

Documento borrador para el debate

Comisión 1

1. Eje Precarización del Empleo y el Trabajo

El conjunto de estrategias patronales, aplicadas en todo el mundo en las últimas décadas, apuntan a darle a las patronales mano libre para hacer lo que quieran en la organización de la producción y la gestión de las empresas. Buscan en general reforzar el control y la disciplina para aumentar la explotación, bajar costos, y aumentar sus ganancias. Para eso tratan de desorganizar, dividir y enfrentar a las/os trabajadores entre si.

La tercerización y la flexibilización laboral le permiten a las empresas bajar costos, sacarse responsabilidades y aumentar la explotación; al mismo tiempo que crean diferencias de contrato y condiciones de trabajo, fomentando las divisiones y la competencia entre trabajadores; desorganizando y debilitando la fuerza de las y los trabajadores y sus sindicatos.

Estas prácticas empresarias han asumido formas diversas y variadas en todos los sectores económicos y en todos los países. El capital aplica la tercerización a escala local y también internacional aprovechando los nuevos recursos tecnológicos y del transporte, convirtiéndose en uno de los rasgos distintivos, junto con la desregulación y el libre comercio, de la llamada globalización. Son los procesos conocidos mundialmente como *outsourcing*, por el cual importantes industrias realizan parte del proceso de producción en plantas que ubican allí donde consiguen mano de obra barata y desprotegida. Ese es el caso de la maquila en México y América Central.

La flexibilización del empleo se expresa en una multitud de formas. La más extendida y desprotegida es el empleo ilegal, “no registrado” o “en negro”, que ha aumentado en todos los países. Los monotributistas en Argentina o Empresas Unipersonales de Uruguay, donde el trabajador pasa a ser considerado como una empresa independiente que provee un servicio. Ambas constituyen las formas más extremas de flexibilización. Pero luego están los contratos a término o por servicios, con menos derechos y más obligaciones, por lo que han sido llamados contratos “basura”. Los empleados por agencia y eventuales que han aumentado en número y son utilizados en forma abusiva y fraudulenta para cubrir tareas normales y permanentes. Y están también los que trabajan en seudos pasantías o becas estudiantiles.

Las consecuencias para los trabajadores de la aplicación simultánea y combinada de todas estas estrategias, han sido nefastas.

En cuanto a las condiciones de trabajo: aumentaron la precariedad y la rotación en el empleo (no hay estabilidad, carrera ni progreso); se incrementaron los ritmos, el esfuerzo y las responsabilidades; mientras que se empobrecieron las calificaciones y se deterioraron la salud y la seguridad laborales, incrementándose los accidentes y enfermedades profesionales, especialmente las más numerosas y menos reconocidas por el sistema, como el estrés y otras enfermedades psicosociales. Pero las consecuencias se sufren también en la vida familiar y social del trabajador, al desorganizarla y complicarle la realización de otras actividades educativas, sociales, culturales, y políticas, que son parte del derecho humano a un desarrollo integral y a una vida plena.

Las consecuencias se observan también en las relaciones entre los trabajadores. Se generan situaciones diferentes, se rompe el principio de igual salario a igual tarea, se fomentan los celos y la competencia, se rompe la identificación común como trabajadores, se produce el extrañamiento de los que aparecen en otra condición contractual, en otra empresa, y hasta en otro sindicato y bajo otro convenio.

Por todo esto consideramos que hoy en día la precarización y división entre los trabajadores están entre nuestros principales desafíos, en cada país y a nivel regional e internacional. La clase está ensayando distintas respuestas: reclamar el pase a la misma forma de contratación estable y protegida de los eventuales, contratados y pasantes, terminando con el fraude laboral. Reducir la tercerización reclamando para el personal de planta las tareas externalizadas. Cuando todo eso no es posible se trata de que todos queden comprendidos por el mismo convenio y sean representados por un solo sindicato. No se trata de disputar entre nosotros la representación, generando múltiples representaciones en un mismo lugar de trabajo o en una sola empresa, sino de unificar a la clase. Generar convenios y nuevas formas de organización gremial, que sean unitarias y solidarias, más allá de la pertenencia a las empresas o el tipo de vínculo contractual.

Esta abierta aun la pregunta de si la estrategia debe ser lograr que se restablezcan las antiguas condiciones de uso y gestión de la fuerza de trabajo; o si el desafío es proponer nuevas formas de trabajo y empleo que terminen con las diferencias y promuevan la igualdad de derechos y mejores condiciones para todas y todos los trabajadores a nivel de la empresa y la sociedad en el nuevo contexto.

De todos modos, es evidente que una de las principales tareas del movimiento sindical, que los sectores más solidarios y concientes de nuestra clase ya están impulsando, debe ser defender y promover la solidaridad y la unidad en todas sus formas como un valor estratégico superior. Debemos rechazar y tratar de desarticular los distintos mecanismos que nos han instalado las patronales para dividirnos y enfrentarnos entre nosotros.

El **Proyecto Latinoamericano** ha tratado de aportar durante estos años denunciando y llamando la atención sobre estos problemas. Generando espacios de reflexión y debate a todos los niveles, empezando por los lugares de trabajo, a nivel de las empresas y ramas, tanto en cada país como a nivel regional e internacional.

Ejemplos de esto últimos son alimentación, Telecom y call centers en todos; la maquila en México; automotrices en Brasil; contratistas, temporeras y empleados del comercio en Chile...

Más allá de las diferentes realidades y las posibilidades de la relación de fuerzas, los sindicatos deberían tender a incluir y defender a todos los trabajadores sin distinciones de ningún tipo, a organizar los lugares de trabajo y promover la unidad y el protagonismo del conjunto y de las representaciones de base, a unificar las condiciones de trabajo y los derechos y a tomar las iniciativas que sean necesarias para que, más allá de las trampas que nos ponen patronales, en cada lugar de trabajo no existan diferencias injustas e injustificables y haya un solo convenio colectivo y un solo sindicato.

Taller de Estudios Laborales

www.tel.org.ar