

# **la lucha del movimiento obrero** contra las estrategias empresarias de division y precarizacion de los trabaj adores



**3**

>>Julia Soul y Oscar Martínez / Integrantes del Taller de Estudios Laborales (TEL)

## INTRODUCCIÓN

La división y la precarización de las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora son la expresión más contundente de una ofensiva capitalista sistemática y generalizada para recomponer la tasa de ganancia y la dominación política e ideológica. Las principales estrategias empresarias para lograr aumentar la explotación del trabajo son: distintas formas de flexibilización laboral - salarial, contractual, de tareas y horaria -, la tercerización, la implementación de círculos de calidad, la producción Just In Time, la conformación de equipos de trabajo, etc.<sup>1</sup> La aplicación de estas estrategias cambió profundamente las condiciones del trabajo: hoy los empleos se han vuelto más inestables, muchos trabajadores no acceden a cobertura de seguridad social y previsional, en muchas empresas es alto el número de trabajadores subcontratados o contratados por agencia, etc. La mayoría de las herramientas empresarias han avanzado en lo que llamamos *precarización del empleo*. Además de aumentar la explotación de la mano de obra precarizada, se producen divisiones, enfrentamientos y diferenciaciones entre los trabajadores. En este sentido, las estrategias de división de los colectivos laborales han sido uno de los principales medios de disciplinamiento y de aumento de las ganancias para los empresarios. Esto se evidenció, por ejemplo en una de las principales respuestas que los empresarios implementaron frente a la crisis en 2009: el despido de los ‘eventuales’, ‘contratados’ o ‘tercerizados’; profundizando las divisiones entre los trabajadores y dificultando la resistencia a los programas de ajuste. Sin embargo, han

1     Martínez O comp. (1994) *Pensando la Reconversión: Una visión crítica de la flexibilidad y la Calidad Total*. CIPES, 1994., Ximénez D. y Martínez O. *Reconversión en las Empresas. Su Repercusión Laboral*. Editorial Letrabuena, Buenos Aires, 1992 y Antunes Ricardo *Los Sentidos del Trabajo*. TEL-Herramienta, 2005.

surgido formas de organización y lucha que responden *directamente* a las nuevas formas de organizar el trabajo y la producción. Y en este aspecto, las numerosas experiencias de organización y lucha contra la precarización del trabajo dejan una gran cantidad de enseñanzas - sobre aciertos y errores - y son, a nuestro entender, un aporte fundamental en el proceso de acumulación de fuerzas de la clase obrera.

Para aportar en este proceso de acumulación de fuerzas, este artículo sintetiza las respuestas que han desarrollado distintos colectivos de trabajadores ante las estrategias empresarias de *flexibilización del empleo y de división de los trabajadores*. El principal caudal de información proviene de numerosos talleres sobre el tema llevados adelante por el Taller de Estudios Laborales realizados en distintos puntos de Argentina, con trabajadores de distintas ramas de actividad y gremios - focalizando la atención en el ámbito del trabajo urbano.

En primer término se presentará una breve descripción de las formas en que se expresan la precarización laboral y la división de los trabajadores, las consecuencias de ellos sobre las posibilidades de organización gremial. Posteriormente se sistematiza un conjunto de procesos de organización y lucha de trabajadores precarizados en Argentina, enfatizando los procesos de organización en diferentes espacios de trabajo y en las características particulares en cuanto a las estrategias y tácticas, las formas de articulación con las organizaciones sindicales y los resultados. Finalmente se presenta un breve balance de la cuestión tratando de plantear elementos de debate con algunas conclusiones acerca del carácter fundamentalmente heterogéneo de los colectivos laborales contemporáneos como una condición que dificulta la organización y, por otro lado, la utilidad o no de las instancias institucionalizadas de organización sindical para la organización de los trabajadores precarizados.

### **PRECARIZACIÓN LABORAL, TERCERIZACIÓN Y DIVISIÓN DE LOS TRABAJADORES: DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DE SUS DISTINTAS FORMAS**

Como ya hemos mencionado, en este trabajo nos centraremos en las respuestas sindicales a las estrategias empresarias de división de los trabajadores, previamente intentaremos realizar un breve análisis de esas estrategias:

*La flexibilización contractual y la precarización del empleo:*

La *precarización del empleo* supone la posibilidad (arbitrariedad) empresaria de contratar o despedir trabajadores sin mayores trabas legales y/o económicas. Una de las estrategias centrales para precarizar al trabajador es la *Flexibilidad de Contrato*: existen contratos flexibles de tipo abierto, que finalizan cuando la patronal lo decide y de plazo fijo o eventuales que son renovados o no al término de cada período. Pueden contemplar incluso la cobertura en seguridad social y previsional, pero lo que los define es su carácter *temporal*.

La principal forma de precarización en Argentina es el llamado *trabajo en negro* o el *trabajo no registrado*: se trata de trabajadores que no tienen ningún derecho ni cobertura y es una práctica empresarial absolutamente ilegal. Esta forma de empleo no contempla ningún tipo de regulación contractual, por lo tanto el trabajador está totalmente sujeto a las decisiones arbitrarias de la patronal. Es una estrategia que siempre ha existido, pero en la década de los '90 se extendió masivamente (llegó al 50% de los asalariados) y aún hoy supera al 30% de los mismos, de acuerdo a las estadísticas oficiales.

Es usual que estas formas de precarización configuren situaciones de fraude laboral desde el punto de vista legal, como en los casos de contratados en forma eventual para tareas permanentes; los trabajadores registrados como cuentapropistas ('monotributistas' o 'autónomos') que son en realidad asalariados, los "becarios" o "pasantes" que no son considerados trabajadores porque se aduce que están realizando un aprendizaje, etc. Una forma extrema de precarización, para nada marginal, es la de los trabajadores textiles de talleres clandestinos (en su mayoría inmigrantes de países limítrofes) en condiciones de virtual servidumbre. Estas formas de trabajo tampoco son nuevas, pero en las últimas décadas han sufrido un fuertísimo incremento.

*La tercerización de las actividades:*

La precarización del empleo se articula con otra estrategia empresarial ampliamente extendida: la *Tercerización o subcontratación* que consiste en que algunas tareas auxiliares (como limpieza,

vigilancia, comedor, imprenta, mantenimiento, etc.), e incluso parte de la producción son realizadas por otras empresas contratadas por la ‘empresa madre’. La empresa suele conservar el núcleo de su actividad, y subcontratar el resto. Esto tiene dos grandes ventajas para la empresa (y perjuicios para los trabajadores), por una lado le significa una reducción de costos, ya que permite ajustar el volumen de mano de obra a cada momento sin tener que pagar indemnizaciones, y ajustar la producción sin tener capacidad ociosa. Por otra parte, y tal vez está sea la mayor “utilidad” para las empresas, divide a los trabajadores, ya que en un mismo lugar, y muchas veces haciendo la misma tarea, se encuentran trabajadores que responden a distintas patronales, bajo distintos convenios y diferentes condiciones de trabajo.

Los trabajadores de estas empresas tienen distintos grados de precarización (pueden ser contratados, eventuales, o efectivos) pero como las empresas contratistas dependen de las condiciones que impongan las empresas madres, la inestabilidad en las condiciones de trabajo es grande. Además, y depende de las tareas que realicen, es muy frecuente que los trabajadores de las contratistas estén encuadrados en organizaciones sindicales distintas a la de la empresa principal. En general, ese encuadramiento sindical significa que tienen salarios más bajos y peores condiciones de trabajo. En algunos casos no sólo tercerizan sino que también deslocalizan –trasladan a otro lugar- a las empresas subcontratadas generando trabas aún mayores a la unidad de los trabajadores. Por otra parte es habitual una tercerización “en cadena”, lo que lleva a una pirámide de empresas, en la que las últimas empresas de la cadena, la base de la pirámide, tienen a sus trabajadores en pésimas condiciones de trabajo, en la más absoluta precariedad y con los salarios más bajos.

### **OBSTÁCULOS Y CONDICIONES PARA LA ORGANIZACIÓN EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

La aplicación de estas estrategias ha tenido importantes consecuencias para la organización de los trabajadores porque los diferencia, enfrenta y divide. Una de las cuestiones más novedosas que ge-

neran estas estrategias empresarias de división, es la diversidad de situaciones que se producen en los lugares de trabajo, en contradicción con las tareas del conjunto de trabajadores, que son cada vez más parecidas. Esto hace que, en el trabajo cotidiano, los trabajadores ‘efectivos’ o ‘de planta’ se sientan ‘amenazados’ por los contratados, que realizan más tareas o trabajan a mayores ritmos –a veces porque se los imponen, a veces presionados por la expectativa de ser efectivizados-. En vez de verse como compañeros, se ven como competidores y la consecuencia es el disciplinamiento de todos a las formas de trabajo que imponen las empresas.

Así es que en el mismo proceso de trabajo se encuentran trabajadores con distinto salario, distintas condiciones de contrato, diferente cobertura social, diferentes patronales y encuadrados en diferentes convenios y organizaciones sindicales. Seguramente los reclamos y los problemas que tienen son distintos y esto hace difícil que puedan pensarse y actuar como parte de un colectivo, de un ‘nosotros’ para enfrentar a las empresas y tratar de revertir las condiciones de precarización del trabajo.

La naturalización de las condiciones de precarización tan extendidas del mundo del trabajo actual por parte de los jóvenes trabajadores –que ingresan al mercado de trabajo con contratos eventuales, o pasantías, o trabajando ‘en negro’ - es uno de los principales obstáculos ‘subjetivos’ para la organización: los trabajadores y trabajadoras ‘precarizados’ no sienten ni piensan que sea posible revertir esas condiciones de trabajo. El mundo laboral “es así”, y no aparece la idea que pueda ser cambiado. En el mismo sentido, las perspectivas laborales actuales se vinculan con la rotación antes que con la continuidad, lo cual refuerza las prácticas individuales.

Aunque en la experiencia reciente de la clase obrera las estrategias de división patronales aparecen como novedosas y ‘únicas’ lo cierto es que esta situación no es nueva, lo que ocurre es que aparece complejizada justamente por la diversidad de relaciones y la profundidad de las divisiones y el enfrentamiento. En realidad, a lo largo de la historia de la clase obrera siempre han existido diferencias que dificultaban la organización unitaria; más aún, las condiciones que les impone el capital a los trabajadores no son de solidaridad sino de competencia. Por el carácter mismo de capitalismo, los trabajadores se encuentran enfrentados entre sí en la búsqueda de la venta de su

fuerza de trabajo, por eso estas divisiones entre trabajadores se presentan desde el inicio mismo del capitalismo.

Ya Marx y Engels describieron algunas de las formas de competencia que atravesaban a la clase obrera: entre trabajadores calificados y descalificados; entre el trabajo masculino y el de mujeres y niños; entre obreros nacionales y extranjeros, etc. Estas formas van cambiando y adquieren diferente importancia en los procesos de desarrollo capitalista. En momentos en los que existen altos índices de desocupación se profundiza la competencia entre ocupados y desocupados por mantener u obtener empleo. Este tipo de competencia es una de las principales formas de disciplinamiento de las patronales porque facilitan la imposición de peores condiciones de trabajo que van a ser aceptadas por los trabajadores desocupados para obtener un empleo y por los ocupados para no perderlo.

Los capitalistas también alientan la competencia a partir del género o la nacionalidad, cuando pagan salarios mucho más bajos a trabajadores inmigrantes o a mujeres. De esta manera ‘empujan hacia abajo’ los salarios generales y se crean divisiones y enfrentamientos entre los propios trabajadores. La principal consecuencia de esto es que distintos grupos de la clase obrera se enfrentan entre sí a través de la competencia. Nunca existió una clase obrera ‘monolítica’ y completamente homogénea, puesto que el capitalismo genera relaciones de competencia entre los trabajadores que van tomando diferentes formas en los diferentes momentos históricos<sup>2</sup>. Diferentes también son las respuestas organizativas y sindicales que la clase obrera construyó invariablemente en su historia.

2. En el momento de analizar las formas concretas en que se manifiestan estas divisiones es necesario distinguir dos niveles de análisis: el plano de composición de la clase (en el cual en realidad hay numerosas tendencias que llevan a una homogeneización), y el plano del mercado de trabajo, las vías legales/formales de compra de la fuerza de trabajo (donde efectivamente se comprueba una marcada heterogeneización).

## **RESPUESTAS SINDICALES**

Durante estos últimos años, grupos de trabajadores llevaron adelante importantes luchas en contra de la precarización laboral, en las cuales recurrieron a diferentes herramientas que permitieron empezar a enfrentar las diferentes formas de precarización. En principio, hay un elemento que demarca procesos diferentes, y es la relación entre la organización de los trabajadores precarizados y las organizaciones sindicales constituidas. En algunos casos, los precarizados se organizan (o son organizados) al interior de organizaciones sindicales pre - existentes mientras que en otros casos construyen una herramienta sindical propia.

## **ORGANIZACIÓN QUE CONFLUYE EN ORGANIZACIONES SINDICALES EXISTENTES**

Esta posibilidad depende de las políticas que se hayan dado las direcciones sindicales frente al problema de la precarización del empleo. Tres elementos a destacar en el análisis son:

En la mayoría de los casos las direcciones sindicales actuaron frente a un cierto nivel de organización y a reclamos de los trabajadores precarizados

La respuesta de las direcciones sindicales puede comprender un conjunto de prácticas que van desde el desconocimiento de los niveles de organización, que se le 'imponen' en situaciones de conflicto y polarización, hasta el estímulo y la colaboración con los procesos de organización de los trabajadores precarizados.

Suelen existir claras diferencias en el accionar de la organización gremial de acuerdo al nivel de que se trate. Quienes más se han planteado darse una política para revertir la división de los colectivos de trabajo, son los cuerpos de delegados o comisiones internas. En lo que sigue, los casos concretos.



*Pasantes telefónicos – FOETRA Capital*<sup>3</sup>:

El proceso de organización y lucha de los ‘pasantes’ telefónicos es una de las experiencias más conocidas, por la importancia del sector, por la cantidad de trabajadores que involucraba, por las formas de acción sindical que se dieron y por el éxito que obtuvieron. Es un caso de articulación y organización exitoso en contra de la forma de contratación de teleoperadores por parte de las empresas de telecomunicaciones Telecom y Telefónica.

La contratación de pasantes como teleoperadores para diferentes servicios fue una de las principales estrategias de flexibilización contractual que se dieron las empresas de telecomunicaciones en la década del ‘90. El régimen de pasantías legislado en sucesivas normativas legales, considera a los pasantes como ‘recursos humanos en formación’, por lo que no contempla derechos sindicales ni derechos laborales. Las pasantías tienen un tiempo máximo de duración, lo que alimenta la consideración de los pasantes como trabajadores ‘transitorios’.

Desde fines de la década del ‘90, los trabajadores contratados bajo el régimen de ‘pasantías’, comenzaron a organizarse en forma secreta en los lugares de trabajo, a través de boletines distribuidos con la colaboración de delegados sindicales. Esta temprana ‘articulación’ por las bases, terminó produciendo alineamientos y políticas concretas en contra de la precarización por parte de la dirección. Se fueron articulando estrategias junto a la Comisión Directiva de FOETRA hasta que en diciembre de 2001 se produjo la toma de dos de los principales edificios de Telefónica. En este conflicto se logró la estabilidad laboral, un cronograma de incorporación de los trabajadores al convenio colectivo de trabajo, así como el cese de esa forma de contratación por parte de las empresas, al menos en el ámbito de Capital Federal.

La respuesta empresaria apuntó a ‘vaciar’ los call centers, des-

3. Las fuentes para la descripción del caso, además de los talleres mencionados son: “Ese idiota útil: una experiencia de organización desde abajo” en La otra cara de las telecomunicaciones. La situación de los trabajadores telefónicos. Bs. As. Cuadernos del TEL 2001.

viando el tráfico hacia el interior del país y aumentando la automatización de las tareas, disminuyendo así el número de trabajadores necesarios. La empresa avanza en la tercerización y subcontratación de sectores de “planta externa”. Frente a esta situación (mejora de condiciones de trabajo en los call centers y vaciamiento y aumento de la tercerización), la organización sindical traza una política para avanzar en la organización de los call centers de Capital Federal y de colaboración en la organización de los call centers de otros puntos del país, por un lado, y de disputa del encuadramiento de los tercerizados por otro. Teniendo en cuenta los objetivos principales de frenar el vaciamiento y la deslocalización de los call centers, estas líneas de acción fallaron; aunque se plantearon varias herramientas organizativas (como la coordinadora de trabajadores de call centers) y político - sindicales (como el proyecto de Ley del Teleoperador) que merecen ser recuperadas y repensadas para la acción sindical.

*Los trabajadores de Subterráneos – Comisión Interna  
y cuerpo delegados*

Se trata de un proceso de organización y lucha exitosa, para lograr el encuadramiento de todos los trabajadores de las empresas tercerizadas en el Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “madre” (Metrovías). El proceso de tercerización comienza con la privatización del subterráneo de Buenos Aires, concesionada en 1993 y hecho efectivo a partir de enero de 1994. A partir de la privatización, se eliminan conquistas históricas de los trabajadores. Es así que se aumenta la jornada laboral (a 8 horas), se recortan los salarios y se desmantelan muchos otros derechos y se implementa un desarrollo masivo de la tercerización. Entre las actividades tercerizadas se puede mencionar el control de molinetes, seguridad, limpieza, auxilio en emergencias, chofer, tendido de fibra óptica, mantenimiento de señalización, etc. El resultado fue un proceso de división y atomización entre los propios trabajadores, y la existencia de trabajadores de primera y de segunda.

En el año 2000 se produce una renovación del cuerpo de delegados: sobre un total de 21 delegados, 12 no respondían a la UTA

ni a la empresa, y luego de numerosas acciones y luchas en el año 2003 se logra la insalubridad para el sector de tráfico y talleres bajo nivel, lo que implica la jornada laboral de 6 horas.

En diciembre de 2004 se produce la primera huelga de los tercerizados, los trabajadores de Taym (limpieza) paran. En marzo de 2005 son encuadrados en UTA; lo que significa pasar de ganar \$461 a ganar \$1.102, y pasar de jornadas de 10 horas a trabajar 6 horas. En todo este tiempo el cuerpo de delegados actuó en la vida cotidiana como delegados de las tercerizadas. Sobre fines de 2005, los trabajadores de las empresas tercerizadas conforman una organización propia unitaria de todas las empresas, unificando el reclamo de encuadramiento. A partir de ese momento se abre un proceso de represión por parte de las empresas y de movilización y lucha de los trabajadores, frecuentemente acompañado por el cuerpo de delegados e incluso el conjunto de trabajadores de Metrovías, que finaliza con el compromiso del encuadramiento paulatino de todos los trabajadores.

En 2008, los trabajadores del subterráneo, han formado su propio sindicato, separándose de la UTA (Unión Tranviarios Automotor) La inscripción definitiva de la organización, como sindicato de empresa, fue otorgada en diciembre de 2010 luego de varios fallos favorables de la justicia.

#### *Contratados eventuales Tenaris SIAT – Comisión Interna UOM*

Otro proceso de organización en contra de la precarización laboral se da en Tenaris SIAT de Valentín Alsina, planta perteneciente al grupo Techint Desde principios de la década del '90 comienza un proceso de reconversión que implica la disminución en la dotación de personal fijo y la implementación de diferentes modalidades de contratación eventual. Los trabajadores contratados de forma “eventual” ocupaban los mismos puestos que los ‘efectivos’, pero lo hacían con peores salarios y con una constante inestabilidad que generaba las condiciones para la imposición de la flexibilización de tareas. Así, la flexibilidad de tareas avanzaba sobre los eventuales de forma directa y sobre los ‘efectivos’ de forma indirecta, ya que se debilitaban las condiciones para resistir la imposición de nuevas tareas.

Desde 2003 a esta parte, se dio un proceso de renovación del

cuerpo de delegados y de la Comisión Interna. Este nuevo grupo se puso como objetivo de su trabajo gremial la 'lucha contra la precarización laboral'. El objetivo de máxima en el principio era la efectivización de la totalidad de los 'eventuales'; pero también se fueron planteando algunas reivindicaciones intermedias, como mantener los puestos de trabajo - resistiendo la 'baja de los contratos' cuando baja la demanda o la producción - o la equiparación de las condiciones de trabajo y salariales con el resto de los trabajadores 'efectivos'. Junto con acelerar y masificar las efectivizaciones, se plantea que para la incorporación de personal se sigan los criterios que fija la Ley de Contratos de Trabajo (contratación directa y efectivización automática después del período de prueba). Los trabajadores de SIAT pudieron revertir los despidos de los contratados que la empresa intentó argumentando la situación de crisis (marzo 2009) y avanzaron en un plan de efectivizaciones.

Estos pasos en la generación de las condiciones para lograr la efectivización son 'respondidos' a través de diferentes ataques por parte de la empresa. Lo más importante es que la amenaza de despido a los trabajadores contratados es constante y se intenta tercerizar tareas que realizaban los trabajadores de planta y eliminar puestos de trabajo. A estas prácticas se suman medidas que buscan romper la solidaridad entre 'efectivos' y 'contratados', discriminando a los últimos en los planes de suspensión implementados por la empresa argumentando la situación de crisis.

En estos años, los delegados de base fueron 'caminando los sectores', relevando reclamos colectivos e individuales y discutiendo e informando sobre las relaciones con la empresa. Se fueron generando espacios de debate, participación y compromiso en el lugar de trabajo; en definitiva, espacios de concientización colectiva. Las resoluciones y medidas llevadas adelante por la Comisión Interna fueron tomadas en Asambleas de Fábrica.

Hacia fines de 2009 se revirtieron las condiciones de la organización: en el marco de la denominada crisis internacional, Tennaris se deshizo de trabajadores 'eventuales' y 'permanentes' en todas sus plantas a nivel mundial. La planta, estuvo 9 meses virtualmente paralizada, lo que generó un estado de temor

y recrudescimiento del individualismo entre los trabajadores. En ese escenario la empresa en enero de 2010 produce los despidos de los últimos 20 compañeros que quedaban en situación de eventualidad fraudulenta. Como saldo de este proceso de lucha en contra de la precarización contractual, el colectivo obrero obtuvo aproximadamente ciento sesenta efectivizaciones y, en la actualidad, no hay trabajadores eventuales o contratados por agencia en la planta.

*ATE Seccionales GBA Sur- Lomas de Zamora y Almirante Brown-  
Presidente Perón*

Otro caso de direcciones sindicales locales o seccionales que asumen las tareas de organización de los trabajadores precarizados, es el de las Seccionales Lomas y Almirante Brown de ATE. Este sindicato nuclea trabajadores auxiliares, administrativos, técnicos, de la administración pública nacional y provincial, de escuelas, hospitales, niñez y otras reparticiones, siendo amplia mayoría los auxiliares de educación.

Dentro de estos últimos existen diversas figuras contractuales: Los titulares o personal de planta permanente, los temporarios mensualizados y los reemplazantes (que reemplazan a los titulares en el caso de que deba faltar 10 días o más o que tengan dictamen de tarea liviana), que sólo están ocupados en el lapso en que efectúan el reemplazo. Cabe señalar que los temporarios y reemplazantes no tienen previsto en la normativa su reemplazo.

Esto llevó desde 2003 al sindicato (por entonces ATE Seccional Gran Bs. As. Sur abarcaba los 3 distritos) a desarrollar un plan de lucha para que se cubran dichas suplencias. Como resultado, el gobierno provincial crea una categoría laboral que a su vez no reconoce en la planta, y sólo se les paga bajo la forma de Reconocimiento de Servicios (por lo que son llamados RECO). Figura que ante nuevos conflictos, se fue extendiendo por toda la provincia, para efectuar estos reemplazos, para casos excepcionales e incluso para cubrir cargos nuevos. Comprendían unos 3.000 trabajadores en toda la provincia en el año 2008, y unos 300 en las dos seccionales.

Frente al intento sistemático del gobierno, en primer lugar de prohibirles faltar y luego de eliminar esa figura laboral, los sindicatos

(la comisión directiva y parte de activismo) encararon la organización de los RECO y la defensa de los puestos de trabajo. La lucha por los derechos de estos trabajadores siempre se ha efectuado en el marco de un conjunto más amplio de reivindicaciones, a fin de unificar a los distintos sectores del gremio. Un primer triunfo se alcanzó, a través de la huelga, cuando se logró que pudieran faltar por medidas de fuerza (derecho a huelga) y por accidente.

En 2006 y 2007, con importantes paros y movilizaciones, se pudo frenar la decisión de cesarlos en cada receso invernal y a fin de cada año. Finalizando el año 2008, ambos sindicatos organizan un plan de paros, movilizaciones y ocupaciones de dependencias de la Dirección General de Escuelas para evitar las cesantías. Tras las primeras ocupaciones, el gobierno accede a devolver descuentos por días de huelga y da continuidad a los “reco” ingresados antes del 1º de julio de ese año. Finalmente, toman el edificio donde funciona la Dirección de “Recursos Humanos”. A pesar de las amenazas y de una fuerte represión policial, los trabajadores mantienen la toma hasta que el gobierno accede a darle la continuidad laboral a los trabajadores en *toda* la provincia.

El impacto de aquellas acciones de las dos seccionales en 2008, llevó a que el gremio a nivel provincial sumara el reclamo de continuidad automática de los “reco” en las peticiones y movilizaciones organizadas en 2009 a Dirección de Escuelas, en medio de más de diez semanas de paros por 48 hs. por reivindicaciones salariales. El gobierno accedió a dar la continuidad automática de los “reco” y ya en 2010, dio status legal de reemplazante a todo trabajador designado para suplantar a otro, sin importar la situación de revista de éste.

#### *Trabajadores Call Center – Asociación Empleados de Comercio (Rosario)*

Otro ejemplo elocuente de organización desde las estructuras sindicales el de la Asociación Empleados de Comercio de Rosario (AEC). El sector de comercio y servicios es uno de los más alcanzados por la precarización del empleo en todas sus formas. Asumiendo esta característica sectorial, la Secretaría de Asuntos Gremiales de la AEC impulsó diferentes procesos de organización gremial en grandes emprendimientos comerciales entre 2001 y 2008.

El caso que nos interesa remite al sector de los “call centers”, encuadrados en esa organización sindical, que crecieron exponencialmente después de la devaluación. El establecimiento en cuestión fue instalado en 2004 y ocupa a jóvenes con alguna formación bilingüe y sus principales clientes son compañías de teléfonos celulares y tarjetas de crédito de Estados Unidos. Las condiciones de trabajo son las habituales de los teleoperadores: altos ritmos de trabajo, constante monitoreo de llamadas y control (necesidad de permiso para ir al baño por ejemplo), sanciones arbitrarias, políticas antisindicales, etc. Durante el mismo 2004 los delegados y activistas de la organización sindical se contactan con trabajadores de este call center. En ese primer acercamiento surge la orientación de trabajar en pos de lograr la elección de delegados sindicales. La estrategia que fueron construyendo conjuntamente tenía dos características: *ser secreta y utilización de todas las herramientas para plantear reivindicaciones*

La organización de carácter ‘secreto’ significó que el proceso de afiliación y pago de la cuota sindical era realizado personalmente por los activistas en la sede sindical; que las reuniones de activistas se realizaran en horario y sitios alejados del local, que la organización sindical y no los activistas como individuos llevaran adelante los reclamos frente a las dependencias administrativas y las acciones de protesta o ‘escraches’ a la empresa. Esta organización secreta se mantuvo durante un año, hasta que los compañeros estuvieron habilitados legalmente para ser electos delegados. Siempre resguardando a los activistas, se realizó una intensa campaña de propaganda para garantizar la participación en las elecciones de delegados y, finalmente se logra la elección de 8 delegados sindicales en marzo de 2006, con la participación de aproximadamente el 50% de los trabajadores.

#### *Principales obstáculos y resultados*

En la construcción de estrategias para la organización de trabajadores precarizados, los delegados y activistas sindicales han enfrentado diversos obstáculos, entre los principales podemos mencionar:

Las políticas antisindicales y persecutorias de las empresas;

Las políticas empresarias que plantean ‘caminos individuales’ para lograr la efectivización o el ‘pase a planta’;

La división que se genera entre los trabajadores y la dificultad para construir colectivos que unifiquen a los ‘efectivos’ y los ‘precarizados’;

La falta de participación de los ‘precarizados’ en los procesos de organización, que profundiza la división con los activistas ‘efectivos’;

La alta rotación de trabajadores.

Como respuesta a estas tendencias se generan espacios de encuentro e intercambio, o de sociabilidad para potenciar las posibilidades de interacción; se construye una serie de reivindicaciones comunes que abarcan al conjunto de los trabajadores o se incluyen en las reivindicaciones del conjunto aquellas que contemplen la mejora en las condiciones de los precarizados. En algunas circunstancias, desde distintas instancias de la organización sindical se ha colaborado fomentando la organización de los precarizados, distribuyendo sus materiales y difundiendo sus reivindicaciones.

El conjunto de las estrategias de división y precarización llevan a profundizar la competencia y el individualismo entre los trabajadores. Esto se va revirtiendo en la medida en que se logran mejoras en las condiciones de trabajo a través de la organización colectiva, que pueden ‘frenar’ – siempre provisoriamente – el sentimiento de competencia. Estas herramientas fueron útiles para avanzar en la consolidación de colectivos que enfrentaran a las patronales, aunque algunos compañeros (que condujeron procesos exitosos) plantean que no han logrado que los ‘efectivos’ se movilicen ‘sólo’ por solidaridad con los precarizados, lo que da una pauta de la profundidad de la división en estos términos.

#### *Construcción de una organización sindical propia*

La táctica de construir una organización sindical propia se presenta en sectores con características particulares, tanto objetivas como subjetivas. Estas organizaciones agrupan a tipos de trabajadores de sectores heterogéneos y en diferentes con-



diciones de trabajo y de vida (mensajeros; becarios del sistema científico y costureros de talleres clandestinos), sectores de trabajadores con un importante nivel de inestabilidad laboral, que en general no se encuentran registrados o cuya relación laboral no se encuentra reconocida. Un caso particular es el de UTC, porque trata de agrupar a trabajadores clandestinos, en condiciones de virtual esclavitud, y sus principales reivindicaciones tienen que ver con las ‘legalización’ de los talleres como establecimientos productivos, y obtener por esa vía mejoras en la situación laboral de los trabajadores.

*Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes<sup>4</sup>*

La opción por la construcción de una organización sindical propia de los trabajadores subcontratados, es una táctica que siguieron los mensajeros y repartidores. Se trata de un tipo de actividades que se transformó en la actividad principal de empresas particulares que prestan el servicio de reparto ‘puerta a puerta’. Son trabajadores que

Deben proveerse de sus medios de trabajo (principalmente motocicletas) y de protección;

No gozan de ningún derecho social ni de seguro o cobertura de salud frente a accidentes;

La forma salarial es a destajo;

No gozan de ningún tipo de reconocimiento de la relación laboral;

No existe marco regulatorio ni organización sindical para la organización de la actividad;

En muchos casos se establece una confusión en relación a quien es el verdadero empleador.

El grupo de trabajadores que conformó el SIMeCa se fue organi-

4. Las fuentes para la descripción del caso, además de los talleres mencionados son Affranchino F; Gonzales F; Mendizábal N, Pisano G, Volpin L (2006) “Los puerta a puerta” Flexibilidad contractual, tercerización y división de los trabajadores en la actividad de mensajería, cadetería y delivery. Estado de situación y respuesta sindical, Práctica de Investigación UBA – Taller de Estudios Laborales

zando paulatinamente alrededor de la preocupación por la cantidad de accidentes de tránsito que padecían los mensajeros, desde fines de la década del '90. Hasta 2004, fueron avanzando en organización, protagonizando diversos conflictos puntuales ligados con salariales, de reconocimiento laboral y de salud y seguridad laborales. A partir de 2004 el SIMeCa define centrar su militancia en las reivindicaciones de blanqueo y regulación de la relación laboral, y en construir organización en los lugares de trabajo a través de asambleas informativas y una campaña de afiliación. Como producto de una masiva movilización por aumento salarial y blanqueo de la relación laboral, logran ser reconocidos como interlocutores por el Ministerio de Trabajo y comienzan a gestionar la realización de inspecciones en los lugares de trabajo. Se incorporan a la CTA y articulan una línea de acción centrada en la obtención de la personería gremial.

En definitiva, el SIMeCa construye su actividad en torno a tres ejes: el Estado - para la obtención de la personería gremial<sup>5</sup> y la elaboración de un convenio colectivo de trabajo que regule la actividad- las empresas y patronales - frente a las que, mediante la acción directa y la negociación logran establecer acuerdos para el 'blanqueo' de los trabajadores<sup>6</sup> - y frente a los propios trabajadores - trabajando en la formación y en el debate para desnaturalizar el discurso patronal de la 'libertad' en las tareas -.

#### *Jóvenes Científicos Precarizados*

La agrupación "Jóvenes Científicos Precarizados" nuclea a becarios del sistema de Ciencia y Tecnología en Argentina. Actualmente la cantidad de becarios es de casi 9000. La condición de "becario" supone: dedicación exclusiva a las tareas de

5. Aunque cabe acotar que por el momento la personería le fue otorgada a otra organización vinculada a la CGT.

6. Paradójicamente, el 'blanqueo' de los 'motoqueros' implica su encuadramiento en CCT de la actividad principal de las firmas, y no implica regulaciones específicas para estas tareas.

investigación – lo que implica no tener otras fuentes de ingreso – a cambio de un ‘estipendio’ en el que no están contemplados aportes jubilatorios o cobertura social. En muchos casos los becarios no cuentan con infraestructura para desarrollar sus actividades, teniendo que trabajar en sus casas – y adquiriendo sus propios medios de trabajo -. En otros casos, las condiciones de seguridad de los lugares de trabajo (laboratorios, gabinetes) son mínimas y es alta la carga de riesgos<sup>7</sup>.

Para los organismos de ciencia y técnica los becarios estarían en un período de formación, no serían aún ‘investigadores plenos’, con lo cual no pueden disfrutar de la estabilidad laboral, ni de las condiciones de trabajo de que gozan los ‘investigadores formados’. Según esta lógica, hay que aprovechar este período en que ‘les pagan por aprender’ para formarse amplia y correctamente para acceder al ‘premio’ de un puesto de trabajo ‘en blanco’.

Las reivindicaciones de salario equivalente a la “canasta familiar” y la implementación del Nuevo Régimen Laboral<sup>8</sup>, junto a la de “democratización del sistema científico y tecnológico”, esto es, pedir voz y voto en las decisiones que se toman en los lugares de trabajo, fueron el puntapié inicial de la organización alrededor de 2004 - 2005. Se trata de una forma de organización laxa, fundamentalmente a través de asambleas y reuniones en diferentes lugares de trabajo, con distintos grados

7. En noviembre de 2007 una explosión en una planta piloto de la Universidad de Río Cuarto, mató a un becario y cuatro investigadores. La acumulación de sustancias volátiles en un galpón cerrado y con altas temperaturas provocó la explosión. Es relevante plantear que la investigación se estaba realizando en el marco de un convenio entre la Universidad y capitales privados. Esta modalidad de producción de conocimiento y tecnología (convenios con empresas privadas) pone recursos y trabajo sociales al servicio directo de objetivos privados.

8. La agrupación ha elaborado – conjuntamente con asesores de diferentes bloques legislativos – un proyecto de Estatuto del Investigador en Formación o Nuevo Régimen Laboral como herramienta legal que encuadre y regule el empleo de los jóvenes investigadores.

de coordinación en regionales y una Mesa Coordinadora Nacional, que intenta coordinar las intervenciones del movimiento. Es un debate al interior del movimiento la confluencia o no con un sindicato (ATE), como herramienta sindical que encuadre y legitime las reivindicaciones - e incluso las transmita en las reuniones paritarias - . La incorporación a ATE se plantea a partir de la identificación de los becarios como trabajadores de las agencias de ciencia y técnica del estado (y no, por ejemplo, de las universidades)

#### *Unión de Trabajadores Costureros<sup>9</sup>*

Un caso particular y extremo está dado por la incipiente organización de los trabajadores textiles en condiciones de virtual esclavitud, que trabajan para talleres tercerizados de las grandes marcas de la indumentaria. Se trata en general de inmigrantes de países limítrofes, y su reclutamiento es parte del delito de trata de personas, vinculado con las redes de prostitución y de comercialización de droga. Se calcula que abarca alrededor de 3.000 talleres y fábricas, que ocupan unos 25.000 trabajadores bolivianos en la Ciudad de Buenos Aires. Estos talleres trabajan para primeras marcas (Kosiuko, Montagne, Lacar, Akiabara, etc.).

En este caso la organización de los trabajadores partió centralmente de trabajadores despedidos y de la Asamblea Popular y Cooperativa 20 de Diciembre (La Alameda), ya que las condiciones en que se encuentran los trabajadores ocupados obstaculizan la acción colectiva. Hasta la actualidad han presentado más de 80 denuncias contra grandes marcas, y han organizado a centenares de trabajadores. En el largo plazo se busca poder elegir delegados en la mayor cantidad posible de empresas y ganar el sindicato que legalmente representa la actividad, el SOIVA.

De acuerdo a integrantes de La Alameda, “Gracias a la lucha de los costureros, muchas cosas comenzaron a cambiar. Fue

9. Agradecemos los aportes realizados por la Lic. Paula Salgado del Instituto Gino Germani para la elaboración del informe sobre este sector

lanzado un programa de regularización migratoria masiva y gratuita; fueron denunciadas judicialmente más de cien marcas por trabajo esclavo; decenas de talleristas y hasta un fabricante fueron procesados y llevados a juicio oral; cientos de máquinas fueron confiscadas a los esclavistas y cedidas a las víctimas para que a través del Instituto Nacional de Tecnología Industrial recuperen la dignidad agrupándose en cooperativas; de los 5000 talleres de aquel entonces, quedaron 3000 en la ciudad y el trabajo registrado tuvo un significativo aumento entre el 2006 y el 2008 se comenzaron a elegir cuerpos de delegados en las principales fábricas y no pocas marcas se vieron obligadas a regularizar su situación ante el terrible impacto en su imagen a causa de las denuncias”.

#### Principales obstáculos y resultados

Los compañeros que avanzan en la construcción de una organización propia dan cuenta de diferentes obstáculos que debieron enfrentar en estos procesos de autoorganización. A continuación se incluye una breve referencia a los principales obstáculos y a las formas de resolverlos:

La dispersión, que dificulta los encuentros, la unificación de demandas y reivindicaciones, y a posteriori, las acciones colectivas;

La movilidad de la mano de obra en el gremio que obstaculizan la consolidación de un grupo;

Las políticas patronales antisindicales y persecutorias que buscan desalentar todo tipo de organización;

La inexistencia de reconocimiento o regulación laboral para estas actividades;

Las condiciones de clandestinidad y virtual esclavitud a que se encuentran sometidos los trabajadores costureros;

En los discursos patronales, algunas características de las tareas son presentadas como ‘beneficiosas’ para los trabajadores y ocultan la precarización. Lamentablemente, muchos trabajadores terminan tomando como propio ese discurso, impidiendo que los trabajadores enfoquen sus demandas y reivindicaciones hacia sus ‘empleadores’ como responsables de su situación, lo que refuerza prácticas individualistas y profundi-

za la división entre los mismos compañeros.

Para contrarrestar las prácticas de las patronales, los trabajadores fueron construyendo herramientas y usando tácticas “clásicas”: reparto de volantes, pegar afiches cerca de los lugares de trabajo, convocatorias a charlas, movilizaciones, junto con la construcción de lugares de encuentro: ya sea con las ‘paradas’ comunes o con la rotación de los lugares de reunión. Otra constante son las tareas de agitación y propaganda y la garantía de rápida circulación de la información, para superar la dispersión.

Todos los colectivos de trabajadores construyeron sus propias herramientas legales para regular las condiciones. En el caso del trabajo clandestino, las denuncias y el impulso al accionar judicial/penal son las principales herramientas para detectar y revertir las condiciones más indignas a que se encuentran sometidos estos trabajadores, junto con la organización externa y secreta

## **CONCLUSIONES**

En este trabajo se describieron distintas formas que tomaron las respuestas de sectores del movimiento obrero a las estrategias empresarias de precarización del empleo y división de los trabajadores con el propósito de rescatar algunas experiencias que pueden ser de utilidad para quienes enfrentan las situaciones de precarización laboral y tercerización, que hoy representan uno de los principales desafíos para el movimiento obrero. Es necesario tener en cuenta que, así como los trabajadores luchan contra la precarización, las patronales intentan recuperar cada espacio perdido y avanzar aún más. Indudablemente no hay triunfos definitivos.

El conjunto de los casos estudiados indica que la superación de los obstáculos, la organización, el conflicto abierto, los logros y los retrocesos son parte de un proceso y de una construcción de largo plazo. Existe una fuerte capacidad empresaria de desarmar lo armado, ya sea a través de retiros voluntarios, de la relocalización de los lugares de trabajo, de trampas legales, etc. Pero es importante la experiencia acumulada y no son menores los resultados respecto de las posibilidades de revertir las condiciones de precarización.

Una de las primeras cuestiones relevantes es que la gama de experiencias varía desde la auto-organización de los precarizados hasta situaciones en las que la iniciativa es tomada por la organización sindical o aún organizaciones externas. En relación con esto, es relevante plantear que las experiencias más exitosas tuvieron como uno de los principales actores a los cuerpos de delegados. Parecen fundamentales para la fuerza de la organización los logros parciales que tiendan a revertir o frenar la competencia entre trabajadores. Equiparar las condiciones de trabajo, el salario o defender la continuidad laboral son logros que contribuyen a la construcción de un “nosotros” que enfrente a la patronal

En cuanto a las herramientas y formas de organización, se comprueba una vez más, la necesidad de trabajar en forma secreta, sin exponerse hasta tener la fuerza suficiente para asegurarse la posibilidad de dar respuesta a las siempre presentes represalias patronales. En el mismo sentido mostró ser efectiva la coordinación con organizaciones sociales y políticas en campañas de denuncia y agitación, aunque con la certeza que nadie reemplaza a los propios trabajadores. Si los propios trabajadores no se proponen revertir su situación, cualquier intervención externa será inútil o contraproducente. En aquellos casos en que la organización sindical participó activamente, la tendencia fue construir colectivos que integraran a trabajadores ‘efectivos’ o ‘de planta’ y precarizados; incluyendo la reivindicación de los precarizados en el conjunto de las reivindicaciones del sindicato y construyendo espacios de participación conjunta. En todos los casos fue necesario utilizar algunas herramientas legales existentes, que contribuyeron a sostener las reivindicaciones de los trabajadores, o a proteger a quienes se estaban organizando. De ninguna manera, las estrategias legales pueden reemplazar al accionar de los trabajadores, pero no se las debe subestimar ni desconocer.

Los logros, en los casos que los hubo son diversos, muy esquemáticamente pueden resumirse en:

*Mejoras en la relación contractual*

*Pase a planta de los contratados, pasantes, trabajadores de agencia, etc..*

*Pase a planta en la empresa “madre” de trabajadores tercerizados.*

*Encuadramiento en el Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa madre de los trabajadores de las empresas tercerizadas.*

*Igualar las condiciones salariales y de trabajo, y reconocimiento de derechos. Organización sindical formal (por ejemplo formando parte de los cuerpos de delegados) o informal de los trabajadores precarios (con asambleas y representantes, aunque sin reconocimiento legal).*

*Evitar despidos y lograr una estabilidad en los hechos de los contratados.*

A partir de estos logros y de los niveles de organización alcanzados, se abren un conjunto de interrogantes, que deberán ser respondidos por el movimiento obrero: ¿cual es el objetivo en última instancia: eliminar la variedad de formas de contratación y la tercerización (si se considera esto posible) o limitar todo lo posible sus efectos negativos mediante reglamentaciones y leyes? Cualquiera sea la decisión ¿Cuáles son los pasos intermedios que se pueden dar? ¿Cómo articular la organización desde adentro con la organización desde afuera? ¿Cómo evitar el intento de reemplazar a los trabajadores? ¿Cómo romper los prejuicios o indiferencia de los estables? ¿Cómo involucrar el propio sindicato en esta lucha? ¿Cómo destrabar los obstáculos de leyes laborales, reglamentos administrativos y estatutos sindicales, que actúan como razón o pretexto para no resolver el tema ni defender a los precarizados?