad de tiempos y movimientos, el joven multifacético como figura clave de la realidad laboral en estos tiempos. Estos jóvenes estudiantes –trabajadores/as quienes se propusieron problematizar esa condición, construir una identidad común de trabajadores/as en ese mundo laboral fragmentado y precarizado en donde ellos desarrollan su actividad. ¿Qué significa ser precario, Quiénes somos, Quiénes configuran mi situación, Qué podemos hacer para revertirla?, son preguntas que atravesaron el caso que investigamos a lo largo de su corta vida de dos años: la experiencia de la Coordinadora de Trabajadores/as Precarizadas/os (CTP)⁷⁴.

⁷⁴ A fines del 2006 se promueve una jornada en la facultad de Filosofía y Letras y Ciencias Sociales de la UBA convocada por la Red de Estudiantes de Sociales (RES), un grupo de estudiantes de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA y el SENCUE (Sindicato de Encuestadores en Lucha). Más de cien personas respondieron a la invitación. El objetivo era articular y permitir el cruce de experiencias, como ellos dicen

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

En sus dos años de vida, en las reuniones plenarios de la CTP se debatió sobre el carácter que tenía que tomar el espacio, y dentro de esos debates los acuerdos la definían como un espacio de resistencia, solidaridad y lucha; como una respuesta a la necesidad de reforzar los vínculos de los participantes, fomentando la organización y generando acciones concretas; constituirse en agentes de difusión de la problemática de la precarización; recopilar y sistematizar las experiencias de lucha y compartir las herramientas legales; solidarizarse con las acciones de los grupos integrantes y generar actividades propias del espacio. No se definían como un espacio de servicios para otros, capaz de resolver desde afuera los problemas a quienes se acercan. Sino pensarse como un espacio de participación activa, que involucre a aquellos a quienes se les imposibilita manifestar su malestar u organizarse en sus lugares de trabajo.

Más allá de estas cuestiones relacionadas con la estructura, las acciones y los vínculos, una de las tareas principales planteadas, fue la necesidad de reforzar la identidad de los participantes en tanto trabajadores/as más allá de la rama de actividad. Es así que la experiencia de la CTP se propuso cuestionar las formas de empleo precarias a las que era sometidos sus miembros, rescatando su condición de trabajadores/as en relación de dependencia, dejando de ser prestadores de servicios con obligaciones, para empezar a pelear por esos derechos que parecían tan lejanos: la estabilidad en el empleo, la protección social y la relegitimación de la acción sindical.

“Atravesamos de un modo político y colectivo el mismo camino que de otro modo deberíamos recorrer de modo despolitizado e individual”. En un segundo encuentro se decide la conformación de la CTP.

Su planteo consistía en reconocer la situación de precariedad, transformar la sensación de enojo que recorre sus vidas y convertirla en organización, para “salir de la queja para crear formas de resistencia que nos permitan modificar las condiciones de vida. Dejar de ver nuestra condición laboral como individual y aislada y sabernos parte de una situación que nos afecta a la mayoría: a nuestros compañeros de facultad, a los que laburan en el mismo lugar que nosotros, a nuestros amigos y los amigos de ellos” (vocero, CTP). Desde la voz de los actores, la CTP surgió como una alternativa para superar el aislamiento, como un espacio de encuentro entre distintos grupos que planteaban la precariedad como problema, como un eje a partir del cual organizarse. Así, para los miembros de la CTP lo importante fue reconocerse como iguales, como precarios, aunque trabajen en distintas ramas o bajo distintos mecanismos de precarización:

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

En agosto de 2008, después de dos años de haber desarrollado acciones como espacio⁷⁵, de apoyar luchas de los grupos que la conforman, de participar en eventos, charlas, jornadas, etc., tras un proceso de “vaciamiento”, los pocos grupos que quedaron conformando la CTP decidieron disolver el espacio.

⁷⁵ Las dos acciones más importantes que realizaron como CTP fueron las llamadas “Caravanas contra la precarización laboral” en donde se marchaba hacia aquellos lugares de la ciudad de Buenos Aires que representaban agentes precarizadores (Ministerio de trabajo, Movistar, Institutos de formación terciaria, el rectorado de la UBA, entre otros). La primera de ellas se realizó el 1° de mayo 2007 y fue encabezada por manifestantes con caretas de muñequitos “playmobil”, figura que simboliza que el trabajador precarizado es descartable, manipulable. A su vez, la careta genera el efecto de la igualación, para dar cuenta de una identidad colectiva ante la fragmentación de los vínculos entre los trabajadores/as. La segunda caravana se realizó el 30 de abril de 2008, y además de las caretas de playmobil características de la primera caravana, se realizó una representación con el llamado “pulpopular”, una especie de títere que simbolizaba lo contrario a los grandes pulpos económicos, en cuyos tentáculos estaban los trabajadores/as, dando cuenta de la unidad en la diversidad. Luego realizaron acciones directas a consultoras, como a ACTION LINE, IPSOS y Melnik.

TERCERA PARTE

Estudios de caso.

Acercamiento y valorización del mundo sindical

En este apartado, que comprende los tres últimos capítulos de la tesis, presentaremos los resultados de nuestra investigación bajo la forma de estudio de caso. Si bien las experiencias recorren procesos similares, en cuanto al acercamiento y valorización del mundo sindical, cada una presenta particularidades que requirieron de diferentes abordajes metodológicos. Estas particularidades parten de las características de las organizaciones: tamaño, composición, tipo de militancia (externa, clandestina, doble, etc.), prensa y producción de información (blogs, prensa, web, boletín, etc.), alcance mediático (inexistente, local, nacional) y tipo de estructura (vertical u horizontal), entre otras. Estas realidades requirieron por parte del investigador, diferentes estrategias metodológicas de acercamiento a campo, desde la observación participante (involucramiento en repertorios de acción, asambleas, en la vida organizacional, etc.), y no participante (observación de diferentes instancias), entrevistas guiadas, abiertas y cerradas, recopilación de información secundaria, charlas informales, generación de vínculos de confianza con los participantes activos (que por cierto algunos perduran), etc. A su vez, es importante señalar que en estas diferentes estrategias de acercamiento a los casos, nos resultó fundamental la voz de los referentes, debido a que nuestro abordaje se centra en los posicionamientos políticos de la organización y la red de relaciones que de allí se desprenden (en términos de cooperación o conflicto), y no en la vida organizacional interna.

Así es que en el caso de la UTC (capítulo VI), una experiencia de organización gremial de trabajadores/as costureros, la estrategia metodológica combinó entrevistas en profundidad a referentes y recopilación de fuentes secundarias, debido a la cantidad de información existente sobre el caso. Al ser una organizacional con claras referencias y discursos estructurados, las fuentes de información secundaria y la participación en diferentes instancias, cobraron mayor relevancia a la hora de reconstruir la historia de la organización y su lógica de funcionamiento, siendo las entrevistas cualitativas, una forma de precisar o ampliar información. Los alcances de las acciones de la UTC/La Alameda tienen una cobertura mediática (en medios masivos) y su política de difusión junto con la conformación de redes son sus metas más importantes (trascender la esfera local y organizacional), de ahí la posibilidad de contar con las fuentes para el análisis.

En el caso del SIMeCa (capítulo VII) que refiere a la experiencia organizativa de los trabajadores/as mensajeros, la estrategia metodológica fue diferente. Al no existir claras referencias y al tener discursos hasta a veces divergentes, en constante mutación, las entrevistas cualitativas fueron importantes para encontrar una lógica a estas diferencias. A su vez, si bien existe un área de prensa y boletines, el material producido por la organización no condice “armónicamente” con los discursos de sus referentes. Por su parte, la cobertura de la acción del SIMeCa, aunque recorre mayoritariamente el circuito militante, fue importante para recopilar información sobre el caso.

Por último, la experiencia del SENCUE para el caso de los trabajadores/as de las encuestas (capítulo VIII), al tener una militancia casi clandestina y un formato horizontal en su modalidad de toma de decisiones, requirió de una modalidad de acercamiento diferente. En ese caso, las entrevistas cualitativas a sus militantes activos cobraron mayor relevancia, siendo otras formas de recopilación de información casi inexistentes. La observación participante fue importante para ver esta experiencia en términos de procesos de aprendizaje, avances y retrocesos, en una militancia cotidiana, oculta y con resultados acotados.

En cada uno de los capítulos que siguen presentaremos las particularidades de los casos, pero con una mirada transversal a partir de algunas categorías de análisis, que se desprenden de nuestra definición de modelo sindical, esbozada al principio de la tesis. A saber: la estructura y funcionamiento interno de una organización sindical, y las relaciones con el trabajo y la empresa, el Estado y la sociedad (otros sindicatos, ONG's, Movimientos sociales). La clave del análisis se inserta es nuestra hipótesis acerca del acercamiento y valorización del mundo sindical, en un contexto de oportunidades políticas favorables. Es así que daremos cuenta en cada caso cómo fue el proceso de acercamiento, pensando tanto en los cambios en las dinámicas internas de funcionamiento organizacional, como en los cambios de redes de relaciones de conflicto y de cooperación. Como ya dijimos, cada caso reviste de particularidades, pero a grandes rasgos, en esos procesos de transformación podemos advertir cierta institucionalización de la acción de las organizaciones, reconsiderando las cuestiones de la legalidad y de la representación, poniendo en un lugar diferencial al Estado y a las instituciones reguladoras del mundo del trabajo, procesos alentados desde la nueva gestión gubernamental y resignificados por las organizaciones.

Capítulo VI.

La experiencia organizativa de los costureros. El caso de La Alameda/UTC

P. ¿Y qué cambió [en la fábrica] desde que eligieron delegados?

R: Y principalmente pagan en fecha. Todos los meses día 3 o 4 ya se pagó. El aguinaldo también. Se está cumpliendo con todo, con los aumentos, con absolutamente todo. Ambientaron los baños, nos dieron ropa de trabajo, pusieron calefacción y ventilación. Eh...bueno el maltrato cesó totalmente. Se sigue haciendo un trabajo de hormiga pero más individual. El griterío ya no está. (...) Y aparte cesó porque ahora ellos empiezan a tratar bien a todo el mundo para –al revés- alejarlos de nosotros. Entonces una mina que vivía puteando a todo el mundo y basureando a todo el mundo, ahora aparece y te regala una remera, un par de zapatillas para tus hijos. Pero todo el mundo ya conoce cómo viene más o menos la mano así que es muy difícil que los pibes...algunos piensan que sí. Algunos piensan que toda la mejoría que hubo, fue porque el tipo se levantó un día con un acto de bondad y cambió todo, pero la gran mayoría sabe que no es así. Pero nadie estaba acostumbrado al sindicalismo ahí adentro.

Delegado UTC, 2008

Como mencionamos anteriormente, en este apartado daremos cuenta de un recorrido realizado por La Alameda, en su lucha contra el trabajo forzoso, en donde la organización fue adquiriendo una estructura definida, determinadas formas de funcionamiento y tejiendo relaciones, que dan cuenta de un pasaje de un formato movimientista a otro, que en lo referente a lo laboral, se acerca, o pretende hacerlo, a estructuras sindicales tradicionales. Como también venimos afirmando a lo largo de la investigación, este proceso sólo es posible pensarlo en un escenario marcado por una legitimación del actor sindical y del mejoramiento de los indicadores sociolaborales, es decir, la Argentina post 2001.

Los orígenes: el movimiento asambleario

El caso de La Alameda se diferencia de los otros dos casos, porque no nace directamente vinculada al mundo del trabajo, sino que sus raíces se remontan a las experiencias de organización surgidas principalmente en la Ciudad de Buenos Aires luego de las jornadas del 19 y 20 de diciembre de 2001⁷⁶. Sí, nació siendo una *asamblea barrial*, la del Parque Avellaneda en el sur de la ciudad. Esta asamblea, como la gran mayoría comenzó funcionando en una esquina del barrio de Floresta y atravesó diferentes momentos hasta llegar a ser lo que es hoy, siendo el lema “que se vayan todos, que no quede ni uno solo”, aquel que las convocaba en contra del sistema político, en un clima de alta inestabilidad⁷⁷.

Ahora bien, hay un patrón que está presente en la historia de las asambleas barriales de la ciudad de Buenos Aires, por un lado, la heterogeneidad de situaciones convocantes, que dificultaba la construcción identitaria de cada una, y en qué barrio estaba anclada cada una de ellas, que según el nivel socioeconómico de los mismos, el debate giraba en torno al verdadero rol de las asambleas, que oscilaba entre la necesidad de una alternativa política construida desde los vecinos o una herramienta que empiece a tratar de solucionar aquellos problemas básicos de un sector de la población.

Dicha asamblea optó por el desarrollo de una tarea social y comenzó a tomar contacto directo con personas que estaban siendo víctimas de explotación laboral en talleres de confección, por ser el barrio un lugar en donde se concentran gran cantidad de talleres de estas características y en donde hay un alto porcentaje de población inmigrante, en su mayoría

⁷⁶ Los sucesos del 19 y 20 de diciembre en Argentina son de significativa importancia en la historia de ese país. Esos días, el presidente De La Rúa declara un Estado de Sitio tras una ola de saqueos a comercios y la población como reacción inmediata, principalmente las clases medias, ocupó el espacio público pidiendo “Que se vayan todos, que no quede ni uno solo”, haciendo referencia a la clase política. En esos días hubo una fuerte represión en diferentes lugares del país, principalmente en la Plaza de Mayo, que terminó con el asesinato de casi 50 ciudadanos argentinos.

⁷⁷ Véase: García, (2003), *Clases medias y nuevas formas de movilización social. Las asambleas barriales, esas delicadas criaturas*, Tesis de Licenciatura en Política Social, Buenos Aires, Universidad Nacional de General Sarmiento

bolivianos⁷⁸. Sin embargo, en ese momento la principal problemática a enfrentar era la del hambre, la lucha por las mejoras de las condiciones laborales vendría después.

Ese debate presente en muchas asambleas, generó el alejamiento de muchos vecinos, y en cada una de ellas se fue aceitando un determinado funcionamiento, más o menos jerárquico, más o menos horizontal. En el caso de la Asamblea del parque Avellaneda, surgieron claros liderazgos, rompiendo con la propuesta original del movimiento asambleario de la horizontalidad y el consenso en la toma de decisiones. Su referente fue y sigue siendo Gustavo Vera, docente en escuelas públicas de la Ciudad y ex militante del Partido Obrero. La persona del referente, natural o no, generó muchos desencantos, al considerar que en ese espacio se estaba reproduciendo el sistema de representación que tanto se cuestionaba en la política nacional. Claramente, predominó en los comienzos una lógica asistencialista, con una referencia fuerte y con una clara interpelación hacia el Estado, para que resuelva los problemas más urgentes de la población a través de la entrega de raciones de comida.

Aquí se sitúa otro debate, en torno a la relación con el Estado, presente en muchas asambleas, que generó rupturas, porque claramente, la atención de necesidades básicas de la población no podía prescindir de la ayuda estatal. Y esa ayuda requería a su vez, cierto grado de institucionalización, que en el caso de la Asamblea del parque Avellaneda, se tradujo en la conformación y registro oficial de la Cooperativa de Trabajo *20 de Diciembre Ltda.* en marzo de 2003. Con este reconocimiento, la asamblea podía gestionar el Plan Manos a la Obra, destinado a la generación de micro emprendimientos que resuelvan la urgencia del trabajo, que en este caso fueron el taller textil, el taller de estampería textil, el de Panadería y gastronomía, el Centro de copiado, el

⁷⁸ La Procuraduría General dependiente de la Defensoría del Pueblo, inicia una investigación sobre situaciones de discriminación experimentadas por poblaciones de origen peruano y boliviano. A partir de allí, se comenzó a advertir la estrecha relación existente entre la inmigración y la explotación laboral en determinados ámbitos de trabajo como los talleres de confección de prendas y la construcción, y en el año 2000 el Gobierno de La Ciudad Autónoma de Buenos Aires, organizó la policía de trabajo y realizó un convenio con el Ministerio de trabajo Empleo y Seguridad Social.

Taller de artesanías (cerámica) y el emprendimiento de servicios de mantenimiento.

Como podemos ver, en sus inicios se cuestionaba la institucionalidad estatal, utilizando la acción directa y con un discurso disruptivo que proponía otra sociedad “Seguiremos adelante con la lucha para que se vayan todos, para que gobiernen los trabajadores/as y para erradicar el hambre en la Capital y en todos los puntos del país” (Comunicado La Alameda, 23/1/2003). Este cuestionamiento a la legalidad puede visualizarse también en el proceso de tomas que atravesaron muchas de las asambleas ubicadas en la Ciudad de Buenos Aires durante los meses de junio y julio de 2002. Fueron aproximadamente 13 las que ocuparon las instalaciones abandonadas del ex Banco Mayo y del Banco Provincia u otros espacios, entre la que se encontraba la asamblea del Parque Avellaneda. Ésta ocupó las instalaciones de una vieja confitería ubicada en Lacarra y Directorio, con el objetivo de poder realizar una tarea social. El pasaje de la forma asamblea popular, a la figura de un centro comunitario que desarrolla una amplia tarea social, fue conflictivo y supuso también una forma organizativa, con áreas, comisiones, responsabilidades y representaciones.

La metodología de acción de aquellos momentos se asemejaba a la de los movimientos de desocupados “golpear y presionar” (Bergel, 2003), la acción directa, demandando al Estado subsidios, pero principalmente alimentos, al ser la problemática del hambre aquella que golpeaba fuertemente a los vecinos de floresta. Es así que en la primera actividad relacionada con esa problemática fue la “olla popular”, para asistir la urgencia del hambre. Luego de realizar medidas de acción directa en distintas dependencias estatales, de lograr institucionalizarse bajo la forma cooperativa, la asamblea logró que el Ministerio de Desarrollo Social los asistiera con recursos alimentarios básicos para el comedor al integrarse al Programa de ayuda a Grupos Comunitarios de la Secretaría de Desarrollo Social, y les otorgara los planes Manos a la Obra para obtener el financiamiento necesario para el desarrollo de los diferentes microemprendimientos.

Hasta ese momento el marco relacional de la asamblea se acotaba al campo militante movimientista, confrontando con el Estado, y sin relaciones con sindicatos ni empresas. Ese marco relacional tenía voceros claros: los referentes. Como ya hemos mencionado, los integrantes de la asamblea eran en su mayoría inmigrantes bolivianos, y según los referentes, fue un trabajo arduo que éstos se apropien de la organización y del espacio. Estos inmigrantes en su mayoría eran trabajadores/as de talleres clandestinos de la zona y fue a través de la asamblea que comenzaron a exponer su problemática, desnaturalizándola en un momento de la Argentina en donde claramente se vislumbraban signos de recuperación. Es así que a los dos años de su conformación, la asamblea comienza a constituir su frente sindical⁷⁹: la UTC, cuya lucha era otra, se interpelaba a otros actores, además de al Estado, incorporando nuevas prácticas y lenguajes en torno a la problemática del trabajo forzoso, la cadena de valor de la industria textil, y el sector más desprotegido de esa cadena: la de los talleres clandestinos. Como señala Gustavo Vera:

“Hemos vivido una **transición** desde la organización de una “olla popular” para satisfacer la inmediata necesidad de dar de comer, hasta la conformación de la Unión de Trabajadores/as Costureros que hoy en día tiene entre su plan de lucha la defensa de los derechos laborales del gremio de costureros, al que pertenecen un buen número de inmigrantes bolivianos y la mayoría de los asambleístas”⁸⁰.

⁷⁹ La estructura resultante del proceso fue una organización que terminó denominándose “La Alameda” y que posee diferentes frentes de acción: el comunitario que incluye el comedor, la biblioteca popular, diferentes actividades culturales, talleres de apoyo escolar; el frente productivo, que organiza el funcionamiento de los microemprendimientos productivos del programa de apoyo financiero Manos a la Obra, y el frente sindical, en donde se enmarca la acción de la UTC. La fundación “La Alameda” representa una instancia superadora, desde donde se desarrollan tareas de investigación y seguimientos jurídicos, en relación a la trata de personas para explotación sexual y laboral. La organización, siguiendo con la dinámica del 19 y 20, funciona en forma asamblearia para la toma de decisiones. Se reúne una asamblea general una vez por semana, hay asambleas específicas de cada emprendimiento y hay un Consejo de Administración, que se reúne una vez al mes, con un representante de cada área de acción.

⁸⁰ <http://laalameda.wordpress.com/asamblea/>

El acercamiento al mundo sindical: La UTC

Consideramos que la conformación del Frente Sindical en el año 2004 se presentó a la asamblea como una necesidad en el nuevo contexto económico social del país. De la lucha contra el hambre, un derecho tan básico, a la lucha contra la explotación laboral, restituyendo el derecho a un trabajo digno.

La experiencia organizativa de la UTC muestra un recorrido que da cuenta de un proceso de aprendizaje, en relación a la problemática del trabajo forzoso⁸¹ en la industria de la confección, seleccionando diferentes repertorios de acción según el interlocutor y el tipo de demanda, en la identificación del *otro* y en el tipo de alianzas necesarias para la consecución de sus objetivos. Así, la problemática del trabajo forzoso fue encarada desde diferentes aristas. Por un lado, la UTC como frente sindical de La Alameda, desarrolla una importante acción militante en la organización de los trabajadores/as de la rama de la confección, tanto aquellos que desarrollan su actividad en forma legal, en fábricas, talleres registrados o trabajadores/as a domicilio, como en talleres clandestinos reducidos a formas de servidumbre. Los repertorios de acción utilizados combinan metodologías ligadas a los movimientos sociales, como la acción directa (escraches, piquetes, movilizaciones), con formas de militancia gremial clásicas, como las volanteadas en las puertas de las fábricas, el reclamo por la democratización sindical, y la emisión de boletines informativos sobre aspectos ligados al mundo del trabajo. En relación al antagonico, claramente se identificó a los empresarios, como los principales responsables de esta forma de explotación laboral, siendo el Estado en todos sus niveles, el que permite que estas formas de producción perduren (por acción u omisión). Con relación a las alianzas, su amplitud da cuenta de una apertura ideológica que permite que la UTC/La Alameda encare acciones tanto con referentes de la

⁸¹ La Procuraduría General dependiente de la Defensoría del Pueblo, inicia una investigación sobre situaciones de discriminación experimentadas por poblaciones de origen peruano y boliviano. A partir de allí, se comenzó a advertir la estrecha relación existente entre la inmigración y la explotación laboral en determinados ámbitos de trabajo como los talleres de confección de prendas y la construcción, y en el año 2000 el Gobierno de La Ciudad Autónoma de Buenos Aires, organizó la policía de trabajo y realizó un convenio con el Ministerio de trabajo Empleo y Seguridad Social. Pero al no existir un mecanismo de fiscalización para el cumplimiento de la Ley de Trabajo a Domicilio, parece seguir existiendo un vacío legislativo para abordar la problemática seriamente durante los siguientes siete años.

Iglesia Católica, funcionarios y ex funcionarios gubernamentales, institutos estatales, como con movimientos sociales de izquierda.

Como ya hemos mencionado, la población de la Asamblea estaba vinculada directa o indirectamente a la problemática del trabajo forzoso. Muchos de ellos, o miembros de sus familias o vecinos, trabajaban o habían trabajado en algún taller de confección de prendas en el barrio de Floresta, siempre en condiciones de alta precariedad laboral. Es así, que la primera acción concreta de la UTC fue recopilar información sobre la existencia de dichos talleres en el barrio, confeccionando un listado a partir de la información suministrada por los vecinos. El número derivado de ese primer relevamiento mostraba una fotografía que nadie quería ver: eran setenta los talleres clandestinos que confeccionaban prendas para marcas muy importantes.

La denuncia fue la primera forma de protesta frente a esta situación, con una descripción de las diferentes situaciones que experimentaban los trabajadores/as en los talleres, en su mayoría bolivianos indocumentados⁸²: extensas jornadas de trabajo, pago a destajo y por prenda, pago en negro, reclutamiento bajo engaños, retención de los documentos de identidad, explotación abusando de las condiciones de vulnerabilidad de los trabajadores/as inmigrantes, situaciones de semi encierro o reducción a la servidumbre, exposición a enfermedades como la tuberculosis, alimentación precaria e intimidaciones a los trabajadores/as. Podemos ver que las denuncias suponen un conocimiento exhaustivo de la problemática, derivado del contacto directo con las víctimas y de la militancia cotidiana en el barrio de Floresta. Es así que otra forma de acercamiento con la problemática fue por el vínculo de la asamblea con el Centro de Salud Barrial, desde donde se realizaban campañas de tuberculosis, una de las enfermedades resultantes de esa forma de trabajo forzoso en la industria de la confección.

⁸² El Centro de Estudios *Nueva Mayoría* en el año 2001 publicó un informe en el que se destacaba que tres de cada cuatro bolivianos que viven en Capital y el Conurbano, trabajan en la economía sumergida, muchos de ellos vinculados con la industria textil.

Los objetivos formales⁸³ de la UTC fueron delineándose poco a poco, pero el principal fue atender la situación de ilegalidad de muchos migrantes, con la pelea por la obtención de documentación argentina para los inmigrantes de la colectividad boliviana que se encontraban en situación de irregulares. El segundo paso, la lucha por “la dignificación del trabajo”, apelando a la organización y movilización de los trabajadores/as, buscando responsabilidades empresarias, la regularización de la situación de talleristas o la denuncia de sus abusos, con intentos de reglamentación sobre huecos legislativos y la instalación de la temática en los medios de comunicación y en la agenda pública. Su población objeto fue en sus inicios la Colectividad de inmigrantes bolivianos empleados en talleres clandestinos⁸⁴, población que luego se ampliaría con el trabajo estrictamente sindical de la organización. En relación a la problemática del trabajo forzoso en la industria de la confección, primero hubo que romper con una serie de prejuicios que justificaban la existencia de esas formas de trabajo, que estuvieron presentes también en algunos de los fallos judiciales. El que adquirió mayor resonancia fue el del Juez Oyarbide (en la causa contra la empresa Gilmar S.A. en 2008, sobreseyendo a los empresarios que contrataban a los talleristas), quien argumentó que “Estas son costumbres ancestrales de los pueblos bolivianos, en nombre del relativismo cultural, tenemos que ser tolerantes con esta forma de producción”, afirmando que esa forma de producir responde a una herencia “de costumbres y pautas culturales de los pueblos originarios del Altiplano

⁸³ Los programas que implican acciones concretas son:

Víctimas de trata: vincular y acompañar a las víctimas de la colectividad con la OIM) para todo lo necesario (asistencia jurídica, técnica, civil, política y económica).

Campañas de Difusión: para mantener informada a los inmigrantes sobre sus derechos y responsabilidades, se realizan charlas informativas respecto a los temas de interés de la colectividad junto a la Defensoría del pueblo y la OIM.

Documentación: se brinda soporte informativo e institucional para facilitar el acceso a la documentación. Se gestionaron a través del CGPC 9 los certificados de pobreza para obtener el trámite de manera gratuita.

Salud: campaña local de prevención de la tuberculosis en hospitales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Santojani y Piñeiro) para que los inmigrantes se realizaran los análisis pre ocupacionales.

Emergencia Habitacional: se ejecutan algunos programas chicos del Ministerio de Desarrollo Social en materia de emergencias habitacional, ya que la mayoría de la colectividad vive en condiciones de hacinamiento, subalquilando habitaciones donde habitan promedio 15 personas y pagan \$700.

Emprendimientos Productivos: ofrecen productos y servicios derivados de los emprendimientos gestionados por la gente del barrio (Panificación-Gastronomía, parrilla de comida típica de la colectividad-Telar y cerámica, Artesanías-Servicios, plomería, carpintería, electricidad, etc. -Corte y confección-Serigrafía-Carpintería). Los emprendimientos aportan el 10% de sus ganancias al funcionamiento de la organización.

⁸⁴ El primer vínculo con la colectividad a través de las campañas de tuberculosis que se realizaron en conjunto con el centro de salud.

boliviano", de donde proviene la mayoría de los talleristas involucrados en las denuncias sobre trabajo esclavo.

La colectividad boliviana fue adquiriendo mayor participación y apropiación del espacio barrial, pudiendo exponer y canalizar las situaciones a las que eran sometidos en los talleres y la complicidad de las marcas contratistas en dicha situación. Ahora bien, en estos años de aprendizaje, de poder visualizar la complejidad de la *trama empresarial* vinculada al trabajo forzoso, los participantes de la organización pudieron reconocer que los talleres clandestinos no eran un fenómeno aislado, sino un verdadero sistema clandestino de producción basado en el trabajo esclavo, en donde uno de los claros beneficiarios eran las grandes marcas. A partir de este reconocimiento, la UTC planteó la existencia de un sistema neoesclavista de producción, en donde hay muchos intereses en juego, en donde la cuestión de la trata de personas es central, cuyo beneficiario final es aquel que extrae la mayor parte del beneficio: el empresario. Es así que la red de relaciones de la organización se fue ampliando cada vez más, como forma de enfrentar la complejidad del fenómeno. Su articulación con el Movimiento de Trabajadores/as Excluidos, sus estrechas relaciones con organismos del Estado, con funcionarios, ex funcionarios, la Iglesia católica, entre otros, fueron configurando un entramado de actores, cuyo objetivo es luchar contra toda forma de explotación.

Pueden mencionarse diferentes períodos en la historia de conformación de la UTC. Un primer período, que iría desde Octubre del año 2005 hasta marzo de 2006, en donde la lógica de la acción, como ya hemos mencionado, fue la *denuncia*, en articulación con la Defensoría del Pueblo de la Ciudad (en tanto receptora de denuncias a través de su programa de asistencia al inmigrante), la Organización Internacional de Migraciones (a través de su programa de asistencia a las víctimas de *trata*) y la Procuración General de la Nación⁸⁵. En ese momento, las demandas se dirigían a las instancias estatales, no solo para que se cumpla con el tratado de asistencia a la víctima y se

⁸⁵ A fines de octubre del 2005, la legislatura porteña votó un pedido de informes sobre el tema. Durante diciembre y enero de 2006 la Defensoría del Pueblo emitió resoluciones instando al GCBA a cumplir con el tratado internacional de asistencia a las víctimas de trata que obliga a los estados miembros de la ONU a garantizar vivienda, alimentación, educación, salud y planes de reinserción laboral a las víctimas de trata.

garantice la contención social a los miles de costureros sometidos a la servidumbre, sino también para agilizar el acceso a la documentación masiva y gratuita de los inmigrantes. Como exigencia concreta en relación a la continuidad del trabajo en condiciones dignas, se solicitaba la confiscación de las maquinarias de los talleres clandestinos y su entrega a las víctimas directas, para que en el marco de un plan de reinserción laboral, conformen *cooperativas de trabajo*.

Un segundo momento está dado por la llegada a los medios de comunicación de la problemática, a partir del incendio en un taller clandestino del Barrio de Caballito el 30 de marzo de 2006, en donde murieron dos adultos y 4 niños. Desde allí, diferentes organismos de la esfera estatal tomaron posición. Desde el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, se puso en marcha un plan de inspecciones contra el trabajo esclavo, que en dos meses luego de la tragedia, ya había clausurado 40 talleres clandestinos de costura, cuyos trabajadores/as eran en su mayoría extranjeros indocumentados. A su vez, el gobierno boliviano de Evo Morales envió una delegación a Buenos Aires para comenzar a desarrollar una política más activa en relación a la problemática. Ese hecho trágico fue un punto de inflexión, porque fue el que puso en la agenda mediática la situación de muchos talleres clandestinos de la Ciudad de Buenos Aires, Argentina, en donde los trabajadores/as y sus familias desarrollaban tareas bajo condiciones de superexplotación. El jueves 30 de marzo de 2006, tras un incendio seis personas murieron en un taller clandestino que funcionaba en una casa particular en el barrio de Caballito. La denuncia que hizo la UTC tras ese hecho, nos da más precisiones sobre las condiciones en las que los trabajadores/as y sus familias desarrollaban la actividad: “Confeccionaban Jean para la firma JD que tiene locales en la Avenida Avellaneda por el mísero precio de 0,80 centavos por jeans. Los niños estaban encerrados y literalmente enrejados en la planta alta por orden de los talleristas a fin de no «obstaculizar» la producción. Aspirando polvillo, expuestos a tuberculosis y anemia. Víctimas de trata, traídos mediante engaños desde Bolivia con la promesa de un trabajo digno son esclavizados ni

bien pisan la Argentina”⁸⁶. Fue a partir de allí que la UTC adquirió visibilidad pública, y en donde comienza a articular con otros actores vinculados a la problemática.

El año 2007 se presenta como otro momento, en donde las relaciones con organismos del Estado habían adquirido cierta fluidez y la problemática estaba presente en la agenda gubernamental⁸⁷ y en los medios de comunicación. El 8 de marzo de 2007, un proyecto de resolución de la Cámara de Diputados de la Nación, exigió al Poder Ejecutivo que tome cartas en el asunto con propuestas de acción concretas, muchas de ellas extraídas de las demandas de origen de la UTC. En el mismo cuerpo del proyecto se sostiene:

“En los talleres textiles clandestinos hombres, mujeres y niños trabajan extensas jornadas, con pago a destajo y por prenda, pago en negro, reclutamiento mediante engaños, superexplotación abusando del altísimo nivel de vulnerabilidad social de los costureros y sus familias. La Unión de Trabajadores/as Costureros denunció las situaciones de semiencierro o de reducción a la servidumbre, exposición a enfermedades pulmonares, tuberculosis, alimentación precaria y situaciones de intimidación bajo diversas formas. Las grandes marcas compran la ropa confeccionada en estas condiciones tratando de eludir toda responsabilidad frente al fraude y los delitos cometidos”⁸⁸.

⁸⁶ La causa del taller incendiado todavía está en el juzgado de inspección, pero sólo se investigan las causas del siniestro. Sin embargo, hay otros delitos implicados en el hecho, como la violación de la ley de migraciones, a la ley de trabajo a domicilio, la trata y el tráfico de personas, cuyos responsables son tanto los talleristas como las empresas fabricantes que tercerizaban la producción. De las 66 personas, entre niños y adultos, que vivían y trabajaban en el taller, al menos 56 eran indocumentadas, dando cuenta de una violación a la ley de migraciones que compromete tanto a talleristas como a fabricantes. Desde el juzgado, al no contextualizar el incendio en el marco de la ley de trabajo a domicilio, se desliga a los fabricantes de toda responsabilidad (véase: Periódico del movimiento Por el Trabajo digno y Contra el trabajo esclavo en la Argentina, 8hs. Y Punto, Año 2, N°5, 2007).

⁸⁷ El Gobierno Nacional puso en marcha el programa "Patria Grande", cuyo objetivo es erradicar el problema de la indocumentación en los trabajadores/as. También lanzó el Plan Nacional de Regularización del Trabajo, que apunta a lograr un registro pleno de los trabajadores/as, con los correspondientes beneficios vinculados a la protección laboral y a las prestaciones sociales, así como reducir la evasión de aportes y contribuciones. El Plan tenía como objetivo regularizar formas atípicas de empleo como el Trabajo no registrado, el trabajo parcialmente registrado y el trabajo a domicilio.

⁸⁸ Proyecto de Resolución de la honorable Cámara de Diputados de la Nación, n° de expediente 0311-D-2007, trámite parlamentario 006 (08/03/2007), cuyo sumario sostenía el “pedido de informes al poder ejecutivo sobre los medios adoptados para prevenir y erradicar el trabajo esclavo, y otras cuestiones conexas”

Asimismo la Secretaría de Derechos Humanos organizó un "Observatorio"⁸⁹ para documentar la violación de los derechos de los inmigrantes bolivianos y el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) se autoimpuso la tarea de enfrentar este problema. La Justicia Nacional comenzó a intervenir, sea procesando a los encargados del taller de la calle Luís Viale por homicidio culposo, y llevando a cabo una investigación sistémica de la trata de personas con fines de explotación laboral. La Procuración General de la Nación dispuso por su parte crear una dependencia a cargo de la lucha contra la trata de personas⁹⁰.

Es innegable la clara incidencia de la acción de la Alameda en las tomas de posición del poder legislativo, no sólo instalando la problemática en el debate de los funcionarios, sino también incidiendo en las propuestas de acción, al verse en el cuerpo del proyecto algunas de las demandas históricas de la organización.

En ese momento, la Alameda seguía articulando sus acciones con la Defensoría del pueblo, la OIM, con el INTI⁹¹ y con la Subsecretaría de Trabajo porteña. Mario Ganora, de la defensoría del pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en un artículo publicado en la misma revista, sostenía "El Gobierno de la Ciudad Autónoma tuvo que hacer de la necesidad virtud e iniciar una campaña con la consigna *El Trabajo Esclavo Mata*, organizando un sistema de recepción de denuncias y de inspecciones, modificando la legislación y recuperando la competencia de policía del trabajo delegada inconstitucionalmente en la Nación. También debió reconocer formalmente la importancia de la Cooperativa "20 de diciembre" y de la Unión de trabajadores/as Costureros en la lucha contra el trabajo esclavo. La propia Legislatura de la Ciudad los reconoció, al expropiar y entregar a ambas organizaciones sociales el predio que ocupan en el ex bar La Alameda".

⁸⁹ El Observatorio tiene como objetivo oficial de espacio de análisis, discusión y propuestas, reuniendo instituciones públicas y organizaciones no Gubernamentales. El primer encuentro se realizó en marzo de 2006, donde participaron las autoridades consulares, la Embajada de la República Boliviana y respectivas autoridades de la Ciudad de Buenos Aires y del Gobierno Nacional

⁹⁰ Véase: Revista Saber Cómo / INTI – n° 51 – abril 2007

⁹¹ El GCBA firmó un convenio con el Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI) para promocionar el programa de certificación "Compromiso Social Compartido" en las empresas del sector que quisieran diferenciarse.

Así, la proyección organizativa de la Alameda vislumbró una nueva iniciativa destinada a conformar un espacio superador de esfuerzos hasta ahora desarticulados. El 18 de diciembre del 2007, se creó la Fundación Alameda, con objetivos más amplios, líneas de financiamiento y de acción mejor articulados. Desde formas de asesoramiento gremial y jurídico a los costureros, el acompañamiento y la capacitación de delegados de fábricas y/o talleres, constituirse en querellantes en todas las causas vinculadas al trabajo esclavo y seguir los casos; hasta ser agentes difusores de la problemática. Un marco de alianzas más amplio con otros movimientos que luchan contra el trabajo esclavo, la trata y el tráfico de personas en Argentina y el mundo, fue otro de los objetivos de la Fundación. Como señalan sus impulsores, la Fundación aparece como el resultado de dos años de “lucha” contra el trabajo esclavo, que vienen desarrollando los diferentes actores involucrados: la Cooperativa 20 de diciembre, la UTC, el Centro Comunitario la Alameda y varios profesionales e intelectuales que se interesaron en la causa, con el acompañamiento de la defensoría del Pueblo de la Ciudad primero, y la Subsecretaría de trabajo porteña y el INTI después. Más allá de los logros, estos actores consideran que la lucha recién comienza, porque aún se está lejos de erradicar el trabajo esclavo, los responsables, raras veces son penalizados y el trabajo sigue siendo para muchos una carga. Muchos talleres clandestinos siguen funcionando en todo el país y cientos de migrantes siguen trabajando en condiciones de servidumbre. Según los argumentos de su constitución, “La Fundación Alameda se constituyó para centralizar y potenciar la lucha contra el trabajo esclavo, conscientes de que con la voluntad y la pasión se ha llegado lejos, pero que es necesario dotar de tiempo y recursos al seguimiento de las querellas, de los cientos de juicios laborales, al tiempo necesario para la investigación y la capacitación de profesionales costureros, a la difusión y sostenimiento de emprendimientos que potencien la perspectiva del trabajo digno y de un mundo sin esclavos”⁹².

Más allá de estos avances, para abril de 2007, en la Revista *Saber Cómo* del INTI, Gustavo Vera, referente de la Alameda, mencionaba que ninguno de los tres poderes del Estado ha avanzado sobre la resolución del

⁹² Véase: www.anred.org/breve.php3?id_breve=3126

problema, tanto en lo referente a la asistencia a las víctimas, como en la posible reinserción laboral de los afectados. También, dirige las denuncias directamente hacia las grandes marcas y hacia un “sistema delictivo” que permite la existencia de trabajo esclavo, desde los funcionarios de migraciones, los talleres que sobornan a las comisarías y a los inspectores, hasta los medios de comunicación, por los condicionamientos publicitarios de estas empresas. Según Vera, no son sólo los talleristas, poniendo de relieve la existencia de un sistema “delictivo y mafioso”, en donde ni el Estado está al margen.

En estos últimos años, la Alameda ha afianzado el vínculo con instancias internacionales y uno de los logros fue la creación de la marca de ropa libre de trabajo esclavo “No Chains”, lanzada en junio de 2010 junto con la cooperativa tailandesa Dignity Returns. En cuanto a victorias concretas en relación a formas de trabajo alternativas, está el Centro Demostrativo de Indumentaria (o Polo Textil) sostenido con el INTI que fue inaugurado en julio de 2009, y en donde funcionan diferentes cooperativas de trabajo. Allí se instalaron las máquinas de un taller clandestino de un fabricante coreano del barrio Parque Patricios, quien tenía bajo reducción a servidumbre a unos 30 costureros y maquinarias adquiridas con recursos estatales. La Alameda plantea como alternativa al desempleo y a la explotación, formas cooperativas de producción y en esa línea se plantea el desarrollo del polo⁹³.

Un elemento a destacar, en que los conocimientos de la Alameda sobre la problemática del trabajo esclavo se han expandido hacia otras actividades, como la trata para explotación sexual, denunciando y escrachando prostíbulos en diferentes lugares, y hacia el uso de trabajo infantil y trabajo esclavo en las granjas avícolas de la zona norte del gran Buenos Aires. Sin embargo, sus acciones se encuentran con un aparato de corrupción que oculta estas formas de explotación, constituido por el poder político, judicial, empresario y mediático⁹⁴.

⁹³ La problematización sobre los límites de estas formas cooperativas de producción en el caso de la UTC es analizada por Pascucci (2011).

⁹⁴ Luego de las denuncias, del incendio de Luis Viale, de la toma de posición del Estado, comenzaron a realizarse allanamientos, en donde se produjeron 19 detenciones. Las causas recayeron en el juzgado del Juez Oyarbide.

Lo sindical

La conformación del frente sindical de La Alameda, surge, según los mismos referentes de la organización, como consecuencia de la inactividad del SOIVA frente a la situación de los trabajadores/as de la confección, tanto aquellos que trabajaban bajo formas de servidumbre en talleres clandestinos, como aquellos trabajadores/as que desarrollaban su actividad en talleres registrados. La acción de la Alameda en su lucha contra el trabajo forzoso, llevó a que la organización comience a incursionar por el mundo sindical y sus vacíos. Es así, que la cuestión de la legalidad es estructurante a la hora de pensar cuáles iban a ser los objetivos de la UTC y desde dónde iba a desarrollar su actividad militante. Frente a la Ley de Asociaciones profesionales que le otorga el monopolio de la representación a un sindicato y ante la existencia del SOIVA, la UTC se propuso intervenir sindicalmente en las bases de la organización gremial: en las comisiones internas de diferentes fábricas y talleres de costura o impulsando su conformación. No se cuestiona la forma sindical, pero sí a su dirección: “el SOIVA fue y será de y para los trabajadores/as y no para que los dirigentes vivan cómodos”, se sostiene en el boletín N°1 de la UTC.

La UTC ya estaba legitimada por toda su acción militante en relación a la temática del trabajo esclavo, por ser un referente mediático, y por haberse convertido en una suerte de “fiscalizador” de situaciones de superexplotación laboral. Muchos trabajadores/as iban a la Alameda a exponer su problemática buscando soluciones concretas. Oficialmente la UTC se conforma a finales del 2005, y luego de realizar denuncias, escraches, recopilar información sobre lo sindical y las condiciones laborales en las fábricas y talleres registrados⁹⁵, y de adquirir además cierta visibilidad pública como frente sindical de La Alameda, en 2007 lanza su primer boletín como nexo entre los trabajadores/as y la organización. Son importantes también los vínculos que teje la Alameda con

⁹⁵ “Los problemas planteados en cada fábrica eran en general los mismos: no se respetaban las categorías, no había delegados o eran burócratas, se “dibujaban” los recibos de sueldo, existían fuertes presiones por aumentar la intensidad laboral sin aumentar el salario y eran moneda corriente las malas condiciones de higiene, así como las persecuciones y amenazas contra los que empezaban a quejarse” (Pascucci, 2009).

abogados laboristas, quienes serían luego los que brindarían asesoramiento jurídico y gremial a los trabajadores/as.

El acercamiento a la acción gremial de la UTC fue paulatino. El primer análisis de la organización fue que muchos de los costureros que trabajaban en talleres clandestinos, a partir de las denuncias, las causas y el tratamiento mediático del tema, comenzaron a hacerlo en fábricas con un contrato típico de empleo. Sin embargo, allí también experimentaban el fraude laboral, como el estar en categorías que no les correspondía, no pagándoles horas extras, con malas condiciones de higiene y seguridad y numerosas violaciones al convenio colectivo de trabajo, sumándole a esto la desprotección sindical. En una medida de acción directa frente a un taller textil irregular que abastece a grandes marcas, realizado el 15 de julio de 2007, se denunció justamente el *fraude laboral*, ante los abusos de la patronal. A saber, la alta rotación de trabajadores/as, el despido antes de cumplirse el tercer mes de contrato para evitar efectivizar a los trabajadores/as; una categorización menor por el tipo de tarea realizada; la no realización de aportes o contribuciones patronales, entre otras cuestiones. En relación al trabajo esclavo, el taller en cuestión tercerizaba a talleres clandestinos parte de la producción y contrataba personal sin documentos, violando claramente la ley de Migraciones y la Ley de Trabajo a Domicilio, además del convenio colectivo de trabajo.

A partir de esta acción, la UTC comienza su acercamiento a la puerta de las fábricas y talleres a través de una acción sindical clásica, como la entrega de boletines en la puerta de los establecimientos, en el horario de entrada y salida de los trabajadores/as de sus horarios laborales. El boletín se planteaba como una herramienta de comunicación entre la organización y los trabajadores/as. El análisis de dichos boletines, muestra claramente la maduración de esta acción militante, pero desde el principio hay algo que estaba claro en la organización, “que el SOIVA debe ser recuperado por los costureros”, y que la UTC iba a actuar de respaldo a aquellos trabajadores/as que decidan organizarse en los lugares de trabajo.

“Porque si yo no hubiera estado con La Alameda, a nosotros nos hubieran cortado la cabeza de una. Porque a nosotros no sé hasta qué punto nos respalda el sindicato de Comercio metiéndose en algo que en realidad ellos no tienen nada que ver, porque en realidad ellos entran por un tema de que se venía una denuncia muy importante. Actúan bien ellos, hacen lo que tienen que hacer digamos. Pero de ahí en adelante no sé hasta dónde ellos iban a poner el pecho por nosotros. Cosa que en realidad, si hasta hoy adentro tenemos un cierto peso o respeto, lo fuimos ganando a las piñas limpias, pero aparte porque saben que estamos respaldados por La Alameda, porque si hubiéramos sido directamente de Comercio yo no sé qué hubiera pasado. Primero que no sé si hubiéramos tenido la elección alguna vez. Imaginate que tiene veinte años la fábrica y el sindicato nunca apareció; cuando fuimos a decirles no sabían ni quiénes éramos” Entrevista a delegado encuadrado en el sindicato de Comercio, en poder de la Autora, 2008.

El eje del primer boletín estaba puesto en denunciar a los dirigentes sindicales, “que transan” y “si los dirigentes no nos defienden, entonces hay que cambiarlos”, con la consigna de la necesidad de recuperación del sindicato “para que represente y defienda a los costureros”. Podemos ver aquí, que la idea de representación tan cuestionada en los orígenes de la Alameda, desde la óptica asamblearia, se resignifica en el campo sindical. El sindicato representa a los trabajadores/as. La ley ampara ese lugar de representación, legitimando a unos y no a otros. El problema aquí es que la ley esta legitimando el lugar a un sindicato dirigido por corruptos. Desde aquí la necesidad de cambiar esa dirigencia y sus prácticas. La denuncia sobre el carácter pro-patronal del SOIVA está presente en todos los boletines, reflejada en datos estadísticos, en acciones de los dirigentes y en su parálisis a la hora de enfrentar conflictos en los lugares de trabajo. *Los dirigentes siempre están ausentes y negocian con la patronal.* Esa es la denuncia de la UTC que queda expresada en cada número de los boletines, “todos lograron acuerdos, desde los camioneros de Moyano, hasta los delegados del subte” Boletín N°2 8/10/2007., “Ellos viven como ricos mientras nosotros ganamos sueldos de miseria en las fábricas” Boletín N°3 26/11/2007, “La Solución no es desafiliarse del SOIVA, porque con eso los Ranu y los Rojas [dirigentes del SOIVA] siguen traicionando y viviendo como ricos con nuestros aportes” Boletín N°4 11-03-2008.

En estas líneas de denuncia por parte de la UTC la alta corrupción existente en el SOIVA, en lo referente a la gestión de los fondos sindicales. El 5 de octubre de 2007, la UTC se presentó en la asamblea de Memoria y Balance del SOIVA cuestionando la rendición de los gastos. En el Boletín N°2 titulado “Costureros pobres, dirigentes ricos”, hay una exposición detallada del balance, cuestionando rubro por rubro, desenmascarando el despilfarro realizado por la conducción.

“Es un sindicato totalmente vendido: no te defiende nunca. Nosotros tenemos el caso de un compañero de Compañía Alimentaria que era delegado y una vuelta por entregar volante, el hijo del patrón salió y directamente le robó los volantes y lo golpeó. Esa misma tarde fue el sindicato pero a reunirse con el patrón y le sacaron los fueros porque dijeron que habían vencido y le sacaron los fueros. O sea, no sólo que no lo defendieron sino que fueron a arreglar con el patrón cómo sacarle los fueros. Eso es el SOIVA. Mires por dónde lo mires” Entrevista realizada a delegado sindical de la UTC, en poder de la autora, 2008

La denuncia hacia la inacción del SOIVA fue acompañada desde el primer boletín con la propuesta de su recuperación. Y esa recuperación tenía que ser producto de un proceso paulatino, de victorias en los lugares de trabajo eligiendo delegados y de presión hacia la dirigencia del SOIVA. En el transcurso de dos años fueron muchas las fábricas y talleres que lograron organizarse en donde la UTC tenía una clara incidencia, como Sport Tech, Cayna, Spring, Soho, Agrest, Cami-Rems, B&b, Miltex, Peniel, Naiberger, Compañía de Indumentaria, Tessicot, Punto Uno, Intertrading, entre otras. Ya en el boletín N°4 del 11/03/2008, cambia el lema convocante, de “el SOIVA debe ser recuperado por los costureros” a “por una nueva dirección del SOIVA”. Claramente el proceso de recuperación ya había comenzado con las victorias en las elecciones de delegados en muchas fábricas, el paso siguiente era disputar la dirección. En esta línea, luego de tres años de militancia gremial, la UTC se presenta como una Agrupación Gremial Interna del SOIVA, alineada a la CGT, como veremos más adelante, en el camino de la disputa por la conducción.

Otros de los elementos presentes en los boletines, y que cambian el ángulo del antagonismo, fue la identificación de las patronales como aquellos que, junto al gobierno y al SOIVA, son responsables del empobrecimiento de los trabajadores/as. Son las grandes marcas las que basan su producción en talleres clandestinos con trabajo esclavo. Esta línea comienza a esbozarse en el boletín N°4, siete meses después de la emisión del primero.

Como consecuencia de la acción militante en el campo gremial por parte de la UTC supone un avance en el cuestionamiento de la relación cúpula-bases de la estructura sindical clásica, “recuperar las tradiciones combativas del movimiento obrero”, ante una elección de delegados ganada a la burocracia del SOIVA, la UTC realza “la victoria clasista de los compañeros” Boletín N°12, 17/7/2009. La disrupción de lo instituido supone que “la rebelión costurera pone en aprietos a la burocracia sindical”. Con esto queremos mostrar que la UTC se identifica con las prácticas del clasismo, en donde las referencias suponen una legitimación por parte de las bases, y un canal de comunicación activo entre éstas y las cúpulas, en la militancia cotidiana en la fábrica, todos los días, convocando a plenarios para establecer los acuerdos principales de las acciones y las demandas del sindicato.

P. vos pensás que cambió la percepción sobre lo sindical, sobre el sindicato...

R. Sí... (Contundente)

P. ¿Y cómo notás eso?

R. Y porque nosotros creo que lo que logramos es sacar de la cabeza a la gente que hablar del sindicato es sólo hablar de la CGT y Moyano. Eso es lo único que tienen ellos en la cabeza sobre lo que es sindicato. ¡Y te van a cagar siempre! Entonces, nosotros con hechos pequeños, demostramos que no es así. Al revés, que hoy el sindicato está en manos de gente que no tiene que estar pero que no es así y que en realidad el sindicato es una herramienta que es nuestra y que es para poder defendernos. Entonces desde información hasta explicar qué pasa en el sindicato y hasta mostrar...nosotros cobramos una guita que son \$200 de viáticos, entonces nosotros esa plata la usamos para viajar al sindicato y para sacar fotocopias y después toda esa plata la vamos guardando en una cajita, para cualquier cosa que surja con algún compañero o que le llegue a pasar algo a la familia y la tenemos guardada ahí. Y eso se lo contamos a todos el mundo porque lo primero que empezaron a decir cuando nosotros nos presentamos como delegados era que nosotros “queríamos vagar”, que queríamos cobrar más guita y que por eso éramos delegados. Nada más. Y para todo el

mundo era así ¿Porque para qué vas a ser delegado si no es para “currar”? Nosotros vamos a laburar todos los días, cada uno en su puesto labura como antes -igual que antes- menos cuando nos vamos al sindicato pero cuando nos vamos al sindicato todo el mundo sabe qué pasa en el sindicato, qué nos dijeron, qué no nos dijeron”. Entrevista a delegado de la UTC, en poder de la autora, 2008.

Según Pascucci, “la intervención de la UTC logró una difusión de los reclamos y la extensión de una red de contactos y solidaridad entre los trabajadores/as. Además, se consiguieron algunos objetivos más avanzados, como la mejora de ciertas condiciones laborales, la realización de asambleas y, sobre todo, el llamado a elecciones donde fueron elegidos nuevos delgados que no respondían a la dirección del SOIVA. El eje de la política sindical de la UTC fue, acertadamente, la denuncia de la actitud pro-patronal y mafiosa del sindicato y la lucha por su recuperación. Con claridad, la UTC llamaba a todos los costureros a organizarse por fábrica, exigir elecciones de delegados y pelear por una mejora de las condiciones laborales” (Pascucci, 2009). Sumándole a esto, la recuperación del sindicato, ganando la conducción a través de las vías legales, y dejando claro que “el SOIVA es de los Trabajadores/as, al que no le gusta, se jode, se jode” Boletín N° 13 del 11/08/2009. En ese mes, 150 costureros de las diferentes fábricas en donde la UTC tiene incidencia, se concentraron en las puertas del SOIVA, denunciando el carácter pro patronal del sindicato, el vaciamiento de las clínicas, los déficit de la obra social sindical que no ofrece especialidades, y las instalaciones recreativas del SOIVA que sólo son usadas por los dirigentes. A la semana de dicha movilización y como forma de deslegitimar al SOIVA, la UTC con representantes de los cuerpos de delegados de las fábricas Spring`s, Sport Tech, Agrest y Cayna (en donde tiene incidencia la UTC), realizaron una movilización y la entrega de un petitorio a la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines (FAIIA). El pedido más relevante fue la exigencia para integrar la mesa de discusión salarial “de lo contrario las discusiones por las mejoras del sueldo se organizará fábrica por fábrica, como ya hemos hechos para recuperar los cuerpos de delegados y entre otras mejoras sustanciales”.

Petitorio

- 1.- Aumento del 45% en las escalas salariales.
- 2.- Cumplimiento de la totalidad de las demandas del pliego presentado por el FONIVA.
- 3.- Revisión de todos los convenios internos firmados entre la fábrica y el Sindicato, con las respectivas comisiones internas.
- 4.- Modificación de las bases establecidas para el pago del premio por puntualidad y asistencia y del premio por productividad.
- 5.- Regularizar todas las categorías acorde al Convenio Colectivo, permitiendo a los delegados de cada fábrica participar activamente de su realización.
- 6.- Que la vigencia del presente acuerdo sea hasta mayo del 2011.

Además reclamamos se establezca una mesa de diálogo en la que se definan las estrategias conducentes para:

- 1.- Regularizar la situación de los trabajadores/as "en negro".
- 2.- Finalizar la política de contratación de talleres clandestinos.

Cómo sostuvimos, la UTC denuncia el carácter pro patronal del SOIVA, que se refleja en la posición desventajosa en la temática salarial en la que se encuentran los trabajadores/as textiles, en comparación con otras ramas de la economía. También queda reflejada en la inexistencia de la acción gremial de base del sindicato. Las fábricas y talleres no tenían delegados legitimados por sus bases.

"R. Acá generalmente lo que hacemos nosotros es juntarnos con otras fábricas, porque los problemas adentro de las fábricas son más o menos comunes a todos. Y más en el rubro textil, que es muy agresivo ¡es muy agresivo el rubro textil! Yo tengo compañeros que están de delegados en otros rubros y yo a veces les cuento cosas y no lo pueden creer. Ahora hace poco un compañero salió de delegado en una metalúrgica y él me decía, "claro, todo lo que vos estás pidiendo ahora como algo que te tienen que dar, eso nosotros, desde que entramos a la fábrica ya lo tenemos...". Para ellos es impensable pedir que el agua la dejés de pagar vos o que te pongan un microondas ¡todas esas cosas son impensables para ellos!

P. Están empezando de cero...

R. ¡De cero total! ¡De que primero nos pague...! Entonces recién ahora estamos intentando pedir un plus, porque más allá de los aumentos y de todo, los sueldos son bajos: \$1400 para la canasta básica familiar, es muy bajo. Hay compañeros que tienen tres chicos, la mayoría viene de

provincia y a nosotros no nos pagan ni viáticos, ni un refrigerio, nada".
Entrevista realizada a militante de la UTC, en poder de la autora, 2008.

Resumiendo

Consideramos que la UTC ha logrado muchos avances en el camino de la organización de los trabajadores/as costureros en los lugares de trabajo, acompañando y encausando un proceso acorde con el momento político que se estaba viviendo. Recordemos, que fue a partir de 2005 cuando la acción colectiva en torno a reivindicaciones laborales comenzó a ser moneda corriente, en el contexto del mejoramiento de los indicadores socio económicos y en el resurgir del actor sindical. Más allá de este contexto político, como caracterizamos en el capítulo IX las particularidades de la cadena de valor de la industria textil, llevan a la atomización de la acción sindical en ese campo. Por eso nos parece por demás relevante que desde la Alameda, se presenten articulados el frente sindical y la acción de la Fundación en su lucha contra el trabajo forzoso. A su vez, cómo desde el discurso la UTC plantea la unidad entre los trabajadores/as registrados y los trabajadores/as precarizados, como parte de una misma lucha [Boletín N°11 del 5/6/2009. La UTC y la Fundación también toman partido en relación a la Ley de Trabajo a Domicilio, denunciando al gobierno por su intención de reformarla tras la presión de la Cámara Argentina de la Indumentaria [Boletín N°4 del 11/03/2008]. Dicha reforma, si se hubiera llevado a cabo, hubiese implicado que las empresas no se harían responsables de lo que acontece en los talleres de costura que subcontratan, siendo estos unidades independientes. Dicha reforma para la Alameda en general, significaría el crecimiento del número de talleres, lo que daría lugar a la expansión de talleres clandestinos, porque al no tocar la estructura de costos del sector, las empresas seguirían tercerizando parte de su producción.

Victorias, enmarcadas en un contexto de oportunidades políticas, que sin embargo, no podrían haberse aprovechado sin la importante acción y compromiso militante de esta organización, en el marco de una lógica de acción atravesada por pragmatismos y urgencias, y la importancia de la construcción de confianzas que fue logrando con la población afectada. La

colectividad boliviana con la que mayormente se relaciona la UTC/La Alameda, fue apropiándose de la organización, del barrio, de la militancia, pudiendo exponer y canalizar las situaciones a las que eran sometidos en los talleres y la complicidad de las marcas contratistas en dicha situación y llevando adelante luego una lucha de carácter sindical al interior de las fábricas y talleres registrados.

Hoy la Alameda es receptora de denuncias que canaliza a la Defensoría del Pueblo, es testigo participativo en los relevamientos de los talleres clandestinos realizados por la brigada policial de la Subsecretaría de Trabajo, realiza “escraches”⁹⁶ a las marcas involucradas con los talleres y se relaciona con la OIM que brinda soporte a las víctimas de trata. Podemos ver que como actor independiente se relaciona con diversos actores e instituciones vinculados directa o indirectamente con la problemática, como ser la Organización Internacional de Migraciones (OIM), quien brinda asistencia a las víctimas de trata; la Defensoría del Pueblo, desde donde se canalizan las denuncias por trata y trabajo esclavo; el Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI), que otorga asesoramiento técnico y soporte institucional en lo referido al rubro corte y confección; el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA), que brinda apoyo y colaboración con la brigada policial de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo; el Ministerio de Desarrollo Social, donde se canalizan pedidos para recursos materiales y económicos a través de distintas líneas de subsidios⁹⁷.

Por su parte, a partir del 2010, la UTC se presenta como Agrupación gremial UTC-ALAMEDA SOIVA-CGT en las acciones (31/08/2010 en el escrache a Giesso, una importante marca de ropa), y la decisión de presentarse como línea interna es argumentada por su principal referente de la siguiente manera:

“Con respecto a ser una línea interna del SOIVA, siempre fue la intención de pelear dentro del sindicato, pero se estructuro mas con

⁹⁶ Los escraches son repertorios de acción utilizados por grupos para manifestar el descontento social, reclamar o para visibilizarse. Consiste en una acción directa frente a quién se demanda. Las primeras organizaciones que utilizaron esta metodología fueron las organizaciones de derechos humanos.

⁹⁷ La información para caracterizar al actor, se recopiló de la Investigación “Quién es Quién en la cadena de valor de la industria textil” ya citada

la aparición de nuevos delegados, o de delegados que anteriormente respondían a la dirección del SOIVA y se acercaron a nosotros. No estamos de acuerdo en formar un sindicato paralelo ya que esto solo debilitaría la cuestión organizativa. Tenemos ejemplos de sobra, que la diversidad de sindicatos por rama solo debilita al movimiento obrero. Eso no quita que combatamos la burocratización de los sindicatos existentes. No trajo ningún problema entre nosotros (tomar la decisión de ser una línea interna). Los delegados de las fabricas registradas son todos reconocidos por el SOIVA, de ahí es que somos una línea interna del sindicato. La diferencia sustancial es que la UTC también la forman cooperativas textiles y costureros sueltos que el sindicato no reconoce. Desde el 2010 fueron pasando muchas cosas. Hemos logrado que se convoquen plenario de delegados, lo que no se hacía hace años y movilizar a la calle, eso logro que muchas fabricas se vayan acercando, y nuevos delegados surjan” Ezequiel, referente de la UTC, entrevista Marzo de 2012.

Ahora bien, esa vinculación de la UTC a marcos sindicales mayores, fue el resultado de un proceso de aprendizaje desde la Alameda, su organización madre. Ésta es la que atravesó un camino, en donde fue ganando protagonismo y legitimidad en el tratamiento de diferentes cuestiones. Un aprendizaje, un conocimiento de la esfera estatal, delineando las estrategias ante cada problemática, ver con qué organismo o funcionario se podía articular y quiénes o qué áreas eran cómplices del sistema de explotación, ya sea por acción u omisión. También el posicionamiento ante las empresas, que osciló entre la acción directa y la legalidad, incentivando la apertura de causas y la intervención de diferentes niveles del Estado. La identificación de la necesidad de una acción gremial concreta, con la meta de formar delegados en las fábricas y talleres que confronten con la llamada burocracia sindical. La creación de la Fundación aparece como un factor relevante y el desarrollo del Polo Textil en Barracas⁹⁸, como la materialización de una alternativa a la modalidad de trabajo esclavo: el trabajo cooperativo. Estos elementos contribuyen a situar la experiencia en una proyección de largo plazo, con una lógica más estructurada y con un conocimiento que deriva del trabajo cotidiano

⁹⁸ El Polo Textil Barracas es un proyecto impulsado desde 2006 por el Ministerio de Producción del gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, por la [Corporación Buenos Aires Sur](#) y el INTI. El Polo es un centro para el desarrollo de la industria de la confección textil, así como para la capacitación de costureros provenientes de empresas informales o clausuradas por sus condiciones de funcionamiento.

de la organización y de su capacidad de posicionarse ante los otros actores estratégicamente.

Ahora bien, la Cooperativa Textil de la Alameda, en agosto de 2011 funda, junto al Movimiento Nacional de Empresas recuperadas, el Movimiento de Trabajadores/as Excluidos y Cooperativas del Movimiento Evita, la Confederación de Trabajadores/as de la Economía Popular, saliendo por resolución en ese acto fundante, pedir a la CGT ser admitidos dentro de su estructura orgánica.

A modo de seguir profundizando el estudio de estas experiencias, podemos plantear algunas de las dimensiones que requieren un análisis más profundo. Una de ellas, es el tipo de vínculo que se establece entre los trabajadores/as directamente afectados por el trabajo forzoso, y los militantes, que por una y otra razón comienzan a generar acciones colectivas en torno a la problemática. Una de las hipótesis que manejamos, es que el proceso organizativo de estos trabajadores/as tiene que ver con una acción militante externa, con una construcción de la ofensiva de “afuera hacia adentro” (no son gestaciones de resistencia desde el propio lugar de trabajo, sino que la construcción de sentido de su condición precaria o de trabajador explotado parte del proceso organizativo que se da fuera del lugar de trabajo, en el espacio de organización externa, y es justamente este proceso, el que requiere de un análisis más profundo.

Otra de las dimensiones, tiene que ver con la necesidad de establecer y precisar instrumentos de medición, para poder establecer el verdadero alcance del fenómeno y las mejores herramientas para poder combatirlo. Hay que comenzar a pensar en los instrumentos de medición existentes y ver hasta qué punto pueden dar cuenta de la situación real de muchos trabajadores/as superexplotados que desarrollan su actividad bajo condiciones de servidumbre.

Lo cierto es que en el siglo XXI preexisten formas de trabajo esclavo, más allá de los avances legislativos en la materia. La invisibilidad del fenómeno dificulta desarrollar estrategias de acción para afrontar la problemática, tanto desde la esfera estatal, como desde la llamada sociedad civil. Sin embargo,

existen muchos esfuerzos desde las mismas comunidades afectadas, organizaciones y movimientos sociales, intelectuales comprometidos, para empezar a revertir la situación. En ese sentido, dar cuenta de las experiencias colectivas que se gestan en una escala micro, en el marco de la lucha contra el trabajo forzoso, es un primer paso para poder visibilizar la problemática, encontrar a los responsables, desentrañar las diferentes formas de sometimiento y buscar las mejores herramientas para afrontarlas.

Las siguientes imágenes pretenden reflejar la transición experimentada por la organización que dio cuenta de un acercamiento al mundo sindical. Una primera imagen de principios de 2007 centrada en la lógica de la denuncia hacia las marcas cómplices del trabajo esclavo. Se puede visualizar a su vez la bandera de la Asamblea del parque Avellaneda y los sujetos referenciados en la imagen son mujeres y chicos. La imagen N°2, de agosto de 2010, refleja su inscripción al mundo sindical, como agrupación gremial interna del SOIVA, con el logo de la CGT, la consigna clara de “basta de trabajo esclavo”, y los sujetos referenciados son hombres.

Imágenes UTC La Alameda

Imagen N° 1: Miembros de la UTC y de la asamblea Parque Avellaneda denunciando a las grandes marcas por trabajo esclavo en marzo de 2007



Fuente: <http://laalameda.wordpress.com/fotogaleria/>

Imagen N° 2: Miembros de la UTC La Alameda con la bandera que los identifica desde agosto de 2010 en una manifestación contra el trabajo esclavo



Fuente: <http://laalameda.wordpress.com/2011/02/page/2/>

Capítulo VII La experiencia organizativa de los motoqueros: el SIMECA

*Si algo da trabajar en la calle es carácter. La ciudad, el tránsito, la calle te enseñan que si no te haces respetar te pasan por arriba. Esto es igual para los que andamos en bicicleta o en moto. Colectiveros, taxistas, camioneros y garcas de auto importado todos se sienten los dueños de la calle y no miden que una imprudencia, un abollón de ellos es una tensión o nuestra vida. Carácter fuerte. De hacernos valer de eso sabemos mucho los fleteros... de plantarnos y no comernos los mocos. 'No te da la sangre para pelear con un fletero' le grito un compañero alguna vez a un tachero maleducado y con exceso de valentía antes de atenderlo. La locura no nos es ajena... la calle acelera, aturde, enloquece... uno respira nervios. Sangre, carácter y locura sobran en nuestro gremio... indudablemente tanto masticas bronca, tanta prepotencia e injusticia, tanto calor, tanta lluvia helada, tiene que explotar por algún lado. ¿O no?
(Editorial Mensajeros en Lucha, N°16, dic. 2007)*

El recorrido que proponemos en este apartado se centrará sobre lo que comprendemos como una mutación del SIMeCa (*Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes*), que coincidente con los casos analizados corresponde a un acercamiento y valorización del mundo sindical, en sus formas y contenidos. Según nuestra interpretación este sindicato en su corta historia habría mutado de una forma radical a otra institucional confrontativa, proceso marcado por tensiones y conflictos. Para ello, nos concentraremos en aquellos elementos que reflejan su mutación interna y relacional, referida a su estructura y forma de funcionamiento, como ser su composición, la forma de organización, los objetivos y medios para alcanzarlos (acciones y alianzas), las concepciones del sindicalismo (ideología) y los sujetos contra los cuales se antagoniza o se establecen vínculos de cooperación. A estos elementos, tenemos que comprenderlos en simultáneo al marco social, político y económico en el cual se desarrollan, que se impone como una externalidad que es constitutiva de la

conformación y desarrollo internos del sindicato. Como ya hemos mencionado, el cambio de oportunidades políticas, denotan una lectura diferente de la acción del sindicato, porque elementos que se presentan como parte de una continuidad del SIMeCa, aparecen luego re significados en un escenario en donde hay una valorización positiva de la acción sindical.

Lo cierto es que el SIMeCa se conforma en los años noventa, en otro ciclo de luchas caracterizado por la acción directa y por formas organizativas laxas, en un contexto de contracción del mercado de empleo argentino. Si bien desde sus orígenes se autodenomina como sindicato, la forma sindical tradicional empieza a esbozarse varios años después de su conformación, en otro ciclo de luchas, en donde lo sindical comienza paulatinamente a cobrar centralidad, tanto por la acción del Estado reactivando ciertos mecanismos institucionales de regulación de las relaciones laborales, como la negociación colectiva, o el Consejo del Salario, o por la misma acción de grupos sindicales que comienzan a tener una presencia pública, desde las grandes estructuras hasta activismos de base sindical.

Los Orígenes en el marco del ciclo de luchas anti neoliberales

El SIMeCa es una organización que desde su emergencia está compuesta por trabajadores/as sin contrato (no registrados o en Negro) o con contratos bajo condiciones precarizadas, que desempeñan su actividad bajo formas totalmente desreguladas, con una alta rotación que tiñe de libertad las decisiones de cambiar de empleador, otorgándole al trabajador una supuesta libertad de acción en el ejercicio laboral. Pero más allá del tipo de relaciones laborales que se construyen en torno a esta actividad, ésta última condensa una cantidad de particularidades que dan forma a condiciones laborales precarizadas⁹⁹ más allá del tipo de contrato o su inexistencia. El espacio en el

⁹⁹ Al ser una actividad que no estaba regularizada al momento de llevar adelante el trabajo de campo, no se cuentan con estadísticas oficiales que den cuenta de la problemática del sector. Camioneros estimó que hay 20000 motos circulando por la Ciudad de Buenos Aires, SIMeCA estima que ese número asciende a 50 mil, considerando a sus 1306 afiliados un número escaso en relación a esa magnitud. Sí hay un dato alarmante que estima que el 27 % de los accidentes de tránsito son protagonizados por motos y tres de

que se desarrolla la actividad es la calle, y el tiempo es el demandado por las entregas a contracorriente del flujo del tránsito de automóviles y motocicletas. A ello se le conjugan condiciones adversas impuestas por la persecución policial, la peculiaridad de la problemática vial que en este caso se transforma en una exposición ante la muerte, los accidentes de tránsito en accidentes laborales, los cambios climáticos - el calor, el frío y/o la lluvia que impactan directamente sobre los cuerpos y la herramienta de trabajo, la contaminación sonora y ambiental (los bocinazos y el smog)- en aumentos de los riesgos laborales. Así, el espacio de trabajo contiene características insalubres enfatizando la precariedad de las condiciones laborales. Como si ello no bastara para caracterizar su trabajo como riesgoso, se adhieren otras situaciones que aumentan los riesgos laborales, tales como: el deterioro de la herramienta de trabajo cuyo mantenimiento está bajo responsabilidad del trabajador; la falta de descanso, además de la ausencia de espacios para el aseo personal y escasos tiempos para alimentarse (la comida al paso y el no contar con un horario para comer) debido al breve tiempo que existe entre entregas, y la modalidad de trabajo a destajo que impera como forma de contratación. En este sentido, el riesgo laboral para los mensajeros se constituye como una experiencia de cara a la muerte.

Estas condiciones laborales riesgosas se encuentran como ya mencionamos, junto a situaciones de contratación precaria, el trabajo a destajo, lo cual incrementa las condiciones adversas laborales. Si el espacio de trabajo constituye un ambiente riesgoso, el trabajo a destajo impone una presión temporal que incrementa los riesgos laborales.

Con respecto a la composición social del sindicato, los primeros trabajadores/as que lo integraron eran jóvenes, hombres, principalmente de sectores medios, que elegían ser motoqueros como forma de obtener ingresos en horarios flexibles para poder estudiar. Eran estudiantes trabajadores/as en moto, apropiándose de la calle, sin una fuerte identidad con la actividad. La primera camada de miembros del sindicato militaba o simpatizaba con la agrupación HIJOS, entendiendo así cómo la acción directa impregnó sus

cada diez conductores de moto menores de 30 años que estuvieron en un choque murieron, según los estudios del Instituto de Seguridad y Educación Vial (ISEV) (Clarín, 27-2-2008).

prácticas; pero su acción surge vinculada directamente al mundo del trabajo, en un contexto de crisis reflejada en los altos índices de desocupación y precariedad, que caracterizó la segunda mitad de la década de los noventa.

Ahora bien, el SIMeCa se constituye como sindicato en el año 1999, nucleando como ya se dijo a trabajadores/as jóvenes y hombres, que realizan trámites y/o entregas en moto o bicicleta, generalmente para empresas que tercerizaron ese servicio a una agencia que media en la relación empleador – empleado. En dicho período, el ciclo de luchas estaba protagonizado por aquellos actores desplazados del mundo del trabajo formal; hacemos referencia al movimiento de desocupados, en un momento de territorialización de los sectores populares, por las situaciones de vulnerabilidad y exclusión resultantes de las políticas neoliberales aplicadas en nuestro país por el gobierno de Carlos Menem.

El SIMeCa emerge en el momento en que la hegemonía neoliberal, instaurada luego de la hiperinflación y a través de la convertibilidad, comenzara a ser impugnada en las calles por distintos sectores, pero fundamentalmente por aquellos no vinculados a los ocupados y sindicalizados (Piva, 2009). Fueron los sectores organizados de desocupados los que, desde mediados de los años noventa, irradiaron radicalidad al conjunto de las luchas, y fue en ese contexto en el que nace este sindicato. La radicalidad del conflicto de los desocupados, sus repertorios y sus horizontes, fueron elementos constitutivos del primer momento del SIMeCa¹⁰⁰. Este primer momento da cuenta de la crítica a las instituciones tradicionales de regulación social, y de la búsqueda de formas novedosas de organización y acción por parte de los sectores subalternos. Podría decirse que éstos últimos fueron reinventando sus formas de organización y acción tanto dentro de formas que se suelen denominar tradicionales, como los sindicatos – a través de lo que se denominó sindicalismo del movimiento social-, así como por medio de la invención de nuevas formas de antagonizar. El zapatismo de México, los Sin Tierra de

¹⁰⁰ En una investigación encuadrada en lo que suele denominarse como estudios culturales, Rodríguez (2009 y 2010) señala que la emergencia y la modalidad de acción, tanto de la cotidianidad laboral como de la extraordinariedad de la lucha, está, en los motoqueros, fuertemente vinculado a los repertorios de acción de los jóvenes de los sectores subalternos.

Brasil, los piqueteros argentinos, el movimiento alterglobalización de América y de Europa, son sólo algunos de los emergentes más luminosos que han respondido a esa ofensiva. El SIMeCa se embebe indirectamente de esas experiencias. Siendo constitutivo de y constituido, como ya se dijo, en aquel ciclo de luchas antineoliberales. Este ciclo en Argentina se inaugura con los cortes de ruta de Cutral-Có y Plaza Huincul, Neuquén, en 1996, caracterizado como radical, porque las prácticas que lo identificaban contenía elementos prefigurativos de otra sociedad. Tal identificación no se vinculaba tanto a los objetivos inmediatos sino, más bien, con los horizontes que las prácticas observadas abrían (Colectivo Situaciones 2002; Dinerstein et al., 2010). Esas prácticas no eran nuevas, se comunicaban con las experiencias democratizantes de las luchas obreras de principios de siglo y de mediados del siglo XX. Las tomas de decisión en asambleas, la crítica a la relación entre representantes y representados, el cuestionamiento de toda forma de mando y centralmente la crítica al Estado, junto a otros elementos, que aunque exceden la experiencia del SIMeCa, son importantes de destacar, como los proyectos de producción autogestionados, la inauguración de una nueva territorialidad en disputa (Svampa y Pereyra, 2003) y el autogobierno dentro de aquellas territorialidades confrontando con la territorialidad del poder estatal, constituyen la radicalidad de ese ciclo de luchas.

Entonces, el SIMeCa comparte muchos de los elementos inauguradores de esta racionalidad prefigurativa, poniendo en duda, en el desarrollo de su experiencia, a su propia conformación como (y la propia forma) sindicato. Y en tal sentido, sus primeros años de existencia transcurrieron entre su particularidad de constituirse como sindicato, contra las condiciones de precarización laboral, y un impulso por disputar otra sociedad que los conducía a cuestionar su propia condición. Los primeros años discurrieron según sus militantes, entre la disputa por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores/as mensajeros y la lucha por el cambio social. Este desenvolvimiento radical del SIMeCa se extiende entre 1999 y 2004 ingresando luego, como se ha dicho, en una etapa de transición hacia una forma que nosotras denominamos institucional confrontativa.

Rodríguez (2011), analizando el origen de la experiencia organizativa de los trabajadores/as en moto, realiza un recorrido sobre la construcción mediática de este nuevo actor y sitúa como punto de origen del sindicato un hecho particular, una acción directa por la muerte de un motoquero. La autora menciona que finalizando la década de 1990, los “moteros” comenzaron a tener alguna (tímida) cobertura mediática, específicamente a partir de un hecho ocurrido en agosto de 1999, en donde un automovilista realizó tiros al aire luego de no poder circular a causa de una manifestación en el Puente Pueyrredón, en donde los motoqueros reclamaban por el esclarecimiento de una muerte reciente en un accidente de tránsito.

“Azul Noticias, el noticiero de Azul TV, titula: ‘Furia de motoqueros. Puente Pueyrredón. Tiros y fuegos en medio de una protesta’. Es de noche. La nota se presenta editada con imágenes que alternan planos generales de un coche con el parabrisas roto, fogatas en la calle y un automóvil prendiéndose fuego, con primeros planos de un motero con el casco puesto que cuenta atropelladamente los episodios recientes: ‘Lo tiró: 8 tiros. Le apuntó así, hicimo así todos (...) Estamos pidiendo por un pibe muerto (...) En la avenida Córdoba murió otro pibe más ayer’. Sobre el fondo de un sonido en el que se yuxtaponen sirenas, puteadas, gritos, coros y ruidos de vidrios estrellados, las imágenes muestran alternadamente una ronda de motos y al automovilista en cuestión refugiándose en un bar de Avellaneda. Sobre el final de la nota, van las declaraciones de un comisario. Los llama ‘motociclistas’. Algunos moteros recuerdan este episodio como el que dio inicio a la organización del SIMECA”. (Rodríguez, 2009: 5)

De esta muerte, a otra (s) muerte: Gastón Riva, se establece la conexión con las jornadas del 19 y 20 de diciembre de 2001, en donde los motoqueros, y el sindicato, adquieren visibilidad pública, como desarrollaremos en el siguiente apartado.

El punto de quiebre: las jornadas del 19 y el 20 de diciembre de 2001.

“El aire cargado de gas lacrimógeno descompone y hace llorar a los manifestantes, que desordenados huyen de los palos y las balas. La policía montada se organiza y avanza a paso decidido por la esquina de Diagonal Sur. Intentan encerrar a quienes han osado reclamar lo que les pertenece. Pero no pueden. Antes de llegar los manifestantes se desparraman por Sáenz Peña. Como en toda la histórica jornada del 20 de diciembre, los motoqueros avisan exactamente del avance policial, se paran arriba de sus motos y tocan bocina. Ese día ganan el respeto de la multitud y el apodo de la caballería del pueblo. ‘Fuimos de manera individual y espontánea, no como organización. Y jugamos el papel de mensajero que es el que corresponde a nuestro trabajo. Llevamos limón para contrarrestar el efecto del gas, transportamos algún herido más o menos leve hacia alguna ambulancia o centro médico’. ‘fue un poco de lo mismo que hacemos en la calle, la homogeneidad que se vio entre nosotros el 19 y 20 es parte de nuestra idiosincrasia en el laburo. Nosotros si vemos a un compañero, que a lo mejor no conocemos, que se quedó sin nafta paramos para ayudarlo o ver qué podemos hacer. Si se accidenta alguno siempre vas a ver que aunque no lo conozcan hay dos o tres que paran a hacerse cargo”¹⁰¹.

La muerte aparece en tanto cotidianeidad para el motoquero. La muerte como accidente de tránsito. La muerte en el enfrentamiento con la policía. Justamente la muerte fue el eje que nucleó la militancia en torno a esa forma de trabajo y es la muerte la que contribuye a resignificar las jornadas del 19 y 20 de diciembre en donde un motoquero, que acompañaba la militancia del SIMeCa sin ser un miembro activo, fue asesinado por la policía en aquellas jornadas.

P. *¿Que implicó para los compañeros de Simeca la muerte de Gastón¹⁰²?*

R. Fue algo muy fuerte. Gastón era yo, éramos todos. A él lo asesinaron el 20 de Diciembre pero después nosotros tuvimos muchísimos Gastón. No por la represión ilegal de la policía sino por las condiciones de trabajo que teníamos. El tema de la muerte siempre estuvo muy ligado a nuestra militancia, la precariedad laboral en el sector nuestro es equivalente a la muerte. Laburar 12 horas en la forma que laburamos y en esas condiciones es terminar muerto. La muerte es producto de un proceso¹⁰³.

¹⁰¹ www.revistasudestada.com.ar/web06/article.php3?id_article=211

¹⁰² Los Motoqueros fueron uno de los grupos más reprimidos por la policía durante los sucesos del 19 y 20 de 2001. Precisamente el día 20 de diciembre, el motoquero Gastón Riva, de 30 años de edad, fue asesinado en la esquina de Avenida de Mayo y Tacuarí, a 5 cuadras de la Casa Rosada. Dicha fecha fue fijada a través de un proyecto de ley como Día del Mensajero, en homenaje a Riva.

¹⁰³ <http://segundocentenario.org.ar/blog/2011/12/juan-carccamo-lo-revolucionario-del-19-y-20-de-diciembre-fue-poder-decir-basta-como-pueblo-a-un-modelo-que-venia-matandonos-a-todos/>

El 19 y 20 de diciembre de 2001 aparece como una fecha refundacional del sindicato. Durante los años efervescentes post 2001 el SIMeCa fue una referencia de combatividad. Las motos rugiendo en las marchas fueron un signo característico de la estética sonora presente en las movilizaciones a Plaza de Mayo, incluso algún tiempo después de aquellas jornadas. El SIMeCa parecía un grupo político ligado a cierta modalidad de autonomismo, que tan arraigado estuvo en las construcciones organizacionales de aquellos años. Los sucesos del 19 y 20 de diciembre de 2001 le dieron fuerza y visibilidad pública a este sindicato. Su participación durante esas jornadas marcó a fuego una identidad combativa, que acompañó al sindicato a lo largo de la década.

Recordemos que fue la calle del microcentro porteño el lugar de confluencia de la protesta, justamente en el espacio de trabajo de los mensajeros en donde adquiere centralidad el conocimiento de estos trabajadores/as respecto de su propio espacio, en donde despliegan su actividad, en los momentos de enfrentamiento con la policía y de despliegue de solidaridades con las víctimas de la represión policial durante aquella situación extraordinaria. La puesta de los cuerpos en las motos enfrentando a la policía, fueron una imagen que capturaba el carácter confrontativo que particularmente el SIMeCa y los mensajeros desplegaban (y despliegan) en su cotidianeidad. Sus acciones, en aquellas jornadas destituyentes, no se redujeron al enfrentamiento con la policía, sino también que al actuar en solidaridad de las víctimas de la represión policial, actualizaron su particular modo de asistir a sus compañeros de trabajo ante algún accidente en la calle¹⁰⁴.

En los momentos efervescentes previos a los sucesos del 19 y el 20, antes de que De La Rúa declare el Estado de Sitio, el SIMeCa participaba con HIJOS de las reuniones de la multisectorial del FRENAPO, que en ese momento funcionaba en el local de la CTA. Como a muchas otras organizaciones sociales, la movilización (cacerolazos y saqueos) los sorprendió discutiendo “qué hacer”. Salir a la calle y aguantar, fue una decisión de muchos actores, organizados o no. “Cuando los pibes vuelven al local, salen espontáneamente con las motos adelante y la bandera de HIJOS atrás, hacia

¹⁰⁴ Para un análisis detallado y crítico del supuesto de solidaridad inmediata entre motoqueros véase los trabajos de Rodríguez (2008, 2009).

San Telmo, la gente se iba juntando en Independencia para ir a la Plaza. Bajaban de las casas y se sumaban a la columna. –Cuando nos apiolamos de esto comenzamos a dar vueltas, para seguir sumando. ¡La columna que teníamos atrás era impresionante! –Sí -dice Gastón emocionado- era tan gigante que no podíamos creerlo. La gente nos tiraba papelitos desde los edificios, prendían y apagaban las luces a nuestro paso. Pegaban martillazos a los palos de la luz y... ¡parecía un campanazo! Se sumaron los pibes de las murgas. –Cuando entramos a la Plaza no podíamos creer la cantidad de gente que teníamos atrás. Jamás habíamos juntado tantos” (Sadi, 2011:2).

Como menciona Sadi (Op. cit.), en esas jornadas los motoqueros cumplieron hasta el límite su rol de mensajeros, poniendo el cuerpo, articulando acciones, siendo vanguardia en el enfrentamiento con la policía, rescatando heridos, transportando en sus motos a periodistas y a abogados que recorrían las comisarías. Poner el cuerpo, “los combativos”, formados en el rock y el fútbol “Los palos más duros que recibí en mi vida me los dieron yendo a ver a los Redondos y en la cancha. Pero además de los palos que nos endurecieron, antes de 2001 hubo un camino que fuimos haciendo. Esa pata le falta a algunas caracterizaciones que se han hecho de los motoqueros (...) HIJOS y SIMECA hicieron el mismo proceso y compartieron una línea muy parecida. Había además varios militantes de HIJOS que también estaban en SIMECA. De hecho el Pelado Mariano funda HIJOS. Yo estaba por otro lado, nos juntamos y se crea SIMECA con dos o tres espacios diferentes que se fusionan”¹⁰⁵.

Cabe destacar el rol que cumplieron los medios de comunicación en construir una determinada imagen positiva sobre el rol de los motoqueros desempeñado en aquellas jornadas de diciembre, como sostiene Rodríguez (2009: 2). “tras las jornadas de diciembre 2001, podría decirse que los medios fueron empáticos con los moteros porque su discurso herético conectó con zonas del imaginario residuales, como, por ejemplo, la reposición de la idea de nación, o emergentes para esa situación, como su contenido épico. En ese sentido, la figura del motero fue capturada no sólo como ejemplo de epicidad

¹⁰⁵ <http://www.elortiba.org/notapas1314.html>

sino también como excusa para dar cuenta de cierta porosidad de los significados que se dieron cita esa noche y, por eso mismo, de las 'alianzas' provisorias que se establecieron entre grupos sociales diversos. De uno u otro modo, en las jornadas del 19 y 20 de diciembre de 2001 fue presentado en la sociedad argentina un grupo particular que, a diferencia de otros actores, se estigmatizó positivamente: los moteros”

Es así que la autora recoge diferentes formas de caracterizar a los motoqueros en acción en aquellas jornadas, como la “Infantería motorizada del pueblo” (*Rebelión*, 31 de diciembre de 2001), o como “hermosos ángeles del Infierno” (*Página 12*, 21 de diciembre de 2001), o como una especie de “ángeles rugientes” (*La Nación*, 15 de diciembre de 2002) o “la montada del pueblo” (*Indymedia*, 21 de diciembre de 2001) o como los “patrulleros de la rebelión popular o los caballeros del Argentinazo” (*Punto Final*, s/f) (op. Cit: 8).

Lo cierto, es que más allá de estas construcciones mediáticas, la voz de los miembros del SIMeCa remite una y otra vez a aquellas jornadas, que marcaron a fuego su historia, como organización y a cada uno de los militantes que participaron en ellas.

Del movimiento social al sindicato tradicional

“Si yo lo pienso desde hoy, te tengo que decir que en los '90 la política se hacía desde la horizontalidad, desde la apertura, las asambleas, desde el contrapoder y la contracultura, etc, la línea del zapatismo..., el centralismo democrático, ese “mandar obedeciendo” para todas las organizaciones de resistencia. Pero creo que todo eso no funcionó, creo que eso lo dejó la década del '90. Hoy lo veo -y esto también es personal- como una suerte de imposición que en definitiva no permitía que avancemos”.
<http://www.elortiba.org/notapas1314.html>

La cita corresponde a una relectura de militantes del SIMeCa al cumplirse 10 años del 19 y 20 de diciembre de 2001 referenciando una forma organizativa derivada de una manera de hacer política al margen de las formas institucionalizadas, que era característica de muchas organizaciones sociales de los años noventa y que se imponía como una externalidad.

La lectura del fracaso de esa forma organizativa parece relacionarse con su inadecuación al campo estrictamente laboral, en donde el modelo sindical hegemónico demanda otras formas en donde la legalidad y la representación aparecen como factores que caracterizan a las organizaciones que se mueven en ese campo. Hasta el año 2004, todas las acciones encaradas por SIMeCa referenciadas hacia el reclamo estrictamente laboral, eran capitalizadas por otros gremios legalmente reconocidos por el Estado. Recordemos, que en ese momento la actividad de mensajería no estaba reconocida y no tenía un sindicato con personería gremial. Es así, que cuando SIMeCa impulsaba un conflicto reclamando el blanqueo de los trabajadores/as, mejores condiciones de trabajo y recomposición salarial, al ganar el conflicto, no sólo instalaban esos reclamos como legítimos, sino que los trabajadores/as eran puestos en blanco, pero pasaban a ser afiliados de otros gremios, como Pasteleros o Comercio. De allí que la lucha por la personería gremial se les comenzó a imponer de modo externo, casi como una necesidad estructurante. Es decir, sin ese reconocimiento jurídico otorgado por el Estado, SIMeCa quedaba apartado de las victorias por las mejoras laborales. El Estado fue imponiendo sus términos de modo mediato, condicionando, lentamente, el eje de la lucha del sindicato. La disputa por la personería gremial, que anteriormente aparecía como un elemento más dentro de la disputa por el cambio social, devino en el eje articulador del sindicato, y que derivó en un cambio en la forma sindicato imperante hasta ese momento.

Este eje comienza a determinar la *forma* del SIMeCa en la medida en que las acciones comenzaron a centrarse en cuestiones de carácter legal, ingresando a una lógica *ciudadanizante* determinada por la administración

pública¹⁰⁶. Así, las calles fueron relegadas a una segunda instancia, y como dicen los entrevistados, el SIMeCa se empezó a centrar en la constitución de la organización de modo estrictamente sindical¹⁰⁷.

En este sentido, la relación con “el afuera” fue central, ya que el cambio de gobierno en 2003 significó, entre otras cuestiones, una modificación de las políticas estatales hacia los asalariados respecto de las señaladas arriba durante el régimen de convertibilidad cambiaria. No obstante, el pasaje de una forma a otra en el SIMeCa no fue inmediato a la asunción del gobierno de Néstor Kirchner, sino que comenzó a figurarse hacia 2004, y principalmente luego de que la experiencia del MIC (Movimiento intersindical clasista) pereciera.

Cierto es que si hubo una reubicación de los elementos que componen las demandas del SIMeCa y el trabajo registrado y obtener la personería comenzaron a ser los nuevos objetivos centrales. Relegaron su participación en espacios más abiertos, en marchas “políticas”, por ejemplo, para abocarse a la construcción del sindicato. Asimismo, el sindicato comenzó a organizarse de un modo más rígido, entendiendo esta rigidez como un pasaje de modalidades asamblearias en las tomas de decisiones a estructuras de carácter más expeditivas pero de tipo institucional - burocrática.

En el reordenamiento de las demandas del SIMeCa parece haber sido influyente la campaña del gobierno nacional por revertir las condiciones de empleo en negro. Esto no sugiere que haya sido determinante, y que los sujetos hayan actuado como representantes de intereses ajenos. No. Simplemente decimos que esa campaña fue puesta al servicio de una de las reivindicaciones del SIMeCa que viene desde su origen, pero que a la luz del cambio de estrategia del gobierno implicó una resignificación de sus

¹⁰⁶ La ciudadanización es un proceso en el cual los colectivos de clase son tomados por el Estado como grupos de interés en la medida en que son tratados como una persona jurídica. Asimismo, sus luchas desde la perspectiva del Estado deben ajustarse al Estado de Derecho. Y en este sentido, insistimos, con la necesidad de constituirse como sindicato con personería gremial como una “imposición”.

¹⁰⁷ La presencia en la calles por sí misma no hace a un movimiento o sindicato radical. Como hemos mencionado, la radicalidad emerge de la crítica práctica prefiguradora de la sociedad futura. Estar en las calles también puede ser una metodología de organizaciones de extrema derecha. Más aún, la oposición con la policía suele ser una situación frecuente de ese tipo de organizaciones. De manera que ni una, ni la otra son definitorias de la radicalidad del SIMeCa.

demandas, *vis-à-vis* a un reordenamiento interno. En otras palabras, un reordenamiento de las demandas (y significantes) de modo *éxtimo*. Así, el SIMeCa se propuso tomar los propios significantes movilizados por el gobierno nacional (de Néstor Kirchner) sobre las intenciones de revertir las condiciones de trabajo en negro y operaron desde allí en su lucha por mejorar las condiciones de trabajo.

“Mi primera experiencia de lucha fue en el 2003 cuando nos movilizamos al Ministerio de trabajo con los carteles de ‘Trabajo registrado’ del propio gobierno. Cuando llegamos al ministerio, nos preguntaron qué queríamos, le dijimos ‘La personalidad gremial’, etc., le sacamos el cartelito y se lo mostramos: ‘Trabajo registrado’. En ese momento estaba Tomada, que se sorprendió de la forma que habíamos reclamado, y ahí nos abrió un canal para hacer inspecciones. A su vez, en la discusión pedimos para que la inspección esté acompañada de compañeros del sindicato. Las inspecciones, si llamás a un 0 800 un número cualquiera podes denunciar, y por lo general van. Nosotros lo que tratamos de darle fue un marco de organicidad. Eso se hizo y fue una experiencia muy buena. A principio de este año (2008) hicimos una experiencia similar con el gobierno de la ciudad. Nomás logramos inspeccionar 10 agencias, y después hubo problemas internos en la Secretaria de Trabajo. Problemas gremiales, no sé de qué tipo, y se cortó la investigación. Yo creo que a partir del 2003 instalamos la posibilidad de trabajar en blanco, creo que no existía. Ahora sí existe, y en trucha, en gris, o encuadrado en comercio”¹⁰⁸.

El cambio de orden de las demandas no implicó un cambio total en la relación con los sujetos a los cuales dirigían sus luchas. Sin embargo, sí supuso un cambio en la posición antagonista del Estado, éste de ser el principal sujeto con el que se enfrentaban pasó a tomar un lugar doble, por una parte, siguió siendo su antagonista, y por la otra, pasó a ser un mediador. El Estado, pues, tomó el lugar de mediador-antagonista. Al mismo tiempo, las “patronales” tomaron el lugar de privilegio que tenía antes el Estado en la disputa.

¹⁰⁸ <http://www.elortiba.org/notapas1314.htm>

De esta manera, la mutación del SIMeCa se produjo a partir de un doble movimiento. El primero, se corresponde con la necesidad de obtener la personería gremial en la búsqueda de lograr el reconocimiento de sus demandas por parte del Estado y, mediado por éste, con sus representados. De ese modo, se ingresa en una etapa de construcción del sindicato, lo que en otro trabajo llamamos como un proceso sindicalización del SIMeCa (Barattini y Pascual, 2010), que puede ser comprendido a partir de un redireccionamiento de sus luchas a demandas estrictamente laborales; que analíticamente se muestran como condicionadas y limitadas por la relación salarial. El SIMeCa ingresa en un proceso de burocratización, que no debe ser inmediatamente entendido en términos de la llamada burocracia sindical. Simplemente, un proceso determinado por el contrato de compra y venta de la fuerza de trabajo, consagrado en el Estado de Derecho. En el segundo movimiento, producido en simultáneo, el SIMeCa redirige sus luchas hacia las empresas. Les demanda mejoras de las relaciones contractuales y de las condiciones laborales. Allí es cuando el Estado ingresa como mediador, sin perder su condición de antagonista.

“El trabajo en nuestra actividad creció en todas las ramas. La mensajería era una actividad nueva, joven. A partir de 2003 creció, creo que tenía que ver con la reactivación económica. También con que en el 2003 habían pasado ya 10 años de la eclosión de esta actividad, y los patrones empezaron a pagar los primeros juicios. Más o menos cuatro o seis años tardan los juicios laborales, y por accidente. Creo que también maduró la patronal, quizás les conviene tener a un grupo de los 30 o 40 mensajeros en blanco. Hay muchas agencias en las que no logramos imponer eso”. Militante del SIMeCa en: <http://www.elortiba.org/notapas1314.html>.

Resumiendo, las luchas de base sindical y la propuesta de registración del trabajo, lanzado por el gobierno nacional, es una segunda imagen en la que se condensa la lucha del SIMeCa. Esta segunda imagen expresaría el pasaje que el SIMeCa habría ido realizando desde 2004, mostrando un acercamiento al sindicalismo institucionalizado, en donde el blanqueo de los trabajadores/as y la adquisición de la personería gremial, terminaron siendo una de sus “banderas de la lucha”. Son estas dos demandas las que en alguna manera

explican, como mostraremos más adelante, su cambio en las alianzas, dando como resultado su acercamiento a la CTA. Asimismo, este acercamiento y la concentración de la acción del SIMeCa en estas dos demandas, son elementos que denotarían un cambio en su trayectoria, pero que no debería leerse en términos de ruptura. Pero para la comprensión del cambio de significados de su accionar es menester la comprensión del modo de desenvolvimiento general del antagonismo de clases en el que las acciones se realizan. Así, por ejemplo, no sería el mismo significado el luchar por mejoras en las condiciones laborales en un momento de ofensiva y desarticulación de derechos favorables para los trabajadores/as, que en otro en el que el gobierno nacional propugna por la mejora de las condiciones laborales (entre ellas las formas de contratación). La misma acción en situaciones opuestas denotaría diversos significados.

En este sentido es necesario comprender la relación que el SIMeCa ha mantenido con el Estado en sus distintos niveles, y más aún tener en cuenta en la interpretación los cambios en la forma de ese Estado, ligado primeramente a la convertibilidad y la posterior mutación producida tras los acontecimientos del 19 y 20 de diciembre de 2001 con la inmediata devaluación de la moneda. Ciertamente es que la relación del SIMeCa con el Estado ha oscilado, continuamente, entre la negociación y el conflicto, incluso coexistiendo. Hubo momentos en que la confrontación directa con las fuerzas policiales fue el modo en que se identificaba esa relación, y otros momentos en los cuales la pelea por la personería llevó al reforzamiento de canales más negociadores e institucionales.

En el discurso de los actores involucrados, el reordenamiento de las demandas aparece bajo la noción de “evolución”; denominando, además, un pasaje de un SIMeCa viejo a uno nuevo. El primero vinculado a la idea de los fundadores, provenientes de la agrupación H.I.J.O.S., cuyo objetivo era conformar una agrupación de trabajadores/as que no sólo peleara por reivindicaciones del sector, sino también que contuviera definiciones de tipo clasistas de carácter más disruptivas. El reordenamiento implicado en la denominada “evolución” implicó un desplazamiento en el cual, si bien no se distancian absolutamente de aquella posición inicial, subordinan su lucha a la

disputa por las mejoras en las condiciones laborales y contractuales. Al indagar en las causas de ese viraje aparece la necesidad, según enunciaron los entrevistados, de tener que decidir entre una supuesta dicotomía entre “lucha gremial – lucha política”. Esta dicotomía se les presentaba como excluyente. Y la exclusión parece ser la inversión de las demandas mencionadas. Así, el proceso de sindicalización del SIMeCa, en síntesis, ha implicado esta inversión. El saldo de este proceso de sindicalización ha sido la salida de militantes, mayormente, provenientes de partidos políticos. La inversión del orden de las demandas fue delimitando la forma que desde 2004 está adoptando el SIMeCa.

Así, la figura del sindicato, rechazada inicialmente, pasa a ser valorizada positivamente, en tanto constituiría desde la perspectiva de nuestros entrevistados una “herramienta natural” de lucha de los trabajadores/as. Sin embargo, no puede dejar de señalarse que el SIMeCa no se constituyó en un sindicato ligado a las prácticas y usos de la burocracia sindical. Llegar a esa revalorización fue el resultado del mismo camino recorrido de la experiencia y el viraje producido no implicó un cambio de forma radicalmente opuesto. En este sentido, los entrevistados coinciden en enfatizar en que su objetivo no es crear un “sindicato abstracto” en línea a la llamada burocracia sindical, sino todo lo contrario. Aquel, identificado al llamado sindicalismo empresarial, con dirigentes devenidos en empresarios, sindicalistas distanciados de la experiencia laboral diaria, cuyo objetivo es la acumulación de afiliados, visualizados éstos como objetos receptores de servicios, es justamente lo que hay que cuestionar y modificar. En este sentido, SIMeCa sigue recreándose, aunque la crítica a la propia forma sindical haya quedado suspendida por las necesidades y oportunidades abiertas de constituirse en sindicato y lograr victorias con reconocimiento estatal y de sus afiliados y/o representados.

Por otra parte, en el SIMeCa actual la ideología del sindicalismo de base, emergente de las luchas de los años sesenta, es mantenida e intenta ser actualizada. Esta actualización se produce de hecho en la medida en que se conjuga con prácticas provenientes del ciclo de luchas de los años noventa, y con el nuevo ciclo de luchas del sindicalismo de base. En este sentido, los

activistas del SIMeCa comenzaron una búsqueda de material sobre procesos históricos del sindicalismo de base, tarea que al parecer fue impulsada por los militantes más activos, con el objetivo de realizar cursos o talleres sobre la temática. Asimismo, se planteó la necesidad de incorporar tanto la mística como el lenguaje y determinadas prácticas inscriptas en el sindicalismo identificado por los entrevistados como “tradicional”. Así, generaron procesos de formación, acercándose a referentes que militaron en el sindicalismo clasista de la década del setenta. Éste y todos los elementos que venimos mencionando indican que la mutación del SIMeCa no ha significado una ruptura total con su pasado radical, y al mismo tiempo puede que sea apresurado de nuestra parte enunciar tal pasaje, no obstante aquí estamos expresando una tendencia que lleva seis años, sobre once de existencia.

Nuevas alianzas

La mutación del SIMeCa, como mencionamos, debe ser comprendida *vis-à-vis* a las oportunidades políticas abiertas por el cambio de gestión gubernamental. Las transformaciones impulsadas por la gestión kirchnerista en las estrategias del Estado con respecto al mundo del trabajo, son importantes al momento de comprender el proceso del SIMeCa. Entre estos cambios hemos enunciado el lanzamiento del Ministerio de Trabajo de una campaña por el registramiento de los trabajadores/as en situaciones irregulares. Otro de los elementos tiene que ver con la toma de posición del Estado en el tratamiento del conflicto social, más específicamente, laboral, en un contexto de crecimiento económico en el que se inauguraba un nuevo ciclo de luchas que tendría por protagonistas a los sindicatos, principalmente aquellos nucleados en la CGT.

Ante esta situación, el SIMeCa, como una de las experiencias sindicales de base, novedosas por nuclear a trabajadores/as precarios, vislumbra la posibilidad de incorporarse a una estructura mayor que la contenga, luego de aquél rechazo inicial a las centrales sindicales. Es así que luego de *las derrotas en las victorias* por el encuadre sindical, los trabajadores/as del SIMeCa debatieron la incorporación en la CGT o en la CTA. La incorporación a la primera quedó imposibilitada dado que esta central construyó su propio

sindicato de mensajeros, ASIMM, que en 2009 obtuvo la personería gremial. No obstante, la decisión final quedó del lado de la CTA.

No parece haber estado influenciada por una cuestión ideológica la decisión, sino por pragmatismos, por vínculos previos con dicha entidad y porque camioneros ya estaba conformando su propio frente, ASSIM

“Hemos estado en discusión antes de ingresar en CTA. Conversamos tanto con la dirección de CTA como con la de la CGT. En CTA nos dieron bola, en CGT no. Seguimos manteniendo discusiones con CGT, sobre todo con Camioneros, porque nosotros no tenemos disputa, pero en su momento camioneros estaba atrás de ASIMM, y fuimos a discutir con Camioneros y a sacarnos la duda, nos dijeron que no” Entrevista a Militante del SIMeCa en poder de la autora.

Podría pensarse que ya existía un vínculo previo con la CTA, porque SIMeCa había participado en las reuniones del FRENAPO. Además la CTA formó parte de una de las experiencias novedosas que resistieron las medidas regresivas tomadas por los gobiernos de Menem y de La Rúa. Sin embargo, militantes del SIMeCa en sus relatos construyen una valoración positiva sobre ciertas prácticas sindicales tradicionales, a las cuales la CTA pretende contrarrestar con formas más democráticas y plurales.

“Yo rescato del Moyano de Camioneros la cuestión de la mística que le da. Nosotros tenemos chalecos, eso me pega. Cuando fuimos a hablar con la gente de Moyano estaban todos con camperas verdes. Cuando hablamos con el secretario general, el chabón me dice ‘nosotros tenemos el mejor secretario que podíamos tener en los siglos de los siglos’, le falto decir amén, igual son..., pero la cuestión de la mística la rescato, pero nada más. La ideología nada que ver. A SIMeCa hay que darle un poco de... SIMeCa tiene como una cosa de hinchada, y si nosotros le ponemos un poco más de rojo y negro al color del sindicato, todos efectos visuales... hay cada sindicatos, cuando nosotros caemos en las casas de empanadas a hablar con los patrones no le caemos con los pibes, le caemos con los gordos que tenemos en el sindicato. Los gordos son de bandas, lo más grandes que tenemos. Caen los muchachos y va uno a hablar con los compañeros, es una cuestión que le da más... eso yo rescato, el tema de la negociación. La patota sindical, en ese sentido, tiene que existir. Vos estás negociando con los patrones, ellos la ponen en todo sentido....” Entrevista militante del SIMeCa

La búsqueda de independencia por parte de los militantes del SIMeCa, hasta ese momento, era uno de sus principios rectores. Antes de ser parte de la CTA, el SIMeCa estuvo vinculado al MIC, espacio en donde han participado sectores muy diversos, desde las comisiones internas de los subtes y los ferrocarriles, Villa Constitución, Fate, Terrabusi, Seccionales de Suteba, de ATE, trabajadores/as de la mina de Río Turbio, la Comisión Interna de SIDERAR Haedo (UOM), la Comisión Interna de Shell de Dock Sud, etc., pero que, sin embargo, se configuró como un espacio de militancia con muchos sectores ligados a partidos políticos. Según uno de nuestros entrevistados, el SIMeCa no podría pertenecer al MIC porque este es un espacio que se compone de agrupaciones gremiales pero no de sindicatos. Fue así que en las discusiones internas del sindicato consideraron que la coyuntura exigía otro tipo de alianzas. La decisión parece transitar por la necesidad de ampliar las bases relajando los posicionamientos políticos, pues en este contexto tener definiciones políticas, según lo dicho por los entrevistados, generaría rupturas. Si bien consideran que todos los sindicatos tienen agrupación gremial, entendida como fracción o tendencia del sindicato, el grado de conflictos al interior de una estructura depende del momento histórico. Y en este sentido, la constitución institucional del sindicato parece demandarles mayor cohesión interna y amplitud en las posiciones políticas; lo que paradójicamente se produce diluyendo (madurando según sus palabras) posiciones políticas de carácter radicales.

“Hoy estamos sentados acá, en la CTA, pero también tiene que ver con la experiencia, con las necesidades, hay un rechazo absoluto a las centrales sindicales y a relacionarnos con cualquier otro tipo de sindicato. Hoy, siete u ocho años después, estamos sentados con la CTA. Nosotros reivindicamos la idea de sindicato, no en abstracto, sino vinculado con otra serie de ideas, con la agrupación, la democracia, con la lucha, todavía no se ha demostrado otra forma. Hay muchos compañeros que dicen “No sindicato”. Después lo ven y bueno, esto es un sindicato o un cuerpo de delegados, toma forma aunque no se den cuenta” Entrevista a Militante del SIMeCa.

Esta incorporación en la CTA puede ser interpretada como una necesidad “impuesta externamente”. Es decir, debido a que las luchas ganadas

eran seguidas por derrotas, debido a la falta de reconocimiento jurídico del sindicato, el SIMeCa buscó en aquella central sindical un espacio que les diera mayor capacidad de movilización de recursos en la disputa legal. Y en este sentido, la incorporación en la CTA, la entendemos como una manera en que el Estado impone logró imponer sus términos, desviando el eje central de acción del SIMeCa hacia la obtención de la personería gremial.

Sin embargo, su incorporación en la CTA les trajo no sólo beneficios en relación a la disputa legal, sino también en relación a la posibilidad de ofrecerle servicios a los afiliados del SIMeCa y un espacio físico en el local de la CTA para que el sindicato funcione.

El establecimiento de relaciones con los sindicatos parece discurrir por el sendero de la cooperación, el conflicto y la solidaridad. Conflicto con Comercio y Pasteleros porque con ellos se disputan el encuadramiento de los mensajeros blanqueados. De cooperación con la CTA, por cuestiones de apoyo financiero, infraestructura y propaganda. Con ATE (Asociación de Trabajadores/as del Estado) y CTERA (Central de Trabajadores/as del Estado de la República Argentina) por asesoramiento legal y la posibilidad de ofrecer la obra social de CTERA. De solidaridad con la comisión interna del subte, y con conflictos puntuales como el caso del *Banco Francés* o el *Hospital Garrahan*.

Asimismo, su incorporación a la CTA, fue interpretada por los activistas del SIMeCa como una necesidad de “apertura”, y para que ésta fuera posible debían clausurarse discusiones identificadas como ajenas a lo sindical. Los militantes, en este sentido, se preguntaban por el valor de la pura confrontación ante situaciones en las cuales ello no les significaba un rédito luego del conflicto. Así, a la luz de estas derrotas, la apertura del SIMeCa a alianzas con una central sindical se les imponía como una necesidad instrumental para alcanzar el objetivo del reconocimiento jurídico. En resumen, licuar posturas ideológicas para obtener victorias “gremiales” parece ser el modo en que operó, en el tejido de alianzas, el pasaje de una forma radical a otra de carácter institucional confrontativa.

En este punto se puede destacar que la figura legal que logró adquirir el SIMeCa es la inscripción simple, ésta le permite hacer convenios por empresa, aunque no representa a todo el sector. La ley le posibilita hacer acuerdos entre el sindicato y la empresa mientras que no haya un sindicato con personalidad gremial en la actividad. Así, el SIMeCa se propuso comenzar una campaña de afiliación a la par de pelear por tener la personería¹⁰⁹. En resumen, la lucha por la obtención de la personería gremial fue un paso importante para posicionarse frente al nuevo antagonista (la patronal) en la conformación de alianzas, y en definitiva ante los trabajadores que (busca) representa(r).

La representación es una dimensión que debe ser tomada en cuenta al momento de identificar mutaciones. Los militantes más activos del SIMeCa se consideran el sector más avanzado de los trabajadores/as mensajeros, tanto en conciencia como en compromiso, y es eso lo que posicionaría al sindicato en un lugar diferencial. Este razonamiento abriría la puerta a la representación de aquellos otros que rescaten esa posición, reconozcan su situación de precariedad laboral y se propongan luchar, junto al sindicato, para modificarla. Sin embargo, la idea de representación viene acompañada por una particular concepción de la relación bases –cúpulas, porque es allí donde se visualiza un elemento diferenciador de las experiencias de burocratización sindical. El SIMeCa, a pesar de sus mutaciones, ha mantenido uno de sus principios que es el de fomentar el protagonismo y la participación de todos sus miembros.

Por otra parte, el pasaje de una forma a otra se conjuga con un cambio en la composición de los trabajadores/as representados por el SIMeCa; puede decirse que en los últimos años ha sido “más proletaria”. En sus orígenes se consideraba una actividad atractiva para aquellos jóvenes de sectores medios que compatibilizaban sus estudios con la “moto”, pero hoy aparece la noción de oficio. La transitoriedad y la alta rotación que ha existido en la actividad comienzan a diluirse. Un elemento que destacan los entrevistados, en relación a las características de la actual composición más “proletaria”, es el menor

¹⁰⁹ En enero de 2009 el SIMeCa comenzó una campaña de afiliación para cotejar el número de afiliados del sindicato en el camino de su lucha por adquirir la personería gremial. Sin embargo, la personería quedó en manos de ASSIM, el sindicato que depende de la CGT.

nivel educativo de los actuales trabajadores/as del sector, así como el costo y el modo de adquisición de la herramienta de trabajo.

Resumiendo

Como mencionamos, el cambio de eje de la lucha del SIMeCa muestra ser una adecuación a la nueva realidad, o lo que en otros términos puede comprenderse como un aprovechamiento de una estructura de oportunidades políticas. Estas oportunidades expresadas en la política de registración del empleo potencializa su lucha por la mejora de las condiciones laborales, al tiempo que produce un reencauce. Así, la transmutación del ciclo de luchas sociales producido luego de la devaluación y condensado en la disputa sindical es expresión de un reencauce de las luchas, donde de la negatividad contra el orden neoliberal se pasa a una positividad¹¹⁰ que busca mejoras sociales. Y en este sentido, el SIMeCa al enfocarse en la consolidación como sindicato implicó ingresar a una etapa de aceptación, impuesta por la estructura de oportunidades políticas abiertas, de las formas constituidas. La lucha por el cambio social en y contra su propia forma sindical ha quedado suspendida. La racionalidad instrumental parece estar impregnando sus prácticas, aunque en el proceso, como se pudo leer en la entrevista guiada, esto no se ha dado linealmente y sin conflictos.

SIMeCa parece encontrarse ante una situación compleja, pues al mismo tiempo que se encuentra constituyéndose como sindicato, conviven modalidades de acción de carácter radical en la que junto a muchas otras organizaciones impugnan los repertorios de acción del sindicalismo tradicional. Así, por una parte se encuentra luchando por su autonomía relativa frente a estructuras más amplias, pero simultáneamente, se halla ante la necesidad de incorporarse a estructuras sindicales tradicionales, bajo el peligro de perder su característica disruptiva.

¹¹⁰ Negatividad y positividad de las luchas se refiere, simplemente, a que la primera tiene por horizonte la destitución del orden existente; mientras que la segunda (la positividad) remite a que las luchas, a pesar de su carácter conflictivo, son afirmativas de la sociedad existente.

Por último, la relación con los diferentes niveles y organismos del Estado fue cambiando a lo largo de la conformación del SIMeCa. La relación fue oscilando entre la negociación y el conflicto, aunque a veces han coexistido ambas formas. En este sentido cabe resaltar el cambio de una forma de Estado a otra, es decir de aquella forma de Estado ligado a la convertibilidad y el neoconservadurismo neoliberal menemista, a la forma de Estado post-convertibilidad, que suele llamársela como neodesarrollista. Existieron, pues, momentos en que la confrontación directa con las fuerzas policiales fue el modo en que podía identificarse esa relación, y otros momentos en los cuales la pelea por la personería jurídica llevó al reforzamiento de otros canales negociadores e institucionales.

La tendencia señalada por los militantes del SIMeCa a articularse como sindicato, en tanto “herramienta natural” de los trabajadores/as y la reducción de sus acciones a una dimensión instrumental, fue el modo en que se les impuso por “propia elección” (*éxtimamente*), la frialdad de la razón calculadora. Ésta, que inicialmente había sido rechazada por el calor de sus motores, ingresó como líquido refrigerante con el frío normalizador del repliegue y reencauce general y particular de las luchas sociales iniciada por Duhalde y continuada por Kirchner, una vez pasado el aluvión (*radical*) del 19 y 20 de diciembre de 2001.

Conformarse en sindicato fue y es una necesidad por el tipo de lucha que llevan adelante (y como toda necesidad fue condicionada desde “fuera” por su antagonista constitutivo). Así tanto en los comienzos como en la etapa actual la conformación en un sindicato parece ser un condicionamiento del tipo de actividad que realizan y por las condiciones originarias en las que ésta se desarrolla. Sin embargo, esa propia compulsión a conformar un sindicato, y luchar para la mejora de las condiciones de trabajo, no parece decirnos nada acerca del porqué del tipo de acción y *formación* originaria de carácter radical que aún continúa en las bases del SIMeCa. Ello no sólo se debería a las trayectorias personales, sino, fundamentalmente, al ciclo de lucha en que se inscriben. Pero dado que no es nuestra intención encontrar un fundamento último, el despliegue de una forma radical a otra de tipo institucional

confrontativa parece ser el resultado de las modificaciones del sujeto con el cual antagonizan y de un proceso interno: un proceso *éxtimo*.

Las siguientes imágenes del SIMeCa posicionan a la organización en dos momentos. La imagen N°1 remite al de sus orígenes, con la lógica de la solidaridad y la combatividad en las calles, durante las jornadas del 19 y 20 del 2001. La imagen N°2, expresa claramente la demanda por el reconocimiento del sindicato, básicamente el pedido de la personería gremial, sin dejar las calles y la combatividad que caracteriza a los jóvenes nucleados en el SIMeCa

Imágenes SIMeCa

Imagen N°1: Motoqueros durante el 20 de diciembre de 2001



Fuente: <http://www.simeca.org.ar/2010/09/04/imagenes-del-20-de-diciembre-de-2001/>

Imagen N°2: Marcha para reclamar la personería gremial en junio de 2006



Fuente: <http://ar.groups.yahoo.com/group/ftcpatagonia/message/1882>

Capítulo VIII. La experiencia del SENCUE

¿Qué hacer? nos es una recurrente pregunta. ¿Qué hacer cuando aquello que se presenta como una situación transitoria se va convirtiendo en una actividad más de todos los días? ¿qué hacer cuando aquello que era un trabajo bien pago nos consume en la actualidad más tiempo y nos reditúa menos dinero? ¿qué hacer cuando aquellas exigencias de las empresas que se presentan como un absurdo son en realidad un abuso? ¿qué hacer cuando nos exigen todos los deberes sin reconocernos un solo derecho? ¿qué hacer...? Pareciera una pregunta que se corresponde con una respuesta única. Nosotras y nosotros no tenemos esa repuesta, mientras tanto vamos haciendo, nos vamos juntando, compartimos experiencias, construimos colectiva y horizontalmente ensayos de respuestas... Y mientras tanto seguimos avanzando, reconociéndonos como trabajadores/as, y nos damos cuenta de que debemos luchar para que los que nos emplean nos reconozcan como trabajadoras y trabajadores/as, para que reconozcan nuestros derechos... si bien no tenemos una respuesta sí tenemos una convicción, es necesario luchar, y por eso firmamos: encuestadores y encuestadoras en lucha. (Boletín N°1, diciembre de 2005. SENCUE)

En el capítulo V, hemos hecho referencia a las nuevas actividades de servicios que proliferaron a partir de otra forma de pensar el comercio, el intercambio y la producción luego de la crisis del fordismo. Esas nuevas formas de transitar el mundo del trabajo vinculadas a estas actividades se caracterizan por no tener un fuerte arraigo identitario, siendo generalmente trabajos a tiempo determinado, a destajo, sin un empleador fijo, sin espacios ni tiempos. Son formas individualizadas, caracterizadas por la desprotección y la alta rotación del sector de la población que más se vincula a esos trabajos: los jóvenes. La tercerización en el mundo de las empresas de investigación social y de mercado fomentó el desarrollo de tramas empresariales complejas, en donde las relaciones laborales se desdibujaron tornándose más frágiles. Los trabajadores/as, individualizados, dejaron de pensarse en relaciones salariales estables, presentándose a sí mismos como prestadores de servicios con obligaciones pero sin derechos.

En el caso que aquí desarrollaremos, podremos dar cuenta de estos procesos, mirando a los trabajadores/as de las encuestas, una actividad que como mencionamos en el capítulo V comienza a desarrollarse en Argentina con cierta incidencia a partir de los años sesenta, cobrando importancia a nivel decisonal en el mundo de la política y en los mercados en los años noventa, ligada a la centralidad que va adquiriendo la opinión pública. Las empresas o partidos políticos necesitaban de cierta información para la toma de decisiones, impulsando así una actividad, que ofrece servicios informacionales, cuya “materia prima” es generada por encuestadores, quienes se posicionan en la base de una trama empresarial por demás compleja.

Esta complejidad tiene que ver con la lógica de funcionamiento de las empresas locales, el tamaño, la vinculación con empresas globales, y los diferentes campos de acción de la rama. Podemos decir a grandes rasgos, que se encuentran tres niveles en esa trama. Por un lado, las grandes consultoras, que tienen sus casas matrices en el exterior, que le signan estándares de trabajo, la participación en licitaciones de precios, con una cartera de clientes que se estructura en el marco del comercio global. Por otro lado, las consultoras medianas y pequeñas, que se definen como tal por la cantidad de empleados o porque no pertenecen a una red. Finalmente los proveedores de campo, que ofrecen diferentes servicios que son utilizados por las consultoras: data entry, supervisión, reclutamiento, coordinación de grupos, *central location*, etc. Los dos primeros niveles subcontratan servicios en esta base, y en definitiva es ésta la que establece la relación laboral directa con los encuestadores, pese a que se posicionan como mediadores, y por ende ajenos (como veremos discursivamente, no legalmente) a cualquier tipo de responsabilidad sobre temas salariales, contractuales y demás condiciones laborales.

Los encuestadores terminan desconociendo a su real empleador, debido que estos proveedores reciben las instrucciones de otra consultora (grande, mediana o pequeña), que a su vez, es contratada por empresas o partidos políticos, introduciéndose así un desconocimiento general de la cadena de responsabilidades, siendo el encuestador el último eslabón. Los

trabajadores/as de las encuestas quienes van atravesando su trayectoria laboral a través de un “boca en boca”, por recomendaciones, van construyendo la información sobre “quiénes son los que le dan el trabajo al encuestador”: el instructivo, la capacitación, el instrumento, el campo y a esperar el pago y un nuevo llamado. Algunos encuestadores pasan a ser instructores, o jefes de campo y hasta llegan a ser proveedores de campo, pero en nuestra investigación pudimos corroborar en el universo de encuestadores entrevistados que la proyección laboral en ese campo tiene un tiempo corto, se percibe como una tarea pasajera, mostrando básicamente una débil inscripción identitaria con la actividad.

La particularidad del SENCUE frente a los otros casos

El caso del SENCUE tiene una particularidad que lo diferencia de los otros casos presentados. El mismo no quedó materializado en una estructura de carácter sindical, como sí es el caso de La Alameda/UTC que comenzó una militancia gremial referenciando a la organización en diferentes lugares de trabajo (a través de la figura de delegados de la UTC), con el claro objetivo de deslegitimar la acción del sindicato con personería gremial, el SOIVA. También se diferencia del caso del SIMeCa, organización que intentó obtener la personería gremial ante el vacío sindical en el que estaba anclada la actividad del mensajero (recordemos que la personería gremial fue obtenida por ASSIM, organización apoyada por Hugo Moyano). Ambos casos plantearon una militancia abierta, frontal, confrontativa, con claros antagonismos, vinculándose a estructuras sindicales más amplias (CGT en el primer caso y CTA en el segundo), hecho que fue configurando una matriz sindical con marcos normativos para la acción.

El caso del SENCUE, ya veremos por qué, construyó un estilo de militancia clandestino, con acciones disruptivas esporádicas, que concluyó con una total indiferencia hacia el sindicato con personería que contempla la actividad del encuestador. Si bien, en el desarrollo de la experiencia se debatió en torno a cómo posicionarse frente al SUP, finalmente, éste no aparece en las interpelaciones del SENCUE, ni disputando, ni confrontando. Se apela al marco legal (el convenio colectivo), para posicionarse frente al antagónico, difícil de

identificar en una cadena de responsabilidades derivada de la misma trama empresarial. Ese marco legal estructura la demanda y la legitima: el “blanqueo”, que supone el reconocimiento de la relación de dependencia y cierto marco de protección para los trabajadores/as. Ahora bien, en este marco legal el SENCUE se apoya para llevar adelante las acciones de denuncia a través del “escrache”, una práctica ligada a las organizaciones de derechos humanos, articulando una militancia virtual y la reflexión teórico conceptual sobre las nuevas formas de atravesar el mundo del trabajo. El tipo de militancia planteada por el SENCUE lejos esta de asimilarse a una forma jerárquica, sino que se plantea una militancia sin referencias, despersonalizada, oculta, que en definitiva no viró hacia formas más institucionalizadas, a partir de una articulación con una matriz sindical existente (por ejemplo, el SUP). Podemos inferir a través de nuestras entrevistas, que el SENCUE, por su misma composición y origen reivindica y reproduce hacia el mundo del trabajo, estilos de militancia y formatos del mundo estudiantil, apelando a cierta solidaridad y reflexividad existentes en ese mundo. Hay que destacar que su origen se ancla en el mundo universitario, y que además, sus militantes más activos eran estudiantes o recibidos recientes de la Universidad de Buenos Aires.

Si bien el movimiento estudiantil tiene una larga tradición de lucha, es en esta última década en donde nos queremos situar, porque es el momento en el que se empieza a revertir la escisión producida entre la academia y la política bajo todas sus formas producto de políticas represivas y de discursos que intentaron encapsular la vida universitaria. El movimiento estudiantil universitario, mirando la experiencia en la Universidad de Buenos Aires (espacio desde donde se gesta el SENCUE y en donde realiza su primera actividad), comienza una nueva etapa en el conflicto que se dio en llamar “*lucha por la democratización de la UBA*”, que se expresa a mediados de la última década, y que supone como base la construcción de lazos de solidaridad sobre el conjunto de las identidades estudiantiles como elemento estratégico de una praxis anclada más en el movimiento que en las organizaciones (Rico et al., 2010).

Las organizaciones que lograron imponerse en procesos electorales en este último tiempo, lo han hecho con discursos que suponen una nueva concepción sobre el sujeto-estudiante, al entenderlo como un *par*, que sólo puede ser interpelado a partir de problemas derivados de las prácticas cotidianas comunes. De esta forma se intenta romper con la idea de vanguardia y de cierto distanciamiento entre aquel estudiante que milita y la masa del estudiantado que se encuentra al margen de esa experiencia.

Otro elemento a destacar son las prácticas disruptivas que históricamente caracterizaron al movimiento estudiantil. En la actualidad, en el espacio universitario “como territorio de disputa, se libran conflictos y enfrentamientos de todos los órdenes. Estos se presentan bajo las formas más diversas y heterogéneas, toma de edificios, marchas y concentraciones, de modos discursivos dentro de ámbitos institucionales (elecciones) o de modos explícitos y abiertos, es decir, como ‘encuentros entre bandos’, como choques físicos entre los cuerpos” (Op cit.: 14).

Es en este marco que el SENCUE, junto con la Red de Estudiantes de Sociales (RES) y un grupo de estudiantes de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA a finales del 2006 promueven una jornada en la facultad de Filosofía y Letras y Ciencias Sociales de la UBA, para tratar justamente la problemática de la precariedad como factor que está presente en la esfera vital y laboral de aquellos estudiantes que comienzan a incursionar en el mundo del trabajo, realizando encuestas como su primera práctica profesional. Más de cien personas respondieron a la invitación. El objetivo era articular y permitir el cruce de experiencias, como ellos manifestaron “*Atravesamos de un modo político y colectivo el mismo camino que de otro modo deberíamos recorrer de modo despolitizado e individual*”. De esas experiencias surgió la Coordinadora de Trabajadores/as Precarizados (CTP), que articulaba a diferentes grupos de trabajadores/as precarizados (la CTP se disolvió en agosto de 2008 tras un proceso de desgaste y alejamiento de grupos de carácter sindical). Esta experiencia, aparece claramente como punto de partida para pensar la manera de comenzar a cuestionar la precariedad, en un ejercicio de reflexión y de

intentos de conceptualización, de una problemática que los atravesaba como estudiantes y como trabajadores/as¹¹¹ a los militantes activos del SENCUE.

Resumiendo, la solidaridad estudiantil fue la matriz de militancia a partir de la cual se estructuró la experiencia del SENCUE, y este puede ser uno de los factores explicativos al hecho de que la experiencia no se vinculó a ninguna estructura sindical mayor, quedando una militancia anclada en la denuncia, la orientación, la circulación de información, desde las redes sociales y negando la institucionalización.

Es innegable también el impacto de la experiencia de las asambleas barriales conformadas en la ciudad de Buenos Aires luego de los sucesos del 19 y 20 del 2001, considerando que la gran mayoría de los militantes del SENCUE participó activamente en ellas. Así, la dinámica asamblearia, la negociación de cualquier forma de representación y la autonomía, siguieron estructurando las prácticas de sus militantes. Se fue construyendo lentamente una militancia “volátil”, que no se cuantifica, que no se institucionaliza, que no adquiere formas, que apela a la experiencia subjetiva, fortaleciéndola, para no “explotar”, para no padecer el “BURN OUT”, en donde se te quema el alma. Canalizar la angustia de un trabajo que se basa en la incertidumbre, que desdibuja relaciones salariales, es lo que el Sencue se planteó desde sus orígenes. Encuestadores y encuestadoras en lucha. Nada más.

¹¹¹ Las dos acciones más importantes que realizaron como CTP fueron las llamadas “caravanas contra la precarización laboral” en donde se marchaba hacia aquellos lugares de la ciudad de Buenos Aires que representaban agentes precarizadores (Ministerio de trabajo, Movistar, Institutos de formación terciaria, el rectorado de la UBA, entre otros). La primera de ellas se realizó el 1° de mayo 2007 y fue encabezada por manifestantes con caretas de muñequitos “playmobil”, figura que simboliza que el trabajador precarizado es descartable, manipulable. A su vez, la careta genera el efecto de la igualación, para dar cuenta de una identidad colectiva ante la fragmentación de los vínculos entre los trabajadores/as. La segunda caravana se realizó el 30 de abril de 2008, y además de las caretas de playmobil características de la primera caravana, se realizó una representación con el llamado “pulpopular”, una especie de títere que simbolizaba lo contrario a los grandes pulpos económicos, en cuyos tentáculos estaban los trabajadores/as, dando cuenta de la unidad en la diversidad del campo popular. Luego realizaron acciones directas en distintos lugares de trabajo: el 14 de Agosto 2007 el apoyo a un escrache a ACTION LINE; en septiembre 2007, apoyaron un escrache de los trabajadores/as de Wal Mart; el 10 de Octubre 2007, escracharon a la consultora IPSOS, una acción impulsada por el Sencue; además de asistir a charlas, eventos y reportajes

El otro: La compleja trama empresarial

“Nadie sabe quienes somos, entonces también juega ese fantasma de que todos tienen a alguno de encuestadores en Lucha dentro de su empresa y por eso les da miedo que les pase algo; ni saben ni cuantos somos, ni quienes, ni nada y juega mucho ese fantasma que da vueltas” Entrevista a militante del SENCUE en poder de la autora.

La cita arriba referenciada se presenta como una estrategia por parte del SENCUE de preservación frente a la trama empresarial del sector, que por su misma estructura y lógica de funcionamiento, también contiene elementos que no permiten una clara identificación. Como desarrollamos en el capítulo V, el mundo de las empresas de investigación social y de mercado se expande rápidamente en los años noventa en la Argentina, y ese crecimiento no fue acompañado por lógicas estructurantes que regulen la actividad y a su vez, en lo estrictamente laboral ese hecho produjo un deterioro de la calidad del trabajo del encuestador, quien quedaba en la base de una pirámide, cuya cúpula se fue concentrando más con el correr de los años, configurándose a su vez una base cada vez más amplia, diversificada y móvil. Ese proceso de regulación comienza recién hacia finales de la década del noventa, momento en que empresas globales comienzan a instalarse en el país, a través de un proceso de compra y de fusiones entre empresas locales y empresas locales. Es así, que en el país se insertan códigos y normativas internacionales que van estructurando a su vez diferentes dimensiones de la actividad. Las motivaciones de esas regulaciones son distintas, pero se traducen en definitiva en una estandarización, y en el enmarcamiento legal de las relaciones laborales que en ella se construyen. Esto acopla en los primeros años del gobierno de Néstor Kirchner con la política gubernamental de fomentar el registramiento de los trabajadores/as, elemento central que en las empresas garantizarían una competencia legal. Hasta qué punto la acción de los encuestadores en lucha incide en ese proceso no lo podemos saber, pero desechando relaciones causales explicativas cerradas, consideramos que diferentes elementos confluyen generando un mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores/as de las encuestas.

“la cosa el sindicato de encuestadores no sé cuán extendida esta, y cuán efectiva fue esa lucha en el proceso de organización de los encuestadores en general, yo diría que bastante poco, me parece. Con lo cual el proceso de blanqueamiento de los encuestadores por parte de las empresas, me parece que es un proceso real, marcado, que planteó al interior de la industria debates todavía no saldados e importantes respecto de cómo competir, porque se crean situaciones de competencia muy desleal, si vos tenés a los encuestadores blanqueados y estas compitiendo con otros que no, entonces dentro de la Cámara de Empresas de Investigación de Mercado hubo debates respecto a esta cuestión, sobre todo entre las grandes, los grupos grandes, pero no sé si está ligado a la lucha de los encuestadores en lucha, digo, eso en algunos casos ha tenido, probablemente un impacto, pero el propio desarrollo de la industria llevó a que haya un proceso de regularización de los encuestadores”, entrevista realizada a un accionista de una consultora mediana, 20 años, profesional, en poder de la autora.

Ahora bien, pensando en la dinámica de regulación de la actividad, la Cámara Argentina de Investigación Social y de Mercado jugó un rol relevante en la fijación de los estándares que contribuyeron al mejoramiento de las condiciones laborales de los encuestadores. Desde la cámara se estableció el estándar de servicio para la Investigación de Mercados en Argentina, que define los elementos que deben poseer los proveedores de servicios de investigación que buscan ser evaluados y, en conjunto, constituyen un Sistema de Gestión de la Calidad, que pretende garantizar niveles mínimos de servicios de la empresa. Allí hay una forma de reglamentar la actividad y de normarla, implementando métodos de trabajo (mecanismos, controles, sistemas administrativos, informáticos, etc.) que aseguren que estos lineamientos sean seguidos siempre, en todo trabajo realizado para un cliente. Además del Código de Ética de ICC/ESOMAR, otro instrumento que contribuyó a esta estandarización, fueron las ISO 9001:2000, un modelo internacionalmente definido y reconocido como de gestión de calidad. Ahora bien, dentro de los controles establecidos en estas normativas, está el referido a “Los insumos de los proveedores de servicios de investigación”, dentro de los cuales está la contratación de servicios requeridos para realizar un proyecto (subcontratación de trabajo de campo, procesamiento o preparación de datos), transporte de materiales para pruebas etc.). La fuerza de campo propia de una empresa no se considera un suministro externo a la empresa (para fines del sistema de calidad forman parte del equipo interno), pero es común considerar a los

investigadores de contratación libre (freelance) como proveedores de servicio. Allí también se menciona la cuestión de la responsabilidad “El proveedor de servicios de investigación será el único responsable de todos los servicios que se presten como resultado del proyecto, incluyendo todas aquellas actividades por las que se tenga que subcontratar y/o contratar por outsourcing”. A su vez, es el proveedor de servicios de investigación el que “deberá definir procedimientos para seleccionar a la parte subcontratada, para establecer relaciones contractuales con la misma y para controlar la calidad del servicio prestado”. Otro de los elementos a destacar que reforzaría el vínculo entre el proveedor de campo y los encuestadores es uno de los ítems correspondiente a la “Administración de la Fuerza de Campo”, en donde el proveedor de servicios de investigación deberá documentar y tener disponible una amplia información relativa al personal encargado de la recolección de datos (coordinadores, supervisores, encuestadores, reclutadores, auditores y moderadores), a saber:

- . Habilidades, experiencia laboral previa, nivel de conocimientos (entrevistas de reclutamiento, formularios y solicitudes de contratación, referencias de empleos previos).
- . El personal encargado de la recolección de datos deberá contar con la capacitación adecuada para llevar a cabo las tareas que realice, dicha capacitación deberá documentarse, además del curso de inducción básico señalado en el punto 1.6.5 de este Estándar.
- . Proyectos en los que ha participado
- . El proveedor de servicios de investigación debe asegurarse que todos los trabajadores/as de campo que tengan contacto cara a cara con el público estén debidamente identificados mediante una credencial. La identificación debe contar con fotografía del trabajador, fecha de emisión y vencimiento, el nombre del trabajador de campo, nombre de la compañía, dirección y teléfono.

Ahora bien, estos elementos muestran claramente la necesidad de diferenciar una planta estable de trabajadores/as de las encuestas y la habilitación de la subcontratación bajo el sistema free lance, contratos por tiempo determinado.

Sin embargo, esta normativa no plantea la cuestión de la regulación de la relación laboral, y es allí en donde entra el otro actor en cuestión, el SUP,

sindicato con personería que es el que una vez al año acuerda con la cámara el esquema salarial para los encuestadores que cobra vigencia para todas las empresas de investigación de mercado en Argentina, sostenido en el Convenio Colectivo de Trabajo 107/90, celebrado por primera vez en el año 1989 entre ambas entidades. Allí se encuentra un régimen especial para los encuestadores, en donde se contemplan dos formas de relación salarial, la de la relación de dependencia por tiempo indeterminado (los estables) y las de relación de dependencia por tiempo determinado (los eventuales). Ambas formas de relación laboral reciben por convenio una remuneración a destajo, por cada entrevista realizada, salvo en algunos casos específicos que la remuneración puede ser percibida por día, asegurando al encuestador 15 días de trabajo mensuales durante dos meses. Además se establecen regulaciones sobre las condiciones de trabajo y derechos, tanto para unos como para otros. Sin embargo, en dicho convenio no existe una proporcionalidad en relación a una u otra forma, quedando como criterio empresarial la cantidad de trabajadores/as eventuales y estables.

Ahora bien, el conocimiento de este convenio por parte de los encuestadores nucleados en el SENCUE se dio en el transcurso de la primera mitad de esta última década, y fue la base para comenzar a estructurar un reclamo específico en el ámbito estrictamente laboral, junto con descubrimiento de la existencia de un sindicato en donde estaba encuadrada la actividad, el SUP (Sindicato Único de la Publicidad)¹¹². El SUP no fue receptor de los reclamos de los encuestadores organizados en el SENCUE, justamente porque las relaciones contractuales de éstos, los posicionaban al margen del ámbito de actuación del sindicato: eran trabajadores/as en negro¹¹³.

¹¹² El SUP es un Sindicato que tiene 50 años de historia y que nuclea a tres ramas de actividad: la de agencias de publicidad, vía pública y luminiscentes y la de investigación de mercado. . El SUP forma parte de la confederación sindical de trabajadores/as de los medios de comunicación social y audiovisual, compuesta en la actualidad por 11 gremios. A su vez, es miembro de la Confederación General de Trabajadores/as (CGT). Según información publicada en su página de Internet, tiene entre las tres ramas 8700 beneficiarios de sus servicios.

¹¹³ Nuestro encuentro con el SUP no fue fructífero en términos de la información recopilada. El mismo en la actualidad es un claro ejemplo de un sindicato tradicional, y la percepción fue encontrarse con una estructura vacía de contenido y de militancia. En la entrevista semiestructurada realizada a un miembro de la comisión directiva, apareció un relato tendiente a justificar esta situación, apelando a su historia, específicamente al impacto que tuvo la dictadura como el inicio de ese proceso de vaciamiento “todas las memorias fueron destruidas, nuestras bibliotecas, nosotros teníamos un prestigio, funcionaba en este

Historia de la organización

La experiencia del SENCUE comenzó a gestarse en el año 2004, a partir de que un grupo reducido de encuestadores que ya habían construido un lazo primario de confianza en el ámbito universitario, empezara a organizarse para reclamar por el aumento del valor de las encuestas en una consultora en la que habían confluído en el trabajo de campo. Ese reclamo puntual significó que la consultora que contrataba a los encuestadores duplicara el monto pagado por cada encuesta realizada. Estos encuestadores comenzaron a percibir entonces la potencialidad de la organización. Este hecho particular significó un quiebre en la percepción acerca de la posibilidad de mejorar las condiciones de trabajo, a partir de pensarse en términos colectivos en el marco de una realidad dada por un tipo de trabajo individualizado, una trama empresarial por demás compleja y una concepción de la tarea sin fuerte arraigo identitario. En virtud de ello, consideramos que este paso tuvo relación con un primer nivel de relación inter-individual, en el cual la cuestión del vínculo y la confianza cobraron relevancia:

“el tema del temor que había, que sigue estando, pero que ahora es mucho menor, que bueno, hablás, te juntas, te quedás sin trabajo. Si se enteran te quedás sin trabajo. Por eso la importancia de generar confianza para romper con eso” (entrevista realizada por la autora a Gabriela, 39 años, 10 años de encuestadora, universitario completo, en diciembre de 2007)

Entonces, la conformación de un núcleo de confianza y la visualización de la potencia de la organización a partir de un conflicto y su resolución, fue central para estos encuestadores, que definen ese momento como catártico, como un “proceso de aprendizaje”. Aquí comenzamos a percibir la importancia de la construcción de vínculos de solidaridad (retomando la dinámica estudiantil), rompiendo procesos de individualización característicos de las trayectorias laborales de los jóvenes vinculados a los nuevos servicios de la economía.

edificio una escuela de cine, teníamos una isla en el Tigre, pero la dictadura los robo todo”. Es interesante el relato de donde se desprende la incapacidad de construcción en estos últimos treinta años con la recuperación democrática. Cabe preguntarse, ¿No hay historia reciente ahí? Parece que no.

“Cada uno que venía, que venía a contar su historia como si fuera propia y como si fuera individual, cuando en realidad es siempre la misma historia de todos” (entrevista realizada por la autora a Gabriela, 39 años, 10 años de encuestadora, universitario completo, en diciembre de 2007)

La desconfianza fue entonces el primer obstáculo que se presentaba como una dificultad a la hora de convocar a los encuestadores para que se organicen en los (no) lugares de trabajo¹¹⁴. Recordemos que la actividad de encuestador dificulta la organización, por su alta rotación, por su carácter transitorio, y en ese sentido, la dificultad de sostener una estructura propia que se plantee como una alternativa organizativa. El momento de la entrega de los instructivos¹¹⁵ era aquel que había que aprovechar, porque era el único momento en el que las consultoras estaban en contacto directo con todos los encuestadores y éstos podían estar en un mismo espacio físico (generalmente un bar).

La calle aparece en este caso como el lugar de trabajo por excelencia y la existencia de diferentes modalidades de realizar la tarea del encuestador (timbreo, salón, telefónica, coincidencial, por contacto), implican también relaciones diferentes con el encuestado, entre los encuestadores, con los supervisores, distintos instrumentos de trabajo y espacios también diferentes. El riesgo también es un factor del tipo de trabajo, por el grado de exposición del encuestador cuando la calle es el espacio laboral. Ante la dificultad de generar adhesiones inmediatas, cambia el sujeto a quién interpelar: son las empresas sobre las que hay que ejercer presión y por decantación, en un mediano plazo, los mismos encuestadores comenzaron a modificar la misma percepción en torno a la actividad. Sin embargo, hay que destacar que las experiencias se conectan con proceso enmarcadores que le confieren también sentido, y que

¹¹⁴ Plantear la existencia de no lugares tiene que ver con no poder fijar un espacio fijo de trabajo. Si bien la calle es un espacio concreto, su amplitud dificulta una demarcación y sabemos que los análisis sobre los procesos organizativos de los trabajadores/as parten del hecho de compartir las mismas condiciones en un espacio laboral acotado y concreto, como se observó en los trabajadores/as industriales.

¹¹⁵ El momento del instructivo es aquel en que los encuestadores son convocados por la consultora, generalmente un bar, para capacitarlos en el uso del instrumento: la encuesta. Este momento es el único en el que los encuestadores están en contacto entre sí, porque una vez realizadas las encuestas, su entrega es un acto individual.

las pueden estimular o potenciar. Es así, que consideramos que este proceso catártico, de identificación de la problemáticas y la estructuración del reclamo concreto del registramiento, hay que pensarlo en el nuevo contexto que ofrece oportunidades políticas para la acción del SENCUE. Entonces, si bien no es nuestra intención construir una historia contra fáctica, consideramos que no hubiese sido posible no sólo la estructuración del reclamo, sino también la resolución favorable del mismo, en el contexto de los noventa. Podemos aducir al respecto, que el inicio del registramiento de los trabajadores/as a partir de las acciones emprendidas por el SENCUE, sólo fue posible en el nuevo escenario, en este proceso más generalizado de transformación de las condiciones de trabajo que trasciende el rol del sindicato de encuestadores en lucha, o de cualquier sindicato, sino que tiene que ver con el modo en que el gobierno redefine ciertas reglas de juego que eran características de los noventa, que tendían a flexibilizar las relaciones laborales. Entonces, a mediados de la última década se dio un marco de oportunidades políticas para que los encuestadores nucleados en el sindicato tuvieran más efectividad para su trabajo porque encontraron un escenario que favorecía ese proceso.

Entre la institucionalización y la legalidad

Como sostuvimos en el punto anterior, la política laboral impulsada por los gobiernos kirschneristas, plantean una línea clara hacia la conquista de derechos perdidos en ese campo, y el camino señalado es el registramiento de los trabajadores/as. Es decir, la principal demanda del SENCUE se enmarca en esta línea, a partir de pensarse en una actividad que los posicionaba como trabajadores/as por cuenta propia. Luego del reconocimiento de la relación de dependencia, comienza el reclamo por el registramiento de los trabajadores/as. El repertorio de acción consistió entonces en la acción directa: “petitorio, presión, escrache” hasta el “blanqueo” de los trabajadores/as. Aquí podemos percibir un cambio además de la forma en el tipo de reclamo, que transitó desde la demanda del aumento del valor de la encuesta (aumento salarial), a otro reclamo que incluía el reconocimiento de la relación de dependencia.

“Al principio era tan lejano el tema del blanqueo, estábamos tan acostumbrados a estar en negro. El convenio trajo un montón de

discusiones, porque era difícil aceptar la idea de la relación de dependencia, porque estaba el razonamiento de que si me blanqueo en una empresa no puedo agarrar trabajo en otra. Fue un proceso para que se transforme en un objetivo colectivo” (entrevista realizada por la autora a Fiorela, 25 años, 4 años de encuestadora, estudiante universitaria, en febrero de 2008

El blanqueo adquiriría para estos trabajadores/as varios significados: acceso a la obra social, aguinaldo, vacaciones, y que el “dejar de llamar” por parte de una consultora - señal trabajadores/as entrevistados, ello daría un marco de estabilidad que al mismo tiempo facilitaría el proceso organizativo en los lugares de trabajo, al disminuir los altos niveles de rotación, siendo ésta una característica propia de la actividad.

“Consideramos que una victoria en una empresa acarrea un espacio y una base de militancia y para conseguir mejoras, entonces es como un efecto dominó en un punto” entrevista realizada por la autora a Gisela, 25 años, 3 años de encuestadora, universitario completo, en marzo de 2008)

Por vínculos personales, el SENCUE se contactó con el SIMECA, y el abogado de esta organización asesoró en cuestiones relacionadas a las nuevas modalidades de contratación y en el carácter ilegal del monotributo como forma que esconde la relación de dependencia. La posibilidad de usar una herramienta legal como son las inspecciones del Ministerio de Trabajo¹¹⁶ para multar a aquellas empresas que tienen trabajadores/as en negro, que había sido fructífero para los mensajeros, abrió una nueva etapa, ampliando el marco relacional del SENCUE. El Ministerio terminó respondiendo a esta demanda de intervención, como ya dijimos, en el marco de una campaña estatal de lucha contra el trabajo en negro (como fueron las acciones para comenzar a regular el trabajo doméstico). Estas inspecciones comenzaron a finales del 2006 y continuaron hasta la finalización del trabajo de campo. Las inspecciones implicaban un trabajo previo, de una militancia clandestina en las

¹¹⁶ La relación con las instancias estatales se da a partir de la decisión de contactarse con el Ministerio de Trabajo, para que éste realice inspecciones en el momento del instructivo de la encuesta (momento en que la empresa contratada por la consultora se junta con los encuestadores para hacer una demostración de cómo se aplica la encuesta). Sin embargo, el SENCUE denuncia la complicidad del Estado con las empresas, por la promulgación de las leyes de flexibilización laboral que dieron el marco a la existencia de estas relaciones de trabajo precarias.

empresas, del “boca en boca”, pintadas y “pegatinas” de noche, informando del convenio, para generar un grado de consenso entre los trabajadores/as.

Como venimos sosteniendo, la construcción de lazos de solidaridad comienza como el principal desafío del SENCUE, en una actividad tan individualizada y en donde por más de una década se desdibujó la relación de dependencia, dando lugar a una figura del empleo precario, que es el del asalariado fraudulento. Para el Ministerio de Trabajo es fraude laboral, para las consultoras es la lógica de funcionamiento empresarial, en donde ante la AFIP se está en regla:

“Las empresas se asesoran con contadores y no con abogados laboralistas” Roberto, 24 años, 7 años de encuestador, estudiante universitario

Esta situación llevó a que muchos encuestadores que no militan en la organización estén en contra de las inspecciones, porque consideran que son monotributistas y que no corresponde el reclamo, por miedo a perder el trabajo o por lazos de amistad con la Coordinadora¹¹⁷, que es una figura clave para pensar en la tercerización laboral como proceso precarizador. Entonces, con el tiempo se fue frenando el ritmo de las inspecciones y llegaron a la conclusión de que primero había que generar consenso, tener el contacto de al menos un trabajador en la empresa que comience a “agitar”:

“Hay que hacer un trabajo de hormiga, es un problema, porque te convocan por un conflicto puntual y después no vienen a las reuniones, hay que laburar el vínculo, el miedo y el compromiso (...). Es un problema como se percibe este tipo de trabajos, esa es la trampa. Y para la patronal es el mecanismo de explotación más perfecto, que el propio trabajador no se refleje en su actividad, es lo más perfecto, por qué, qué pasa, no te reflejás en tu actividad y decís bueno, total voy a trabajar a lo sumo dos años de eso (...) Yo tengo compañeros de la facultad que hace 5 o 7 años que están trabajando en esto” Gisela, 25 años, 3 años de encuestadora, Universitario completo

¹¹⁷ Las Coordinadoras son instancias de mediación entre los encuestadores y las consultoras. Hay de diferentes tamaños, pero generalmente es un emprendimiento de algún jefe de campo que decidió ser un agente más de mediación.

Entonces, podemos decir que en una primera etapa la experiencia del SENCUE propone romper con la imagen del trabajador autónomo para reconocer la relación de dependencia y así exigir el blanqueo. Pero podemos mencionar una segunda etapa, que tiene que ver directamente con el mundo sindical, en un debate que osciló entre construir un sindicato alternativo y pelear por la inscripción gremial o comenzar, después del proceso del blanqueo, a afiliarse al SUP, elegir delegados, e iniciar una disputa por la dirección (activar a nivel de base y ganar la conducción). Este debate generó una división¹¹⁸ del SENCUE en enero del 2006, entre aquellos que querían “ganar el sindicato” y aquellos que querían constituirse en una organización sindical alternativa. Sin embargo, llegar a esas dos alternativas requirió de un proceso anterior, que tuvo que ver con reconocerse como una organización sindical en el sentido de pelear por mejores salarios y condiciones de trabajo para el conjunto de los trabajador@s de las encuestas. Fue en el escrache a Melnik Burke en agosto de 2006, cuando se posicionaron en ese lugar:

El caso ideal fue el de Melnik, no sé si se enteraron...el escrache que hicimos en esa empresa, que hacía encuestas telefónicas (...) mandamos una inspección que cayó y tomó todos los datos a los que estaban ahí laburando y a la semana fuimos e hicimos un escrache (...), entramos a hablar a la empresa que estaba el contador que era el único que estaba en ese momento y nosotros le dijimos `nosotros somos Encuestadores en Lucha` (se frena, y se corrige aparentemente), entramos diciendo `Somos Sindicato de Encuestadores`, eso estuvo bueno, porque fue la primera vez que dijimos `Somos sindicato de encuestadores` o sea, no existíamos como estructura legal, pero el tipo ante la presión y todo eso dijo `Ah bueno, el sindicato` y le dijimos `nosotros venimos acá a exigir que pongas en blanco, que respetes `tu tu tu`, le explicamos todo lo del convenio, ¡va!, le explicamos...le dijimos con mucha paciencia, `mira, todo lo que estás haciendo vos es ilegal, no estás cumpliendo nada` (...) a los tres días juntó a todos los encuestadores y dijo `chicos a partir del mes que viene las condiciones van a ser que van a estar todos en blanco, las condiciones van a ser que se les va a pagar...` y abrió el convenio y empezó a decir todo lo que decía el convenio. Se ve que estaban re cagados porque la demostración nuestra fue lo agarramos y le dijimos `te la seguimos a

¹¹⁸ Hubo sin embargo diferentes razones señaladas por los entrevistados que intentan explicar esa división, como la cuestión generacional y las diferencias en las formas de entender la militancia. El otro grupo que se llamó “Encuestadores Organizados en Lucha” estaba compuesto por encuestadores de mayor edad, sin vinculación con el mundo universitario, con otra concepción de la militancia más rigurosa y disciplinada. En términos de acciones concretas, ambos siguieron el mismo camino, realizan reuniones de enlace y en los últimos meses surgió la posibilidad de volver a juntarse.

muerte!!” Roberto, 24 años, 7 años de encuestador, estudiante universitario

Una vez recuperada la figura sindical, la relación tensa con el SUP llevó a la necesidad de plantear la construcción de un espacio alternativo, sin desconocer este sindicato:

“Hay una realidad, hay una legalidad y hay una existencia de un sindicato que es el que pone el precio a lo que nosotros hacemos. Es relativa la espalda que nosotros le podemos dar” (Gabriela, 39 años, 10 años de encuestadora, universitario completo)

El reconocimiento de la importancia del SUP en los ámbitos de la negociación laboral, fue el resultado de largos debates entre los militantes del SENCUE, forjado en el movimiento asambleario, en sus orígenes rechazaba la cuestión de la legalidad y la representación. Más allá de ese reconocimiento, el SUP según la voz de nuestros entrevistados dificultó el proceso de acercamiento, con diferentes argumentaciones. Una de ellas era que no afiliaban como sindicato a trabajadores/as en negro; cuando algún encuestador era blanqueado, les planteaban que no afiliaban a gente que ganara menos de 1200 pesos, y cuando el salario superaba esa cifra, el discurso del SUP era la ausencia de una estructura que atendiera ese campo de actividad. El debate sobre la autonomía o el amparo en una organización mayor atravesó los primeros años de la experiencia, pero ambas opciones se iban desdibujando como posibilidad en el corto plazo. La primera, porque pensar nuevas formas sindicales no era algo tan generalizado, y la segunda, porque los que llevaban adelante la discusión consideraban que la “burocracia sindical” era una realidad enquistada, y que en definitiva eran quienes poseen el poder de negociación y aquellos con quienes las empresas se sientan. Entonces, el SENCUE se fue definiendo como una organización sindical con una organicidad, horizontal, de base, con reuniones periódicas, y con un objetivo inmediato: el blanqueo de los encuestadores. Las discusiones políticas de fondo se dejaron a un lado y se propusieron darle un carácter gremial al espacio:

“Pensar en una inscripción gremial, en un sindicato alternativo, no hay fuerzas (...) Nosotros somos un sindicato no burocrático, funcionamos como un sindicato horizontal. No somos un partido político, tratamos de ser lo más abiertos posibles. Somos una organización gremial que quiere modificar las condiciones de trabajo. No tenemos definiciones políticas. Es un espacio que tiene mucho acuerdo, pero no acuerdo en el nivel político, en el sentido de, no sé, si sos leninista, troskysta, chino, anarquista, autonomista, no. Hay un acuerdo que es de funcionamiento, de dinámica y esta diferenciación entre lo que es lo gremial y lo estrictamente político (...) La política del grupo es ver cómo carajo hacemos para mejorar las condiciones de laburo y eso va desde el blanqueo como piso, que es una necesidad para empezar a exigir cosas”
Gisela, 25 años, 3 años de encuestadora, Universitario completo

Resumiendo

Ante la necesidad de resguardar la militancia clandestina del SENCUE, no podemos decir cuánto creció objetivamente el sindicato durante el trayecto analizado para esta investigación. Justamente aquí queremos señalar lo que resulta destacable en la experiencia, el hecho de no haber quedado plasmada en una organización, ni haberse alineado a un marco sindical mayor que la estructura. Como ya hemos mencionado, las bases sobre las que se asienta la experiencia (movimiento estudiantil, y movimiento asambleario) niegan justamente la representación como lógica de funcionamiento. Nadie representa a nadie. A su vez, el rechazo a toda forma burocrática de militancia sindical los distancia de aquellas estructuras que hubiesen podido darle trascendencia al SENCUE.

También es necesario destacar las características de la rama, que se apoya justamente en el mantenimiento de una planta reducida de trabajadores/as estables, y un porcentaje elevado de trabajadores/as eventuales para la realización de encuestas por un tiempo determinado. Los diferentes niveles de la estructura empresarial recurren a la subcontración en diferentes escalas, y de allí la proliferación en los últimos años de los proveedores de campo quienes contratan por tiempo determinado a los encuestadores, y es justamente en esa base en donde se daría una autoregulación justamente por la necesidad de competir ajustándose a las

normativas internacionales. Esta lógica desestimula procesos organizativos en los lugares de trabajo, porque siguen existiendo encuestadores que transitan de un empleador a otro, dificultándose la construcción de los lazos de solidaridad y de resistencia frente a desprotecciones o avances sobre derechos conquistados.

También queremos destacar la particularidad de la composición social del SENCUE y la débil identificación con la actividad. Sus militantes eran universitarios y su proyección laboral estaba lejos de quedar inscripta allí¹¹⁹. Este hecho desestimaría la construcción de estructuras, con referencias, a partir de pensar una militancia laxa sin fuertes identificaciones. De allí que nosotros planteamos la importancia del impacto subjetivo de la experiencia, porque más allá del hecho de no haber podido construir una estructura sólida y estable, en las entrevistas surge el hecho de la importancia de la organización y la demanda desde cualquier espacio de trabajo, incorporándose o no a organizaciones sindicales existentes, peleando por su democratización.

Ahora bien, en relación a las características de la experiencia del SENCUE, podemos ver en el recorrido de su corta historia, como hay una recuperación de demandas y herramientas específicamente gremiales, como el convenio colectivo, las inspecciones del órgano público contralor, el “blanqueo” y el corrimiento de una perspectiva política general hacia una específicamente gremial. El objetivo de pelear contra la precarización laboral, por mejorar las condiciones de trabajo superando aquel reclamo puntual del mejor pago de la encuesta, da cuenta de una mirada más general de la precarización como herramienta del capital para aumentar la tasa de ganancia. Un acercamiento, aunque crítico, hacia el mundo sindical, en donde nosotros pudimos ver que pese a que esas formas de empleo precarias desestiman y atentan contra la sindicalización y la acción sindical, hay muchas otras *experiencias colectivas de carácter sindical* de trabajadores/as precarizados que desestiman aquellos

¹¹⁹ En una entrevista realizada a un consultor, le preguntamos sobre la composición del colectivo encuestadores, y en su percepción mencionó un cambio relevante para analizar cambios en el futuro “Sí, me parece que hoy el colectivo es de un nivel socioeconómico más bajo. Me da esa impresión. Me parece que antes era más, y eso me parece que esta, que es un indicador de alguna manera de lo que pasó con el mercado de trabajo más en general. Antes, me parece que era más el perfil de universitario, estudiante en ciencias sociales, que están haciendo una experiencia, eso sigue pasando, pero menos, me parece que hoy es más el perfil, estudiante secundario, que terminaron el colegio, y no están estudiando, o que no han encontrado otros laburos” entrevista a consultor, 40 años, en poder de la autora.

pronósticos que hablaban de la imposibilidad de su organización y además parecen reapropiarse de ciertos esquemas clásicos de representación de intereses ligados al modelo sindical tradicional.

Las siguientes imágenes del SENCUE reflejan cierta canalización de las demandas de la organización, y un cambio de estética en sus manifestaciones. En la imagen N°1 puede verse una forma de manifestación vinculada a los colectivos culturales que utilizan cierta estética ligada a lo artístico como forma de expresión. Puede verse además una clara referencia a la lucha de los movimientos de derechos humanos, el “nunca más”, y un interlocutor autoreferenciado, con el cartel “frente a la precarización, organización”, como el inicio de un camino que pretende una re colectivización frente a la individualización que caracteriza el trabajo del encuestador. La imagen N° 2 refleja otra estética y otra demanda, vinculada directamente al mundo del trabajo.

Imágenes SENCUE

1. Caravana de escraches convocada desde la Coordinadora de Trabajadores Precarizados, en donde la unidad de los precarizados comenzaba siendo la bandera de diferentes grupos, realizada en abril de 2008



Fuente: http://lafragua-fpds.blogspot.com.ar/2008_05_01_archive.html

2. Afiche referenciando nuevas demandas fechado en junio de 2009

GfK Kleiman Sygnos
Florida 537 - Piso 25 - Galería Jardín

ENCUESTADORES:
Ahora que **TODOS**
estamos en **BLANCO**
vayamos por mejores
condiciones laborales

 Hagamos respetar el día
ENCUESTADOR: Calle \$171,11
como mínimo x 6 hs.
Telefónico \$16,91 x hora

Sumate a:
Encuestadores en Lucha 

sencue@yahoo.com.ar - Cel: 1565236916
<http://encuestadoresyencustadorasenlucha.blogspot.com>

Fuente: <http://encuestadoresyencustadorasenlucha.blogspot.com.ar/>

CONCLUSIONES

La complejidad de la realidad social supone, para su conocimiento, un recorte, el llamado por Weber ordenamiento conceptual de una parte de la misma. Aquí ese recorte supone la vinculación entre dos mundos, el del trabajo y el sindical. Sobre esos dos temas giraron los dos primeros capítulos, y el tercero, articuló ambas temáticas, situándolas en el recorte temporal y espacial de esta tesis: la Argentina en el período 2003-2008. En el capítulo uno, desarrollamos algunos de los elementos relevantes del mundo del trabajo, que dan cuenta de procesos a partir de los cuales ese mundo se fue diversificando y fragmentando, marcando el pasaje del fordismo al postfordismo y la consecuente flexibilización de las relaciones laborales. A su vez, tratamos de esbozar la globalidad de estos procesos, presentando el caso europeo, la especificidad latinoamericana, hasta la realidad laboral de la argentina de los noventas, signada por la desocupación y la precariedad laboral.

En el capítulo II nos centramos en el mundo sindical, desde la conformación, la crisis y la revitalización de las instituciones reguladoras de las relaciones laborales en contextos de contracción de las oportunidades políticas de la acción gremial. Es así que enfatizamos la complejidad del mundo sindical, retomando cierta literatura que pretende dar cuenta de la misma. Retomamos la categoría de modelo sindical, a partir de la cual pudimos pensar tanto en la estructura como en el marco relacional de ese mundo, destacando la fuerza que ha tenido en nuestra historia, el modelo sindical tradicional, aquel que se conformó en el llamado peronismo clásico.

En el capítulo III, nos concentramos en diferentes dimensiones del período de referencia de nuestros casos, o si se quiere, procesos que construyen un escenario favorable para la acción gremial. La Argentina de la postconvertibilidad, la Argentina post crisis del 2001, básicamente tomando en el período 2003-2008, aspectos económicos, políticos, sociales y culturales. Damos cuenta de un cambio de época, dado por la crisis del consenso neoliberal, el mejoramiento de los indicadores sociolaborales y el

reposicionamiento del actor sindical. A su vez, indagamos sobre el impacto sobre la subjetividad política del 19 y el 20 de diciembre de 2001, lo que llamamos el reconocimiento del derecho a alzar la voz y su impacto en el mundo del trabajo, evidenciando luego la vitalización sindical en los diferentes niveles de ese mundo (desde las centrales, hasta las experiencias que se construyen en las diferentes escalas).

Todas estas temáticas están presentes de diferentes formas en los casos que aquí retomamos, experiencias colectivas de carácter sindical de trabajadores/as que desarrollan su actividad en contextos de alta precariedad. Trabajadores/as, que pese a condiciones no propicias, se reconocen como tales, portadores de derechos, reivindican la historia organizativa de la clase trabajadora y desafían los obstáculos organizándose, recreando una subjetividad que los lleva a replantearse la desigual relación de fuerzas capital-trabajo y activar al respecto, ya sea en términos ofensivos o defensivos. Nuestra pretensión fue reconstruir esos procesos, contextualizándolos, presentando a los actores involucrados en su entramado, teniendo en cuenta la fragilidad y lo incipiente de los mismos, y destacando la importancia del lugar de trabajo como espacio de relaciones, que constituye un campo de condiciones y posibilidades, claves para la experiencia, así como la articulación de los cuestionamientos y el reconocimiento de la desigualdad, en un contexto de oportunidades políticas favorables para el desarrollo de esas experiencias.

La precariedad

Recordando los orígenes de esta tesis, la definición del tema a investigar, la precariedad fue el motor de las primeras preguntas. ¿Qué es ser precario? ¿Es lo mismo precariedad, precarización, precario? ¿Quiénes son trabajadores precarios? ¿Aquellos que no están registrados? ¿Aquellos que no están protegidos? ¿Los que no están sindicalizados? ¿Los que no tienen asegurada la continuidad laboral? Sobre esa amplitud del campo de análisis nosotros optamos por hacer un recorte analítico para delimitar el universo de trabajadores sobre los cuales queríamos indagar, mirando su historia, desde que empezaron a cuestionar su situación laboral y actuaron en pos de modificarla. Experiencias colectivas de carácter sindical de trabajadores que

desarrollan su actividad bajo formas de empleo precarias. Ese recorte partió entonces de tomar casos en donde predominaban diferentes formas de precariedad laboral: el empleo no registrado, el empleo asalariado fraudulento y el empleo forzoso. Como mencionamos en la introducción, nosotros conocíamos la dificultad de restringir el uso del término, pero argumentamos que fue sólo una decisión metodológica, y que en cada caso íbamos a indagar el significado de ser precario a partir de los relatos de nuestros entrevistados. Pudimos ver que la precariedad laboral se define y se enfrenta a partir del proceso organizativo y teniendo como marco la forma laboral que se presenta como típica y normal. Es así, que en las acciones de las organizaciones que nosotros analizamos, comienza a estar presente la demanda por el registro en sus empleos, como trabajadores asalariados y dependientes y todo lo que ello conlleva en un momento en que el mismo Estado pone en agenda esa problemática y comienza a impulsar medidas de política pública con el objetivo de revertir el flagelo de la precariedad laboral.

Ahora bien, la precariedad laboral fue problematizada de diferentes formas en nuestros casos. Desde el SIMeCa se asociaba la precariedad con la explotación, una suerte de sinónimo que con el tiempo se decidió enfrentar con la demanda del blanqueo laboral. Por su parte, el SENCUE fue el grupo que se dio un debate (quizás por su vinculación con el mundo universitario) en torno a la precariedad, vinculando la esfera vital con la laboral y su interconexión, situándola en el discurso sobre la supuesta libertad de poder transitar entre el mundo de la vida y el mundo del trabajo, para luego ser considerada una forma de relación laboral que escondía la dependencia, como lo es el empleo asalariado fraudulento. Monotributistas que se despiden cuando dejan de facturar porque no reciben el llamado de la consultora solicitando sus servicios. Y por último, el trabajo forzoso montado sobre una trama de abusos sobre la población migrante, una suerte de período transitorio que se apoya en un estrangulamiento lento de las ganas de vivir (La Alameda).

Podemos ver que si bien nosotros partimos de la precariedad laboral para demarcar nuestros casos, en ellos se dio un debate en torno a ella, que necesariamente trasciende la esfera laboral, y se procesa en torno a una

demanda concreta que es lograr una estabilidad en el empleo, para poder proyectar la vida. Pudimos así enfrentar un cuestionamiento actual, que es cómo pensar la precariedad en un contexto de época, en donde todo parece ser precario, en donde las trayectorias vitales estables construidas culturalmente se desvanecen y los marcos estructurantes de la vida, como la sexualidad, la familia, el trabajo, y hasta la muerte (se discute la posibilidad de decidir sobre ella) están en un proceso de reformulación. Más aún cuando las responsabilidades en torno al “éxito o fracaso” de nuestras elecciones desde diferentes discursos intentan ubicarse en el plano de las decisiones personales. Las ciencias sociales han avanzado sobre ese enigma que relaciona la acción social y la estructura, que hoy podríamos decir que aunque no determina, condiciona. Lo étimo aparece como una categoría que nos puede ayudar a pensar en la relación entre lo interior y lo exterior, aquello que somos y reconocemos como tal cuando lo ponemos en relación a un contexto, que a su vez, contribuye a esa definición que supone un espacio de la experiencia que condensa tiempo pasado en un presente (recuerdo), y el horizonte de expectativa, que proyecta un futuro (esperanza). La relación entre ambas categorías, el pasado y el futuro en un presente, le da sentido a la experiencia (Koselleck, 1993). Nuestro trabajo en esta tesis atinó a construir ese espacio, el de la experiencia, a partir de los relatos de nuestros entrevistados, de los miembros activos y no tanto, de las diferentes organizaciones tomadas para este estudio, porque tengamos en cuenta, que el relato se construye con el recuerdo de la propia vida o del conocimiento de otras vidas, trascendiendo la cronología en sí misma. El investigador, más allá del sentido que le da el entrevistado a su relato, termina construyendo esas categorías, mediante la interpretación de ese relato. Somos nosotros los que en pos del conocimiento relacionamos el recuerdo con la esperanza de nuestros objetos de estudio, somos nosotros los que tratamos de identificar aquellos momentos en que los espacios de la experiencia se rompen y todas las expectativas se desvanecen y los actores involucrados se presentan ante un escenario en donde o la experiencia se desvanece (la ruptura) o se piensan nuevas alternativas (otros horizontes). En momentos de convulsión social, de grandes cambios, la diferencia entre la experiencia y la expectativa aumenta cada vez más y es allí en donde los actores comienzan a modificar sus prácticas, sus formas, y

nosotros, los que observamos y analizamos esos procesos tenemos que volver a poner en relación ambas categorías, con el relato de los actores, pero teniendo en cuenta la extimidad, poniendo en diálogo el contexto con la experiencia autoreferenciada, para poder así volver a encontrar aquel horizonte de expectativa, aquella línea tras la cual se abre en el futuro un nuevo espacio de la experiencia.

La extimidad desde lo social

Partimos del concepto de la acción social weberiana para poder entender las prácticas sociales, su sentido y el contexto en el que se desarrollan. Nuestras prácticas y su sentido no son autoreferenciadas, aunque así a veces lo creamos, Lo que en términos simmelianos significaba libertad, libertad de afiliación y de desafiliación, de extender o acotar o complejizar los hilos invisibles que nos unen o desunen a otros, es una libertad acotada al campo en el cual se desarrollan nuestras acciones. Ese es el marco de oportunidades políticas, sociales y culturales, que permiten o no, impulsan o desestimulan nuestras expectativas, y por ende, nuestras acciones. De allí que en los relatos de nuestros entrevistados aparezca un cambio, un viraje, que contrapone sus formas originarias con las formas resultantes, y la explicación sobre ese cambio se sitúa, desde el relato, en los avances y retrocesos, en las derrotas en las victorias, en la prueba y el error. Según los entrevistados las organizaciones terminaron acercándose a la forma sindical tradicional, vinculándose a ese mundo, planteándose la cuestión de la legalidad y la representación, por el recorrido de la propia experiencia. Por ejemplo, en los tres casos se hace mención al hecho de la toma de posición del Estado como respuesta a las demandas, desconociendo quizás que para el gobierno de turno, la reactualización del discurso en torno a la importancia del trabajo registrado, forma parte de su estrategia de reposicionamiento en el marco de un contexto regional progresista que intentaría disminuir la asimetría capital-trabajo. La mirada del investigador, articula ambas visiones, pensando en la influencia recíproca de ambos procesos, sin idealizar los efectos de la acción colectiva, ni la unilateralidad de la determinación de la estructura sobre la acción (considerar que el cambio de medidas de política laboral por parte del

gobierno hubiese cambiado el rumbo de las organizaciones, en sus formas y contenidos). es necesario destacar que el fin del consenso neoliberal es muy reciente, y en nuestro país fueron los gobiernos kirschneristas los que reactualizaron el discurso nacional popular, teñido en la práctica de nuevas aristas, pero que en definitiva sirvió para reivindicar, desde una perspectiva política partidaria, la militancia en ese campo, y desde lo laboral, la reivindicación del mundo sindical y del trabajo formal protegido como vector de integración social. Este es el contexto de época en el que se desarrollan las experiencias recogidas en esta investigación y que a su vez permite que las mismas se desarrollen. Volvamos entonces a situar el debate en torno a la relación entre la estructura y la acción. Cuando nosotros planteamos la extimidad, damos cuenta de la influencia reciproca de las prácticas, instituidas y que se instituyen, más o menos reflexivas en cuanto al resultado de la acción. Pensando en los casos, un consultor nos dijo “en los '90 era inimaginable la organización de los encuentadores”. ¿Por qué? ¿No eran jóvenes que desarrollaban la misma tarea, rotativa, a destajo, mal reeditada, con la presión de la desocupación que contraía más la posibilidad de lograr mejoras en las condiciones de trabajo? Sí, lo eran, pero el contexto en el que desarrollaban su actividad llevaba a naturalizar o no cuestionar esa forma de atravesar la experiencia laboral. En el caso del SIMECA y su estructura “al principio el SIMECA quería cambiar la sociedad, hacer la revolución”. Recordemos la historia de los primeros militantes ligados a HIJOS, o la importancia del 19 y el 20 del 2001 en la idiosincrasia del SIMECA. Lo laboral era un elemento colectivizante, pero las demandas trascendían lo laboral, porque era el marco ideológico en el que se desarrollaban las acciones del sindicato. Con respecto a los costureros, la expansión de las redes de producción basadas en mano de obra migrante, en contextos de crisis se proyectan en la difusión de formas de empleo forzoso, con la trata y la esclavitud como un flagelo del siglo XXI, que en los últimos años comenzó a problematizarse y a ser reconocido socialmente. De ahí la importancia de los lazos y redes construidos lentamente por la Alameda en su lucha por aquel flagelo. Pero si esta organización en sus orígenes atendía la problemática del hambre realizando ollas populares ¿Qué pasó? Nuevamente, lo éxtimo, nos permite pensar en la configuración de esos espacios de la experiencias que condensan pasado y presente, y que nos

permiten entender los cambios en las vidas organizacionales, de sus militantes, de sus acciones. Podemos pensar en una actitud societal que legitima la recuperación de experiencias sociales y el desarrollo de determinadas prácticas. De ahí la importancia del 2001, que comenzó a revertir ese repliegue al que habíamos sido confinados como sociedad tras años de represión, silencio y miedo. La posibilidad de alzar la voz. La recomposición de la institucionalidad posterior, que nos permite pensar en el viraje experimentado en los casos aquí presentados, con el consecuente pasaje del formato de movimiento social (laxo) al formato estructurante/estructurador de lo sindical, en donde la legalidad y la representación se imponen como una externalidad demandada a su vez por la vida organizacional que requiere de ellas.

La transversalidad de los casos

En la segunda parte de la tesis, comenzamos a acercarnos a las actividades productivas y a la existencia de las prácticas gremiales en torno a ellas, tanto de la industria de la confección (Capítulo IV), como del sector servicios (mensajería y empresas de investigación social y de mercado). Así pudimos ir enmarcando el escenario en donde y desde donde se construyen las experiencias aquí presentadas, desarrollo presente en la tercera parte, los estudios de caso, con la hipótesis central del acercamiento y revalorización del mundo sindical en el devenir de las experiencias.

En el capítulo VI la experiencia de La Alameda, en el capítulo VII la del SIMeCa y en el capítulo VIII la del SENCUE. En este apartado se presentaron los casos en su particularidad, pero lo que aquí compete es poder marcar cuestiones que los recorren transversalmente, que van más allá de la dimensión experiencial, y que están presentes en el marco en el que se desarrollan las experiencias, pero que a su vez las potencian. El primero de ellos tiene que ver con la cuestión estrictamente sindical. Estas experiencias se desarrollan en espacios sindicales poco estructurados en relación a la organización sindical previa, o bien, en espacios estructurados que en sus marcos de acción no es prioritaria la atención a ese universo de trabajadores/as. En el primer caso hacemos referencia a los motoqueros, actividad que se desenvolvía en un vacío legal en todos sus sentidos, y en el

segundo caso, tanto costureros como encuestadores estaban cubiertos por la organización sindical, pero esos sindicatos no tenían en sus objetivos la atención en esos campos. Estas dos situaciones, más allá de sus diferencias, reflejan desprotección, ya sea por el desconocimiento de la existencia del marco legal o por su ausencia. Al no haber, o al desconocerse derechos instituidos en relación a la actividad, interlocutores delimitados, referencias de acción, etc., crece la incertidumbre y se refuerza la no identificación del trabajador con su tarea desdibujando la demarcación de estándares para medir la acción gremial.

Otra cuestión a puntualizar que atraviesa los casos analizados aquí, es en relación a las características de las actividades a partir de las cuales nuestros casos se originan. Básicamente, más allá de las diferentes formas de precariedad que predominan en cada uno de nuestros casos (trabajo no registrado, trabajo asalariado fraudulento y trabajo forzoso), en ellos está presente el *trabajo a destajo*, un sistema que pone en relación directa la producción con la retribución. Desde Marx podemos encontrar una conceptualización sobre esa forma de trabajo y los efectos perversos que muchas veces genera en el trabajador, teniendo en cuenta que el salario deriva de la cantidad de productos en que se condensa el trabajo durante un tiempo determinado (Marx, 1959). En su análisis Marx clarifica el tema de la intensidad del trabajo en esta forma de retribución, debido a que el obrero aumenta sus tiempos de trabajo (autoexplotación) para obtener una mayor retribución, hecho que a su vez atenta contra el salario, porque esa práctica, al abaratar costos, repercute directamente sobre el nivel salarial, llevando a una reducción del mismo. También se plantea la cuestión de la calidad del trabajo, que está controlada por la misma obra (el producto y/o servicio), que tiene que poseer la calidad media para que sea retribuida, dando lugar a decisiones muchas veces arbitrarias por parte del capitalista, al definir esos estándares y evaluarlos.

Es así que para Marx (Op. cit.), tanto la intensidad del trabajo, como la calidad del objeto producido, vuelven superflua gran parte de la *vigilancia del trabajo*. Es aquí que se presenta la temática del trabajo a domicilio, tan difundida como práctica en la actualidad por el desarrollo de las TICs

(Tecnologías de la información y de la comunicación), y de la aparición de los intermediarios (los llamados por Marx parásitos entre el capitalista y el obrero). El *Sweating System* (sistema de expoliación del sudor) no es una nueva práctica, sino que se sitúa en los orígenes del sistema capitalista de producción, y sigue siendo una palanca, como en esos orígenes “para prolongar la jornada laboral y abatir el salario”, un mecanismo eficaz de disciplinamiento de los trabajadores/as.

Ahora bien, los casos aquí tratados (motoqueros, costureros y encuestadores) contienen como elemento el trabajo a destajo que define directamente la retribución del mismo. El aceleramiento de los ritmos de trabajo contiene aquí una dimensión vital, en donde está en juego justamente la propia vida en el caso de los motoqueros y los accidentes de tránsito (la rapidez en las entregas y el accidente de tránsito como accidente de trabajo). Los costureros y el sistema de producción de “cama caliente”, y los encuestadores atravesados por la problemática del “burn out”, el quemarse por dentro.

Es necesario vincular estas problemáticas con la propia estructuración de las actividades en cuestión. En el caso de los motoqueros, sus problemas no son sólo el no registro de la actividad, sino justamente la ausencia de marcos de derechos instituidos traccionados por la acción sindical. Si bien a lo largo de la última década se ha avanzado fuertemente en el reconocimiento de dichos derechos, a finales de los noventa, momento en que el **SIMeCa** comienza a organizarse, no había claros marcos de acción, no se identificaban claramente a los responsables, ni se esbozaban reivindicaciones concretas. Parte de los enfrentamientos en sus orígenes tenían que ver con los problemas inmediatos de su actividad, los automovilistas y la policía, pero no se identificaban responsables más allá de esa inmediatez. Es necesario marcar los vínculos con HIJOS en los comienzos para entender esta situación marcada por la ausencia de los marcos de derechos que estructuran la actividad y el tipo de prácticas llevadas adelante por el sindicato. Es así que ciertos elementos que están presentes en HIJOS, como el enfrentamiento con la autoridad y la reivindicación de un estilo de vida y solidaridad vital, da cuenta de una experiencia que contribuye a la formación del SIMeCa, pero sin una matriz

sindical, que luego será encontrada con las prácticas sindicales de la CTA, con marcos normativos para apelar, instituirse y enriquecerse en el campo laboral y gremial.

En el caso de **La Alameda** podemos demarcar cierta especificidad del trabajo forzoso que involucra una superposición de problemáticas, en donde se mezclan cuestiones laborales, migratorias y el gran flagelo moderno, la trata. La explotación de sectores inmigrantes incorpora aspectos culturales, relaciones de patronazgo, redes familiares, configurando un espacio de articulación de vulneración de derechos, frente al cual la Alameda comienza a estructurarse en diversos frentes de trabajo para atender las problemáticas. La experiencia asamblearia y de militancia previa de los referentes contribuyó a ampliar sus marcos de acción, por las redes, los contactos con ONG's, organismos del Estado para trabajar en ese campo, pero fue necesaria la articulación con experiencias sociales organizativas del mundo sindical (derechos instituidos, prácticas legitimadas por el Estado, etc.), para que el frente gremial de La Alameda, la UTC cobrara vigor. Es así que la UTC, como frente gremial de La Alameda, comienza a estructurar su acción en el campo laboral y sindical, revitalizando espacios sindicales preexistentes (el SOIVA, las comisiones Internas y la figura de los delegados de fábrica), enriqueciéndolas con formas organizativas más horizontales y autónomas.

Finalmente en el caso de los encuestadores que se nuclearon formando el **SENCUE**, y de la particularidad de la composición social de ese nucleamiento (jóvenes de clase media universitarios), encontramos ciertos elementos de la solidaridad del mundo estudiantil en las prácticas y el formato de esta organización. Gran parte de sus esfuerzos fue la contención de la dispersión, frente a la conceptualización de la precariedad como problemática que engloba la esfera vital y laboral. Es así que sus acciones no se enfocaban estrictamente en el campo normativo del derecho laboral, sino que se centraba en la denuncia frente al impacto negativo del tipo de trabajo sobre el desarrollo vital de los trabajadores/as. Pero la actividad en sí misma era un elemento más de esa sensación, justamente por el carácter transitorio que adquiriría en las experiencias laborales de los militantes del SENCUE (siempre destacando que

muchas veces llevaban realizando esa tarea por más de 5 años). Es así, que en este caso, no hay una conexión con la historia del mundo sindical, un mundo al que se pueden aferrar y enriquecer, hecho que queda reflejado en la ausencia de una estructura consolidada como resultado de la experiencia de militancia.

Cómo desarrollamos a lo largo de esta investigación, nosotros seleccionamos tres experiencias en donde predominan diferentes formas de precariedad laboral. Dos de ellas ligadas a nuevos servicios de la economía, y una industrial, trabajo intensiva, como es la industria de la confección. Sobre cada una de ellas nos preguntamos sobre los factores que dieron lugar o estimularon su organización en los contextos adversos en los que desarrollaban su actividad (la calle, el taller, la desprotección, el desamparo, etc.). También nos preguntamos sobre el modelo que adoptan esas experiencias, en tanto estructura y marco relacional, y cómo fue cambiando el mismo. Por último, nos posicionamos en otro nivel, el de la subjetividad, en donde realizamos una interpretación sobre la experiencia personal de los militantes entrevistados, lo que llamamos el impactó en la subjetividad de aquellos que las construyeron y participaron en las experiencias.

Las categorías que utilizamos a lo largo de nuestra investigación nos sirvieron para corroborar nuestras hipótesis sobre la importancia del escenario favorable para las acciones sindicales, el llamado marco de oportunidades políticas favorables, también sobre la relevancia que adquiere en ese campo la forma sindical tradicional y una recuperación de la legalidad y la representación como partes constitutivas del modelo sindical tradicional, necesario para disputar en el campo gremial. Por último, nuestra *tercera hipótesis*, que se sitúa por encima de los casos, que sostiene que no importa el tipo de empleo precario, en las tres experiencias analizadas nos encontramos con recorridos similares que desembocan en un acercamiento al mundo sindical, incorporando prácticas, formatos organizativos y herramientas ligadas al mundo sindical tradicional. Esta hipótesis nos lleva necesariamente a retomar las categorías de espacio de la experiencia y horizonte de expectativas, porque supone un

momento en donde se da una nueva articulación entre el espacio de la experiencia y el horizonte de expectativas. Ese momento es aquel en que nuestros entrevistados reconocen la importancia de la forma sindical y que en el modelo de relaciones laborales imperante, es la única forma de pelear por mejores condiciones de trabajo. Ese reconocimiento marcó un nuevo horizonte de expectativas, de donde desaparecieron las ansias de transformación social, subsumiéndola a una inmediatez que tiñe de pragmatismo las acciones.

En relación a la subjetividad, queremos retomar aquí un concepto clave de las ciencias sociales, el de alienación (Marx, 1844), para poder pensar en las experiencias recogidas en esta investigación:

“La *alienación* del obrero en su producto significa no sólo que el trabajo de éste se convierte en un objeto, en una existencia *exterior*, sino además que su trabajo existe *al margen* de él, extraño a él, y que se convierte en un poder autónomo frente a él, que la vida que le ha prestado al objeto se opone a él, hostil y extraña.” (p. 102) (...) “Pero la alienación aparece no sólo en el resultado, sino también en el *acto de la producción*, en el interior de la *actividad productiva misma*. [...] Si el producto del trabajo es la alienación, también la producción debe ser la alienación en acto, la alienación de la actividad, la actividad de la alienación” (p. 104) Marx, Los Manuscritos Económico-filosóficos de 1844

Costureros que no saben para quienes trabajan, cuya producción persigue las modas, que cambian rápidamente. La producción en maquila que supone trabajo intensivo, grandes establecimientos y un desdibujamiento de las fronteras, en donde pequeños enclaves producen para diferentes mercados, difiere de la experiencia de la producción en pequeños talleres, que no *stockean*, cuyos dueños no deciden qué producir, ni cómo, ni son dueños de la materia prima, en ese doble lugar de empleados empleadores. Trabajadores/as costureros que rotan, duermen a los pies de sus máquinas, viven para coser, cosen para vivir.

Motoqueros, cuyos tiempos de trabajo son dictados por los tiempos de entrega, que no saben qué llevan, ni por qué. Sólo conocen la urgencia y el destino. Expuestos, la calle su lugar de trabajo, la vorágine de la ciudad (Simmel, 1904) en donde un sinfín de impresiones pasadas, presentes y futuras se presentan como ese paisaje que consume.

Los encuestadores. Vaya que tarea pasajera. “Recolectores” de información. Timbreo, calle, telefónicos, etc. etc. Entrar, querer salir y no poder. Comienza la actividad pensando en su fin. Sin proyección, sin identificación. Sin arraigo. Trabajados delimitados en tiempos. Con interlocutores diferentes. Quién no ha hecho encuestas en su proceso formativo. Empezar queriendo terminar. Sabiendo que esa información va a ser procesada por otros. Perdiendo la reflexividad sobre esa realidad a la cual estamos ingresando, que termina sin interpelarnos. Tenemos que completar los formularios, que estén todos los datos y entregárselos al consultor. Para que éste piense.

Retomando, nosotros en el capítulo dos indagamos sobre la crisis del fordismo en tanto proceso de descolectivización de los trabajadores/as, el pasaje de sistemas protectivos al tránsito laboral individualizado. En este trabajo intentamos dar cuenta de experiencias que desde diferentes lugares comienzan a cuestionar esta última figura. En ese sentido, más allá de su materialización en organización concreta, nuestras experiencias suponen una recolectivización subjetiva, desde diferentes dimensiones, políticas, identitarias y estructurales. En cuanto a la primera, el reconocimiento como parte de un colectivo y la visualización del otro. La segunda, la revalorización de la organización gremial como instrumento de defensa de derechos. La tercera, supone reconciliarse con ese colectivo. Ser trabajadores/as en relación de dependencia, más allá del tipo de actividad, somos productores, y organizados podemos defender nuestros derechos.

ANEXO

Evolución del salario mínimo Vital y Móvil (MTySS)

Vigencia	Importe Mensual(\$)	Importe por hora(\$)	Norma General
1º diciembre 2008	1240,00	6,20	Resolución 3/2008
1º agosto 2008	1200,00	6,00	Resolución 3/2008
1º diciembre 2007	980,00	4,90	Resolución 2/2007
1º octubre 2007	960,00	4,80	Resolución 2/2007
1º agosto 2007	900,00	4,50	Resolución 2/2007
1º noviembre 2006	800,00	4,00	Resolución 2/2006
1º setiembre 2006	780,00	3,90	Resolución 2/2006
1 agosto 2006	760,00	3,80	Resolución 2/2006
1º julio 2005	630,00	3,15	Resolución 2/2005
1º junio 2005	570,00	2,851	Resolución 2/2005
1º mayo 2005	510,00	2,55	Resolución 2/2005
1º setiembre 2004	450,00	2,25	Resolución 2/2004
1º enero 2004	350,00	1,75	Decreto 1349/2003
1º diciembre 2003	300,00	1,50	Decreto 388/2003
1º noviembre 2003	290,00	1,45	Decreto 388/2003
1º octubre 2003	280,00	1,40	Decreto 388/2003
1º setiembre 2003	270,00	1,35	Decreto 388/2003
1º agosto 2003	260,00	1,30	Decreto 388/2003
1º julio 2003	250,00	1,25	Decreto 388/2003
1º agosto 1993	200,00	1,00	Resolución 2/1993

Trabajo de Campo

Desde Julio de 2007 hasta julio de 2008

SIMECA

Entrevistas en profundidad realizadas:

José.	25 años.	Secretario de Prensa
Germán.	27 años.	Secretario adjunto
Fernando.	25 años.	Secretario general
Martin.	27 años.	Secretario de organización
Ricardo.	35 años.	Fundador y ex miembro del sindicato
Pablo	30 años	Miembro activo
Lautaro	32 años	Miembro activo
Luca	28 años	Miembro actico
Jero	25 años	Miembro actico
Marcos	29 años	Miembro activo

Participación en marchas, escraches y eventos organizados por el Sindicato.

SENCUE

Entrevistas en profundidad realizadas:

Jesica.	35 años.	Participante activa
Claudia.	25 años.	Participante activa
Faustina	25 años.	Participante periférica
Sergio	29 años.	Participante activo
Ramón	24 años.	Participante activo
Lucas	29 años.	Participante activo

Participación en marchas, talleres, escraches, encuentros de preparación de actividades, y en instancias de coordinación (CTP). También hicimos un grupo focal de 4 mujeres y 3 hombres, a uno de los grupos universitarios con militantes del SENCUE. Participamos de una medida realizada contra la consultora Melnik. Visita al SUP.

UTC

Entrevistas en profundidad realizadas:

Néstor	35 años.	Referente La Alameda
Ezequiel	30 años.	Referente UTC
Maria	35 años.	Participante actico
Roxana	24 años.	Participante activo
Laura	48 años.	Participante activo
Roberto	45 años.	Participante activo
Luis	27 años.	Participante activo

Visitas al local en donde funciona la cooperativa de costura, participación en actividades organizadas por la UTC, escraches, marchas. Visita al SOIVA.

Guías y Pautas de entrevistas

Pautas para entrevistas en profundidad SIMECA

Lo sindical

¿Qué es un sindicato?

¿Siempre quisieron ser un sindicato?

¿Qué diferencia, si la hay, se puede marcar entre una lucha gremial y una lucha política?

¿Qué luchas o experiencias de organización gremial/sindical reivindican (actuales o históricas)?

¿Cómo se piensa la representación de todos los trabajadores/as a partir de la organización sindical?

¿Qué piensan del desprestigio que existe en muchos sectores hacia los sindicatos?

Relaciones (conflictivas, de cooperación, de disputa)

Con partidos / grupos políticos

Con sindicatos: tradicionales/combativos

Con delegados sindicales

Con espacios de coordinación/frentes

Con organizaciones sociales

Con universidades /agrupaciones estudiantiles

Con el Estado

Organización/composición

Perfil socio económico

Tendencias políticas e ideológicas

Rupturas

Quiebres

Definiciones políticas

Objetivos

Núcleos

Proyección a futuro

Proyección nacional

Experiencias similares

Actividades concretas

Toma de decisiones

Lugar/espacio de trabajo

Cómo impactan en tu vida, en tus tiempos, las condiciones de trabajo

¿Qué tipo de trabajo te gustaría tener

Experiencia laboral/trayectoria

Cómo suman a otros trabajadores/as

Repertorios de acción

Acción directa

Lo legal (inspección, convenio, leyes)

Empresas

Organigrama: cantidad de trabajadores/as, de agencias y de empresas.

¿Quién te da trabajo

¿Quién te explota

¿Quién es responsable, la agencia o la empresa

Guía de entrevista grupos/organizaciones integrantes de la CTP (SENCUE).

Grupo - Organización.

1. ¿Cómo se fueron organizando? Inicios, primeras reuniones, primeras acciones. (fechas si es posible).
2. ¿Qué objetivos se propusieron?
3. ¿Cuáles fueron las primeras acciones y sus repercusiones?
4. ¿Descripción de algunas luchas y sus modos de acción? Victorias y derrotas.
5. ¿Cómo fue creciendo el grupo y qué cambios hubo en el modo de funcionamiento?
6. ¿Cómo te vinculaste?
7. ¿Cuándo y por qué empieza a participar del grupo?
8. ¿Cómo describe o caracteriza el trabajo que están desarrollando?
9. ¿Hubo alejamientos o rupturas, por qué?

Grupo - Lugar de trabajo

1. Pensar la actividad del grupo en relación al trabajo, al lugar de trabajo.
2. Impacto de la actividad en el lugar de trabajo
3. Impacto de la actividades del grupo hacia los compañeros de trabajo que no participan del espacio organizativo
4. ¿Qué hace el grupo cuando hay alguien nuevo trabajando?
5. Cambió la relación de la patronal con vos y la tuya con ellos cuando se formó el grupo?
6. Relación con la patronal, con los supervisores en general
7. Se puede pensar en un trabajo al margen de una organización que pelee por mejores condiciones.
8. ¿Hay un sindicato, un delegado sindical en tu trabajo, cuál es la relación??
9. ¿El grupo quiere ser un sindicato, pelear con el que esta, ser uno alternativo?

Sindicalismo

1. ¿Qué es un sindicato para vos?
2. ¿Cómo se puede pensar el grupo en relación a las formas sindicales más tradicionales? Ver disputa, alternativa, cosas distintas, conflicto, articulación
3. Pensar en ejemplos de articulaciones entre grupos combativos y sindicatos.
4. ¿Qué piensan de experiencias como las del Subte, ferroviarios, Foetra, Asociación de Comercio de Rosario, etc.
5. Tienen como grupo, o vos, alguna referencia de acción sindical que pueda servir como modelo de lucha.
6. ¿Qué diferencia hay entre una lucha política y una lucha sindical

Grupo - Coordinadora

1. ¿Cómo fue el contacto con la CTP? A través del grupo o personal
2. Descripción de la dinámica de funcionamiento, pensando en la coordinadora, el grupo y el lugar de trabajo.
3. ¿Cómo se tomó ese espacio al principio y que cambios se fueron percibiendo? (Coordinadora, grupo)

4. ¿Qué cambió en vos como trabajador y en el grupo como colectivo, a partir de participar en esa instancia de coordinación?
5. ¿Cuáles son los objetivos o desafíos que asume y las que para vos debería asumir?
6. ¿Cómo ve a la Coordinadora de Trabajadores/as Precarizados y su lucha?
7. ¿Qué pasó con los grupos que antes coordinaban y que no están más, como el SIMECA o la UTC?
8. ¿Se piensa la posibilidad de crecimiento cuantitativo de la coordinadora?
9. ¿Cuál será la mejor forma de generar un impacto social que de cuenta de lo que esta pasando y qué podría hacer la coordinadora al respecto?
10. ¿sería un espacio más sindical o político, por qué?

Manifestaciones de la precariedad:

Cómo relacionas el tipo de trabajo con tu vida y tus tiempos?

¿Qué cosas no pudo seguir haciendo a partir de tener este tipo de trabajo?

¿Tuvo enfermedades producto del trabajo?

¿Tuvo alguna situación particular que pueda contar y que describa las condiciones de precariedad en el trabajo?

¿Cómo fue su situación salarial a partir de este trabajo?

¿Cómo se ve en el futuro?

¿Piensa en cambiar de trabajo?

¿Qué tipo de trabajo te gustaría tener?

¿Si tuviera un nuevo trabajo se sindicalizaría?

¿Cómo ve la problemática de la precarización?

Puede definir qué es ser un trabajador precarizado

cómo se piensa la precarización en relación a la explotación

conoce experiencias de organización a partir de la condición de precariedad

Experiencia personal.

Datos personales:

1. ¿Edad?

2. ¿Cómo es su núcleo familiar? (ver apoyo monetario) (profesión u ocupación de los padres)

3. ¿Qué estudios tiene? ¿estudia actualmente? Tiempos.

4. Trayectoria laboral: trabajos/intermitencia. Periodos de ocupación y desocupación. Estado o sector privado. Categorías ocupacionales (relación de dependencia, cuenta propia, subocupado, en negro, trabajador informal). Relación con el jefe y con los compañeros de trabajo. Sociabilidad. Lugares de trabajo móviles o fijos. Trato maltrato. Vínculos duraderos con anteriores compañeros de trabajo o jefes

5. Lugar de trabajo actual o último trabajo. ¿Cuándo ingreso a la empresa? ¿Qué trabajos previos tuvo? (Descripción detallada espacio-interacción horizontal y vertical, salario, proyección. Tiempo de trabajo y no trabajo, cómo se demarca esa separación)

6. ¿Se sindicalizó en alguno de ellos?

7. ¿Tiene militancia previa y/o actual en otro espacio? (partido, asamblea, estudiantil, gremial, organizaciones sociales)

Pautas entrevista UTC (referentes).

1. Forma organizativa

- Especificar la función de cada herramienta:

Cooperativa

UTC

Fundación

Asamblea 20 de diciembre

- ¿Cómo se organiza la militancia en torno a estos frentes?

2. Sujeto

- ¿Cómo manejan la cuestión del miedo y la sumisión, de aquellos trabajadores/as que atravesaron y atraviesan por situaciones de avasallamiento, de sometimiento?

- Cuadros. ¿Surgieron nuevos referentes?

- ¿Cómo manejan la formación?

- el empezar a darles más responsabilidades a los compañeros

- ¿De qué manera se van distribuyendo las responsabilidades en la organización? ¿Se delega en nuevos militantes?

3. Lo sindical

- ¿Cómo es la militancia sindical adentro y afuera de la fábrica?

- ¿De qué manera abordan la organización de los trabajadores/as desde afuera de la fábrica?

- qué obstáculos aparecen en la militancia sindical

- ¿Qué dificultades se presentan a la hora de querer construir organización sindical?

- ¿Qué reacción tuvo el SOIVA ante el trabajo de la UTC?

- Qué implica el blanqueo para el trabajador

- ¿Cómo repercute la pelea por el blanqueo en los talleristas y en el resto de la cadena de valor?

- ¿Conocen y reivindican experiencias históricas similares?

4. Redes de resistencia global

- Articulan con otras organizaciones que tratan la misma problemática a nivel nacional e internacional

- ¿Cómo es esa articulación?

- Qué pasa con iguales procesos en otras ramas de actividad (ladrilleros, horticultura, construcción)

- ¿Con qué otras organizaciones sociales, políticas o de trabajadores/as articulan o tienen vínculos?

Bibliografía

i. Lecturas sobre procesos de acción gremial/ sindicalismo/ forma sindical de base, en distintas coyunturas.

- Abós, A. (1984), "las organizaciones sindicales y el poder militar (1976-1983)", Centro Editor de América Latina, Buenos Aires
- Alcalde, A., (2003), "Reforma laboral. Una iniciativa para fortalecer el corporativismo", en Alcalde y otros, *Reforma laboral. Análisis crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*, UNAM/FAT/UNT, México
- Alcalde, A., (2006), "Conflicto anunciado", La Jornada, México
- Arias, C., Salgado, P., (2010), "¿De qué hablamos cuando hablamos de sindicalismo? Aportes para problematizar esta cuestión a la luz de la experiencia de los trabajadores/as de subterráneos, ponencia presentada en las 5º Jornadas de Jóvenes Investigadores, Instituto de Investigaciones Gino Germani, UBA, Buenos Aires
- Armellino, M., (2004), "Protesta Laboral: CTA en los años 1990", en Estudios del Trabajo, Nº 28, Buenos Aires
- Armellino, M., (2005), "Resistencia sin integración: protesta, propuesta y movimiento en la acción colectiva sindical de los noventa. El caso de la CTA", en Francisco Naishtat, Federico Schuster, Gabriel Nardacchione et al, (comps), *Tomar la palabra. Estudios sobre protesta social y acción colectiva en la Argentina contemporánea*, Prometeo, Buenos Aires
- Atzeni, M. y Ghigliani, P. (2007) "The resilience of traditional trade union practices in the revitalisation of the Argentine labour movement". En Phelan, C. (ed.). *Trade union revitalisation: trends and prospects in 34 countries*. Oxford: Peter Lang.
- Basualdo, E., (2002), "Sistema político y modelo de acumulación en la Argentina", Buenos Aires, Universidad Nacional de Quilmes – FLACSO-IEEP, Buenos Aires
- Basualdo V., (2006) "Complicidad patronal -militar en la última dictadura Argentina", artículo publicado en Marzo de 2006 por la FETIA (Federación de Trabajadores/as de la Industria y Afines) de la CTA en un suplemento especial por los 30 años del golpe, Buenos Aires
- Basualdo, Victoria (2010). "Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina: 1943-2007", en D. Azpiazu, M. Schorr y V. Basualdo, La industria y el sindicalismo de base en la Argentina, Atuel-Cara o Ceca, Buenos Aires
- Barattini, M. (2013), "La vitalización sindical en el período de la postconvertibilidad en Argentina", en Revista Trabajo y Sociedad Nº20, ISSN 1514-6871, Santiago del Estero
- Barattini, M. y Pascual R., (2011), "La organización desde las calles. El caso SIMECA", en Abal Medina, Paula y Diana Menéndez, Nicolas (Comp.), *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. 1a ed. Imago Mundi,. ISBN 978-950-793-000-0, Buenos Aires
- Battistini, O., (2000), "Representación sindical: una forma sin contenido", presentado al Seminario "Mercado de trabajo e intervención sindical: ¿Nuevas pautas?", IDES/PESEI, Buenos Aires
- Bensusán, G., (2004), "Negociación y conflicto laboral en VMW: oportunidades y restricciones para la renovación sindical", presentado en el Seminario *Las nuevas formas de trabajo emergentes en América Latina en la era post-neoliberal*, FLACSO, Río de Janeiro
- Bisio, R., y Frey, A., (1997), "Nuevos escenarios de la negociación laboral. UOM vs. SMATA: ¿divergentes planteos estratégicos de acción sindical?", en Villanueva, E. (Coord.) *Empleo y Globalización*, UNQ, Buenos Aires
- Bizberg, I., (2003), "Estado, organizaciones corporativas y democracia", en Aziz, A., (Coord.), *México al inicio del siglo XXI*, Porrúa, México

- Brennan, J., (1996), "El cordobazo. Las guerras obreras en Córdoba 1955-1976", Ed. Sudamericana, Buenos Aires
- Brennan, J., (1992), "El Clasismo y los Obreros. El Contexto Fabril del Sindicalismo de Liberación en la industria automotriz cordobesa 1970-75", En *Desarrollo Económico* Vol 32 N°125, Buenos Aires
- Bunel, J., (1992), "Pactos y agresiones: el sindicalismo argentino ante el desafío neoliberal", Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires
- Canitrot, A., (1979), "La disciplina como objetivo de la política económica. Un ensayo sobre el programa económico del gobierno argentino desde 1976", en *Estudios Cedés*, Volumen 2, Número 6, Buenos Aires
- Cardoso, A., (1999), "Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas acabou?", FGV, Río de Janeiro
- Castel, R., (1999) "Vulnerabilidad social, exclusión: la degradación de la condición salarial". En Carpio, Jorge y Novacovsky, Irene (comps.) *De igual a igual. El desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales*, FCE/Sec. Desarrollo Social de la nación, Buenos Aires
- Castel, R., (1999), "¿Por qué la clase obrera perdió la partida?", *Actual Marx* N°26 - Marx 2000. *Las nuevas relaciones de clases. Congreso Marx Internacional II*, Buenos Aires
- Cavarozzi, M., (1984) "Sindicatos y Política en Argentina", CEDES, Buenos Aires
- De Gennaro, V. (2001), Transiciones políticas y procesos de recomposición sindical en Argentina. En, de la Garza Toledo, E. (Comp) *Los sindicatos frente a los procesos de transición política* Colección Grupos de Trabajo de CLACSO, CLACSO, Buenos Aires
- de La Garza Toledo, E., (Comp), (2001), "Los sindicatos frente a los procesos de transición política", CLACSO, Buenos Aires
- de La Garza Toledo, E. (2005), "Sindicatos y Nuevos movimientos sociales en América Latina", CLACSO, Buenos Aires
- Del campo, H., (1983), "Sindicalismo y peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable", CLACSO, Buenos Aires
- Di Tella, T., "El sindicalismo: tendencias y perspectivas" en *Política brasileña contemporánea. De Collor a Lula en años de transformación*, SXXI, Buenos Aires
- Doyon, L., (1977), "Conflictos Obreros durante el régimen Peronista, (1946-1955)", En *Desarrollo Económico* N°67, Buenos Aires
- Drolas, A., (2008), "Trabajo, proceso y formas de organización: la intervención directa sobre el proceso de trabajo como límite a la nueva gestión de la organización de las empresas". CIENCIAS SOCIAIS UNISINOS. Vale do Rio dos Sinos: Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais.
- Dúchense, F., (1996), "Le syndicalisme à venir", en Durand, J., Ed., *Syndicalisme au futur*, Syros, París
- Elisalde, R., (2004), "El mundo del trabajo en la Argentina: control de la producción y resistencia obrera Estudios sobre el archivo de la empresa Siam Di Tella (1935-1955)" En *Revista Realidad Económica* Número 201, Buenos Aires
- Etchemendy, S. y Collier, R., (2007), "Golpeados pero de pie: Resurgimiento sindical y Neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)", en *Politics And Society*
- Fairbrother, P., (2000), "Trade Unions at the Crossroads", Mansell (ISBN 0-7201-2202-3), London
- Fairbrother, P.; Williams, G.; Barton, R.; Gibellieri, E. y Tropeoli, A. (2007) "Unions Facing the Future: Questions and Possibilities". En *Labor Studies Journal*, N° 31.
- Farinetti, M., (1999): "¿Qué queda del movimiento obrero? Las formas del reclamo laboral en la nueva democracia argentina", en *Trabajo y Sociedad* N°4, S. del Estero

- Feldman, S. (1992) "Tendencias de la sindicalización en Argentina", en Rev. Estudios del Trabajo, Número 2, ASET, Buenos Aires
- Fernández, A., (2002), "Modificaciones de la naturaleza sociopolítica de los actores sindicales: hallazgos y conjeturas", en Fernández, A. (comp.) *Sindicatos, crisis y después*, Biebel, Buenos Aires
- Fernández, A., (1985), "Las prácticas sociales del sindicalismo (1976-1982)", Centro editor de América Latina, Buenos Aires
- Fernández, A., (2005), "Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas", Prometeo, Buenos Aires
- Fernández, A., (2007), "Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana", Prometeo, Buenos Aires
- Ferrero, J., (2005), "La emergencia de nuevas formas de sindicalismo y relaciones laborales. Hacia una matriz teórica", en Fernández, A., (comp.), *Estado y relaciones laborales: Transformaciones y perspectivas*. Prometeo, Buenos Aires
- Frege, C. and Kelly, J. (2003) "Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective" *European Journal of Industrial Relations*, V9 N° 1
- Gall, G. (2009) "What is to be Done with Union Organising?", en Gall, G. (ed.) *Union Revitalisation in Advanced Economies: Assessing the Contribution of Union Organising*. Inglaterra: Palgrave Macmillan.
- Gilly, A., (1978), "Los Consejos de fábrica: Argentina, Bolivia Italia", En Coyoacan Revista marxista latinoamericana N°5, Lima
- Godio, J., (2000), "Historia del movimiento obrero argentino", Corregidor, Buenos Aires
- Gómez, M. (2000) "Conflictividad laboral y comportamiento sindical en los '90: transformaciones de clase y cambios en las estrategias políticas y reivindicativas", presentado al Seminario "*Mercado de trabajo e intervención sindical: ¿Nuevas pautas?*", IDES/PESEI, Buenos Aires
- González, M. (2007), "El movimiento sindical en Argentina ante las transformaciones en el mundo del trabajo", en *Revista Enoikos*, Buenos Aires
- Guzmán Concha, C., (2002), "Los trabajadores/as en tiempos del neoliberalismo. Los casos de Argentina y Chile", en *Fragmentación social y crisis política e institucional en América latina y el Caribe*, Informe final Prog. Regional de Becas CLACSO, Buenos Aires
- Guzmán Concha, C., (2004), "Sindicalismo, neo-corporativismo y transformismo" en *AAVV. Sociedad, trabajo y neoliberalismo*; Apuntes de las escuelas de formación sindical, Santiago de Chile
- Gyldenfeldt, C., (1995) "Sindicalización y organización de los trabajadores/as", en Cuadernos del IDEP s/n, IDEP, Buenos Aires
- Hamann, K. y Martínez L., (2003), "Strategies of union revitalization in Spain: negotiating change and fragmentation", *European Journal of Industrial Relations* 9, Madrid
- Harvey, D., (1999), "La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural", Amorrortu Editores, Buenos Aires
- Hyman, R., (1999), "National Industrial Relations System and transnational Challenges: an essay in review", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* N° 9, Edit. ALAST, Sao Paulo
- James, D., (1981), "Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina", en *Desarrollo Económico* N° 83, Buenos Aires
- James, D., (1990), "Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976", Sudamericana; Buenos Aires.
- Jelin, E., (1975), "Espontaneidad y organización en el movimiento obrero", en revista *Latinoamericana de Sociología*.
- Katz, H. y Darbishire, O., (2000), "Converging Divergentes", ILR/Cornell University Press

- Leiva, M., (2005), "La Unión Nacional de Trabajadores/as. Alcances y límites de un sindicalismo ambicioso", en Méndez, L. y otros (coords.), Confederaciones obreras sindicatos nacionales en México, UAM-Azcapotzalco, México
- Levesque y Murray, (2004), "El poder sindical en la economía mundial" documento 2, Manu Robles-Abangiz Institutua, Bilbao
- Manzano, V., (1996) "Reconversión productiva y lucha obrera en el interior de la fabrica: el caso de la industria metalúrgica" en Razón y Revolución N° 2, Buenos Aires
- Marshall, A. (2001) "Fuerzas de mercado, política laboral y sindicatos: efectos sobre la desigualdad salarial", *V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, ASET, ISBN 987-98870-0, Buenos Aires
- Marshall, A., (2000), "Efectos sociales y económicos de la legislación del trabajo: debates y evidencias". En De la Garza Toledo, Enrique (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, COLMES /FLACSO /UAM /FCE, México
- Marshall, A. y Groisman, F., (2005), "Sindicalización en la Argentina: análisis desde la perspectiva de los determinantes de la afiliación individual", VII Congreso de la Asociación Especialistas del Trabajo (ASET), Buenos Aires
- Mouriaaux, M., (1995), "Analyse de la crise syndicale en 1995", documento de Trabajo N° 68, París
- Murillo, M., (1997), "La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem", en Desarrollo Económico, vol. 37, N° 147, octubre-diciembre; Buenos Aires
- Murillo, M., (1997) "Los Sindicatos Latinoamericanos y las Reformas del Sector Social: Restricciones Institucionales y Políticas Alternativas". En *Revista Argentina de Ciencia Política* N° 1, EUDEBA, Buenos Aires
- Murillo, M., (2000), "Del populismo al neoliberalismo: sindicatos y reforma de mercado en América Latina", Desarrollo Económico, No.158, Julio-Septiembre, Buenos Aires
- Murillo, M., (2005), "Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina", Siglo XXI, Madrid
- Murmis, M., y Portantiero, J.C., (1971), "Estudios sobre los orígenes del peronismo", Siglo XXI, Buenos Aires
- Novick, M., (2000), "Reconversión segmentada en la Argentina: empresas, mercado de trabajo y relaciones laborales a fines de los '90". En de La Garza Toledo (comp.) *Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina*, CLACSO, Buenos Aires
- Novick, M., (2001), "Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales", en de La Garza Toledo, E., (Comp.) *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*, CLACSO, Buenos Aires
- Novick, M., (2001b), "La identidad sindical en crisis: el desafío del sindicalismo", en Quito Congreso Nacional de estudios del trabajo, ASET, Buenos Aires
- Novick, M., Y Catalano, A.M., (1995), "Reconversión productiva y estrategias sindicales en Argentina: ¿Renovación o ajuste táctico?", en Portella de Castro, M.S., y Wachendorfer, A., (Coord.), *Sindicalismo Latinoamericano. Entre la renovación y la resignación*, Nueva Sociedad/ILDES-FES, Caracas
- Palomino, H. (2005), "Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales. 1975-2003", Buenos Aires, *Nueva Historia Argentina* (Dir. Suriano), ed. Sudamericana, Buenos Aires
- Palomino, H., (2005), "Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapsoneoliberal", en *Argentina, en Sindicatos y nuevos movimientos sociales en Argentina*, de La Garza Toledo (comp.), Colección grupos de trabajo de CLACSO, Buenos Aires

- Palomino, H., (2000) "El sindicalismo frente a las nuevas institucionalidades en el campo de las relaciones laborales" en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 6, nº 12.
- Palomino, H., (1995), "Quiebres y rupturas de la acción sindical: un panorama desde el presente sobre la evolución del movimiento sindical en la Argentina", en Acuña, Carlos (comp.) *La nueva matriz política argentina*; Nueva Visión, Buenos Aires
- Palomino, H., (1985), "El movimiento de democratización sindical", en Jelin, E. (Comp.) *Los Nuevos movimientos sociales/2. Derechos humanos. Obreros. Barrios*, Centro Editor para América Latina N°125, Buenos Aires
- Palomino, H., y Trajtemberg, D., (2006), "El fortalecimiento de la negociación colectiva en Argentina", en *Revista del trabajo* N°3, Buenos Aires
- Pascucci, S., (2009), "Senderos que se bifurcan. La Unión de Trabajadores/as Costureros entre la integración al Estado burgués y la lucha por la independencia de clase", *El Aromo nº 53 - "A seguir pagando"*, Buenos, Aires
- Pereyra, Perez, G. y Schuster F, (2008), *La huella Piquetera. Avatares de las organizaciones de desocupados después de 2001*, S. Pereyra, Perez, G. y Schuster F, Ediciones al Margen, Buenos Aires
- Phelan, C., (2007), "Worldwide trends and prospects for trade union revitalisation", Phelan, C. (ed.). *Trade union revitalisation: trends and prospects in 34 countries*. 1era edición. Peter Lang, Oxford
- Pichetti, V. y Xiques, M., (2003), "Ocupación de fábricas y construcción política", ponencia presentada en el 6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo- ASET, Buenos Aires
- Piva, A. (2009), "Vecinos, Piqueteros y Sindicatos disidentes. La dinámica del conflicto social entre 1989 y 2001" en Bonnet, Alberto y Piva, Adrián (comps.) *Argentina en pedazos. Luchas sociales y conflictos interburgueses en la crisis de la convertibilidad*, Peña Lillo – Ediciones Continente, Buenos Aires
- Rifkin, J., (1996), "El fin del trabajo", Paidós, Buenos Aires
- Robles, A., (2002), "El sindicalismo sociopolítico", Instituto del Mundo del trabajo, *Revista Pistas* N° 7, Madrid
- Rozanvallon, P., (1988), "La question syndicale", Calmann-Lévy, París
- Santella, A. (2008) "Reactivación de los conflictos en el sector automotriz argentino, 2004-2006". En *LabourAgain Publications*. Marzo. Amsterdam: IISG.
- Senén Gonzalez, C., y Medwid, B., (2007), "Capacidad de presión sindical y conflictividad laboral en la Argentina pos devaluación: el caso del sector aceitero", en Fernández, A., (Comp.), *Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana*, Prometeo, Buenos Aires
- Senén Gonzalez, C., y Haidar, J., (2009), "Los debates acerca de la 'revitalización sindical' y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina", en *revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 2009, Año 14, Número 22, Buenos Aires
- Senén Gonzalez, C., y Haidar, J., (1989), "Los sindicatos en el Gobierno 1973-1976", Centro Editor de América Latina, Buenos Aires
- Svampa M., y Martucceli, D., (1997), "La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo", Ed. Lozada, Buenos Aires
- Svampa, M., (2000) "Identidades Astilladas. De la patria metalúrgica al Heavy Metal", en Svampa, M., (editora), *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales*, Biblos, UNGS, Buenos Aires
- Svampa, M., (2005), "La Sociedad Excluyente. La Argentina bajo el signo del neoliberalismo", Taurus, Buenos Aires
- Svampa, M., (2009), "Cambio de época. Movimientos sociales y poder político", Siglo XXI, Buenos Aires

- Svampa, M. y Pereyra, S., (2003), "Entre la ruta y el barrio. La experiencia de las organizaciones piqueteras", Biblos, Buenos Aires
- Teuly, F., (2005), "Recuperación económica y conflicto laboral en la Argentina: apuntes sobre la nueva acción sindical", Revista Latinoamericana de Relaciones Laborales, México
- Torre, J.C., (1988), "La Formación del sindicalismo peronista", Legaza, Buenos Aires
- Trajtemberg, D; Senén González, C. y Medwid, B. (2009). "La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL". *Revista Trabajo, Ocupación y Empleo*, N° 8, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires
- Werner, R. y Aguirre, F., (2007), "Insurgencia Obrera en la Argentina 1969-1976. Clasismo, coordinadoras interfabriles y estrategias de la izquierda", Ediciones IPS, Buenos Aires
- Zapata, F., (2004), "¿Crisis del sindicalismo en América Latina?", Centro de Estudios Sociológicos del Colegio de México, México

ii. Lecturas sobre el cambio del modo de acumulación a nivel mundial y en Argentina, dinámica empresaria y estructura productiva. Aspectos conceptuales.

- Adúriz, I., (2009), "La Industria Textil en Argentina. Su evolución y sus condiciones de trabajo", INPADE, Instituto para la Participación y el Desarrollo, Buenos Aires
- Aguiar, S., (2008), "Inquisiciones sobre la economía del tiempo. La Confrontación de la figura del trabajo precario", en Cuadernos N°4 Estudios del trabajo, Santiago de Chile
- Altamira, C., (2006), "Los marxismos del nuevo siglo", Biblos, Buenos Aires
- Altvater, E. y Mahnkopf, B., (2008), "La globalización de la inseguridad. *Trabajo en negro*, dinero sucio y política informal", Paidós, Buenos Aires
- Antunes, R., (2005) "Los sentidos del trabajo. Ensayos sobre la afirmación y la negación del trabajo", Herramienta ediciones y TEL, Buenos Aires
- Auyero, J., (2004), "Clientelismo político: las caras ocultas", Capital Intelectual, Buenos Aires
- Azpiazu, D., y Schorr, M., (2010), "Hecho en Argentina. Industria y economía, 1976-2007", Siglo XXI editores, Buenos Aires
- Baer, G., Benitez N., y Contartese, D., (2012), "El impacto de las migraciones en Argentina", Cuadernos migratorios N°2, OIM, Buenos Aires
- Barattini, M. (2009), "El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización?", Revista Polis N° 24, Chile. ISSN: 0717-6554, Santiago de Chile
- Barattini, M. y Wyczykier G., (2011), "Acerca de las demandas y las acciones gremiales de base contra la precariedad laboral. Repaso de algunas experiencias", Realidad Económica N° 258, 16 de febrero/31 de marzo 2011, Buenos Aires
- Basualdo, K., y Forcinito, K., (Comp.) (2007), "Transformaciones recientes en la economía argentina. Tendencias y perspectivas", Prometeo, UNGS, Buenos Aires
- Battistini, O., y Montes Cató, J., (2000), "Flexibilización laboral en Argentina. Un camino hacia la precarización y la desocupación", en Revista Venezolana de Gerencia, año 05, N°10, Universidad de Zulia, Venezuela
- Battistini, O., y Wilkis, A. (2005), "El valor del trabajo en las construcciones identitarias de un grupo de asalariados jóvenes", en Cuadernos Antropológicos Sociales N°22, Buenos Aires
- Baudouin, T., Collin, M., Guillern, D., (1991), "Mujeres e inmigrantes: ¿Trabajadores/as marginales?", en *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968*, Crouch, C. Pizzorno, A., (Coords.), Análisis comparativo, ISBN 84-

- 7434-690-8, Ministerio de Trabajo Y seguridad Social, servicio de Publicaciones, Madrid
- Bauman, Z., (1999), "La globalización. Consecuencias humanas", en Fondo de Cultura Económica, México D.F.
- Beck, U., (1999), "Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización", Paidós, Madrid
- Bifo, F., (2007), "Generación post alfa. Patologías e imaginarios en el semicapitalismo", Tinta Limón, Buenos Aires
- Bolstanski y Chiapello, (2002), "El nuevo espíritu del capitalismo", Akal, Madrid
- Bouffartigue, P., (1997), "El fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado", Sociología del Trabajo N°29, París
- Boyer, R., (1998), "La teoría de la regulación, un análisis crítico", Humanitas, Buenos Aires
- CAC, (2009), "El Rol del Sector Servicios en Argentina", documento preparado por la Cámara Argentina de Comercio, Departamento de Economía, diciembre de 2009, Buenos Aires
- Carnoy, M., (2000), "El trabajo flexible en la era de la información", Alianza Ensayo, Madrid
- Castel, R., (1997), "La Metamorfosis de la Cuestión Social. Una crónica del salariado", Paidós, Buenos Aires
- Castells, M., (1998), "La era de la información: economía, sociedad y cultura", Volumen 1, *La Sociedad red*. Alianza Editorial, Madrid
- Castillo y Gurrieri, (2012), "El panorama de las migraciones limítrofes y del Perú en la Argentina en el inicio del siglo XXI", en Cuadernos Migratorios N°2, OIM, Buenos Aires
- Centro de Estudios para el Desarrollo, (CENDA), (2010), "La anatomía del nuevo patrón de crecimiento y la encrucijada actual. La economía Argentina en el período 2002-2010", Cara o Ceca ed. Atuel, Buenos Aires
- Cerrutti, M. y Grimson, A. (2004): "Buenos Aires, neoliberalismo y después. Cambios socioeconómicos y respuestas populares", Cuadernos del IDES, N° 5, Buenos Aires
- Colin, C., y Pizzorno, A. (Coord.), (1991), "El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Servicio de publicaciones, Madrid
- Coller, X. (1997), "La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo", Centro de Investigaciones sociológicas. Siglo XXI de España editores. Primera edición, España.
- Coriat, B. (1993), "Taylor, Ford y Ohno. Nuevos desarrollos en el análisis del Ohnismo" Estudios del Trabajo N° 7, Buenos Aires
- Cortes, R., (1988), "El Trabajo clandestino en la industria del vestido. El empleo precario en Argentina", CIAT-OIT, MTSS, Lima
- Cortés, R. y Groisman, F., (2002), "Migraciones, mercado de trabajo y pobreza. El área metropolitana en los 90", FLACSO, Buenos Aires,
- Chávez Molina, E., (2003), "Trayectorias laborales, redes de intercambio y encadenamientos productivos. Los talleres textiles de confección, en revista laboratorio. Informe de coyuntura laboral, Año 5, N°13, Buenos Aires
- Chitarroni, H., y Cimillo, E., (2007), en revista Laboratorio, Año 9, N° 21, UBA, Buenos Aires
- de La Garza Toledo, E., (2000), "Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo", Primera Edición. Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Universidad Autónoma Metropolitana. Fondo de Cultura Económica, México
- de La Garza Toledo, E., (2001), "La Formación socioeconómica neoliberal. Debates teóricos acerca de la reestructuración productiva y evidencia empírica para América Latina", Universidad Autónoma Metropolitana, México

- de La Garza Toledo, E., (2001 b) , “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”, En *El trabajo del futuro y el futuro del trabajo*, Neffa, de la Garza (Comp), FLACSO, Buenos Aires
- Delamata, G., (2002), “De los estallidos provinciales a la generalización de las protestas en Argentina”, en Nueva Sociedad N°182, Nov-Dic, Caracas
- Delamata, G., (2004), “Los barrios desbordados. Las organizaciones de desocupados del gran Buenos Aires”, Libros del rojas, Eudeba, Buenos Aires
- Díaz, E.; Javanovjch, C.; Kantcheff, N. y Martinenghi, A., (2003), “Precarización e Inestabilidad laboral. Un nuevo empleo, formas y tipos”, en www.tecnosic.com.ar/Desempleo.htm Problematicas%20del%20trabajo
- D’Oviedo, M., (2007), “Quién es quién en la Cadena de Valor del sector de indumentaria textil. Hacia una solución conjunta del sector”, Fundación el Otro, Interrupcion, Ministerio de trabajo de Holanda
- Esping Andersen, G., (1993), “Changing Classes: *Social Stratification in Postindustrial Europe and North America*”, Sage Studies in international Sociology 45, London
- Estrada Álvarez, J., (2004), “Reestructuración capitalista y tendencias de regulación de las relaciones laborales. Tres casos de la experiencia colombiana”, en <http://www.espaciocritico.com/articulos/je-a16.htm>.
- Etala, C., (1988), “Administración del trabajo y empleo clandestino en la industria del vestido: documento jurídico administrativo”, en *El empleo precario en Argentina*, CIAT-OIT, MTSS, Buenos Aires
- Feldman, S. y Galín, P., (1990), “Introducción”, en Galín y Novick (Comp), *La precarización del empleo en Argentina*, CEAL, OIT, CLACSO, Buenos Aires
- Félicz, M., (2011), “¿Neodesarrollismo: más allá del neo-liberalismo? Desarrollo y crisis capitalista en Argentina desde los 90”, en revista Theomai, N°23, primer trimestre de 2011, Buenos Aires
- Fernández Alvarez, M.I., (2006), “Transformaciones en el mundo del trabajo y procesos de ocupación/recuperación* de fábricas”, en Realidad Económica N°197, IADE, Buenos Aires
- Frederic, S., (2004), “Buenos vecinos, malos políticos: moralidad y política en el Gran Buenos Aires”, Prometeo, Buenos Aires
- Gallart, (2006), “Análisis de las estrategias de acumulación y de sobrevivencia de los trabajadores/as ocupados en la rama de textiles y confecciones”, OIT, Buenos Aires
- Giosa Zuazúa, N., (2008), “Transformaciones y tendencias del mercado de empleo en Argentina”, en *Transformaciones recientes en la economía argentina. Tendencias y perspectivas*, Forcinito, K y Basualdo, V. (Coordinador), Prometeo, UNGS, Buenos Aires
- Goldthorpe, J. (1995): “Sobre la clase de servicio. Sobre su función y su futuro” en Caravana y Francisco, *Teorías contemporáneas de las clases sociales*, Ed. Pablo Iglesias, Madrid
- González Bombal, I.; Kessler, G.; Svampa M., (Coordinador.), (2010), “Reconfiguraciones del mundo popular. El conurbano Bonaerense en la posconvertibilidad”, Prometeo – UNGS, Buenos Aires
- Gras, C. y Hernández, V. (coord.), (2009), “La Argentina rural. De la agricultura familiar a los agronegocios”, Biblos, Buenos Aires
- Guimenez, S., (2007), “Sur, reformas estructurales y después: más aunque peores empleos en la Argentina post convertibilidad, En revista Laboratorio, Año 9, N° 21, UBA, Buenos Aires
- Hard y Negri, (2002), “Imperio”, Paidós, Barcelona
- Jelin, E., Mercado, M., Wyczykier, G., (1998), “El trabajo a domicilio en Argentina”, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Cuestiones del Desarrollo N° 27, Buenos Aires
- Kern, H. y Schuman, M., (1988), “El fin de la división del trabajo”, Ministerio de Trabajo, Madrid

- Kosacoff, B., (2004), "Evaluación de un escenario posible y deseable de reestructuración y fortalecimiento del complejo textil argentino, CEPAL, Buenos Aires
- Koselleck, R., (1993), "Futuro pasado. Para una semántica de los tiempos históricos", Paidós, Barcelona
- Lasch, S. Y Urry, J. (1998): *Economía del signo y el espacio. Sobre el capitalismo de la posorganización*, Amorrortu, Buenos Aires
- Lazarato, M. y Negri, A. (2006) "Trabajo inmaterial y subjetividad", en *Brumaria 7: arte, máquinas, trabajo inmaterial*. Diciembre de 2006 (<http://www.brumaria.net>)
- Levitsky, S., (2002) "Una desorganización organizada: estructura y dinámica interna de la organización partidaria de base del peronismo contemporáneo", en *Revista Política y Gestión*, Volumen 3, Buenos Aires
- Levitsky, S., (2003), "Transforming labor-based parties in Latin América. Argentine peronism in comparative perspective", ed. Cambridge University Press, Cambridge
- Lieutier, A., (2010), "Esclavos: los trabajadores/as costureros de la ciudad de Buenos Aires", Retórica ediciones, Buenos Aires
- Lipietz, A., (1985). *Mirages et miracles. Problemes de l'industrialisation des tiers monde*, La Decouverte, París
- Loustaunau, (2005), "Los discursos políticos y la crisis institucional en Argentina: el cierre de campaña, el *ballottage* y la renuncia de Menem en 2003", en *Revista Argentina de Humanidades y Ciencias Sociales*, Buenos Aires
- Mann, M., (2000), "¿Ha terminado la globalización con el imparable ascenso del estado Nación?", en *Zona Abierta 92/93*, Buenos Aires
- Marshall, A., (1990), "Formas precarias de trabajo asalariado: dos estudios en el Área Metropolitana de Buenos Aires", ILS, Ginebra
- Marx, K., "El Capital", ediciones varias
- Marx, K., "Los Manuscritos económicos –filosóficos de 1844", ediciones varias
- McConnell, C. y Brue, S., (1997). "Economía laboral", McGraw Hill, Madrid
- Merklen, D. (2000), "Vivir en los márgenes: la lógica del cazador. Notas sobre sociabilidad y cultura en los asentamientos del Gran Buenos Aires hacia fines de los 90", en M. Svampa, editora, *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales*, Biblos, Buenos Aires
- Merklen, D. (2001) "Inscription territoriale et action collective. Les occupations illégales de terres urbaines depuis les années 1980 en Argentine", Tesis de doctorado, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, París
- Miller, J., (2010), "Extimidad", Paidós, Buenos Aires
- Molina Derteano, P., (2008), "El futuro ya llegó. Jóvenes con trabajo de Delibery en zonas populares", ponencia presentada en el 7° Congreso Nacional de estudios del Trabajo, ASER, Buenos Aires
- MTEySS, BM, INDEC (2007). *La informalidad laboral en el Gran Buenos Aires. Una nueva mirada. Resultados del Módulo de Informalidad de la EPH*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Banco Mundial e Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Buenos Aires
- Neffa, J., (1987), "Condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores/as a domicilio en Argentina", Mimeo, ILO, Buenos Aires
- Neffa, J., (1999), "Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate", en *Memoria Académica*, FaHCE, Univ. Nacional de La Plata, Buenos Aires
- Neffa, J., (coord.), (2005), "Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones", Miño y Dávila - Ceil Piette CONICET, Buenos Aires
- Neffa, J., y Panigo, D., (2009), "El mercado de trabajo argentino en el nuevo modelo de desarrollo", *Doc. de Trabajo*, Dirección Nacional de Programación Macroeconómica Dirección de Modelos y Proyecciones, Ministerio de Economía

- y finanzas públicas. (on line en <http://www.ceil-piette.gov.ar/areasinv/empleo/empleopub/09dmercadodetrab.pdf>)
- Negri, A., (2002), *“Crisis de la política. Escritos sobre Marx, Keynes, las crisis capitalistas y las nuevas subjetividades”*, Ed. El Cielo por Asalto, Buenos Aires
- Novick, M., (2012), “Dinámica del trabajo en el marco de la incertidumbre global”, en editorial Revista de Trabajo Año 8, N°10, Nueva época, Buenos Aires
- Pascucci, S., (2011), “Avances y límites de la acción político-sindical en la industria de la confección de indumentaria. Una caracterización del SOIVA y la UTC-Alameda”, en *Documentos de Jóvenes Investigadores N°26*, Instituto Gino Germani, UBA, Buenos Aires
- Perelman, L., (2001). “El empleo no permanente en la Argentina”. *Revista Desarrollo Económico*, vol. 41, N° 161, Buenos Aires.
- Perez, G., (2010), “El malestar en el concepto. Ejes de un debate teórico acerca de los movimientos sociales en Latinoamérica”, Massetti, A., Villanueva, E. y Gómez, M. *Movilizaciones, protestas e identidades políticas en la Argentina del Bicentenario, Nueva Trilce*, Buenos Aires
- Rico, R., Grenno, F., Mac Loughlin, M., (2010), “¿Nuevas formas de hacer y entender la práctica política estudiantil? Contrahegemonía y el ascenso de la izquierda “independiente” en la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, ponencia presentada en las IIIº Jornadas de Estudio y Reflexión sobre el Movimiento Estudiantil Argentino y Latinoamericano, La Plata, 16, 17 y 18 de septiembre de 2010
- Rodgers, G., (1992). “El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental”. *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, Rodgers, Gerry y Janine, (Comps). OIT, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: España.
- Rofman, A., (1999), “Desarrollo regional y exclusión social: Transformaciones y crisis en Argentina contemporánea”, Amorrortu, Buenos Aires
- Rebón, J., (2004), “Desobedeciendo al desempleo. La experiencia de las empresas recuperadas”, ediciones Picaso – La Rosa Bindada, Buenos Aires
- Salvia, A., Stefani, F., Comas, G., (2007). “Sur, reformas estructurales y después: Mas aunque peores empleos en la Argentina de la post convertibilidad”, Revista electrónica *Laboratorio*, Año 9, N° 21, Primavera-Verano 2007, Facultad de Ciencias Sociales, UBA; Buenos Aires
- Santarcángelo, J. y Borroni, C., (2009) *“La precariedad de los trabajadores del sector servicios en Argentina: Causas y desafíos”*, trabajo presentado en el VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo
- Sassen S. (2007), *“Una sociología de la globalización”*, Katz Editores, Buenos Aires
- Simmel, G., “Las grandes urbes y la vida del espíritu”, ediciones varias.
- Suárez, A., (2001), “Nuevos modelos de gestión. Nuevos modelos organizativos. ¿Organizaciones posmodernas?”, en: Organizaciones Transcomplejas, IMOSMO. CONICIT, Caracas
- Torres, P., (2002), “Clientelismo en el interior. Votos, chapas y fideos”, ed. De la Campana, Buenos Aires
- Triguboff, M., (2010), “Cuando Buenos Aires parecía una gran asamblea: procesos sociales y prácticas políticas tras la crisis de 2001”, en *Movimientos sociales y derechos humanos en la Argentina*, Pereyra, B., y Vommaro, P., (Comp.), ed. Ciccus, Buenos Aires
- Tsianos, V. y Papadopoulos, D., (2006), *“Precariedad: un viaje salvaje al corazón del capitalismo corporeizado”*, traducción de Glòria Mèlich, en *Brumaria 7: arte, máquinas, trabajo inmaterial*. (<http://www.brumaria.net>), y en *transversal: máquinas y subjetivación*: (<http://eipcp.net/transversal/1106/tsianospapadopoulos/es>).
- Traficantes de Sueños, (2005), “Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento de los análisis sobre el trabajo”, Madrid

- Veltz, P. (1996). *Mondialization Villes Et Territoires: L'économie D'archipel*. París: Presses Universitaires de France. PUF
- Wichterich, C. (2000), *The Globalized Woman. Reports From a Future of Inequality*, Zed Books, Londres.
- Wolton, D., (1992), "La comunicación política: construcción de un modelo", en Ferry, J.M.y Wolton D., *El nuevo espacio público*, Gediza, Barcelona

Otras fuentes:

- . *Léxico precario. Algunas precarias a la deriva*. Fuente: <http://www.sindominio.net/karakola/precarias.htm>
- . Precariedad laboral: una aproximación empírica a partir de la encuesta permanente de hogares. Autora: *Mariela Medina*, Fuente: http://www.perio.unlp.edu.ar/question/nivel2/articulos/informes_investigacion/medina_1
<http://www.fundacionprotejer.com/boletines/2010/img/informes>
Revista Saber Cómo / INTI – N° 51 – abril 2007
Revista de la OTI, N° 39: Trabajo forzoso y tráfico de seres humanos: la esclavitud todavía nos acecha, junio/2001
Periódico 8 Hs. Y Punto /Movimiento por el trabajo digno y contra el trabajo esclavo en la Argentina. / Año 2- N°5
[|www.anred.org](http://www.anred.org)
<http://www.enredando.org.ar>
<http://www.argentina.indymedia.org>
<http://corrientes.derf.com.ar>
<http://www.mecon.gov.ar>
www.mosaicosocial.org/apc-aa-mosaicosocial/fulltext_all.shtml
<http://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/subnotas/65172-21430-2006-04-04.html>
<http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-85682-2007-05-29.html>
<http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-37850-2004-07-10.html>
<http://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/subnotas/65172-21430-2006-04-04.html>
http://www.noticiasurbanas.com.ar/info_item.shtml
<http://www.iade.org.ar/modules/noticias/article.php?storyid=1786>
<http://www.diarionorte.com>
<http://www.bolpress.com/art.php?Cod=2006083004>
<http://www.migraciones.gov.ar/prensa/noticias/La%20nueva%20inmigracion%20de%20la%20Argentina%2014-06-09.htm>
Boletines de la Unión de Trabajadores Costureros, N°1 al 15 (septiembre de 2007 a noviembre de 2009)
Cursos de capacitación jurídica-Gremial, UTC/La Alemeda
Notas OIT, Octubre de 2011, Trabajo decente en Argentina "Trabajo decente para los jóvenes: el desafío de las políticas de mercado de trabajo en Argentina"
http://www.oit.org.ar/WDMS/bib/publ/libros/notas_oit_jovenes.pdf