

# LA LUCHA DEL MOVIMIENTO OBRERO CONTRA LAS ESTRATEGIAS EMPRESARIAS DE DIVISIÓN Y PRECARIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES<sup>1</sup>.

Julia Soul  
Oscar Martínez

## INTRODUCCIÓN

Desde hace varias décadas la clase obrera viene soportando una persistente ofensiva del capital sobre sus condiciones de trabajo y de vida. El objetivo de esta ofensiva es mantener – o aumentar - las ganancias de las patronales y para eso es necesario aumentar la explotación de los trabajadores. Por eso, empresarios y gobiernos sistemáticamente intentan desconocer los derechos conquistados por los trabajadores a través de luchas históricas, rebajar el poder adquisitivo de los salarios, deteriorar condiciones de trabajo y despojar a los trabajadores de muchas herramientas legales que puedan poner un freno a la arbitrariedad de la patronal

Las principales estrategias empresarias para lograr aumentar la explotación del trabajo tienen que ver con la flexibilización laboral en todas sus formas – salarial, contractual, de tareas y horaria -, la tercerización y la implementación de círculos de calidad, la producción Just In Time, la conformación de equipos de trabajo y otras políticas de control y disciplinamiento sobre los trabajadores<sup>2</sup>. La aplicación de estas estrategias cambió profundamente las condiciones del trabajo: hoy los empleos se han vuelto más inestables, existen diversas formas de contratación eventual o temporal que no brindan estabilidad laboral, 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 podemos llamar *precarización del empleo*. Además de aumentar la explotación de la mano de obra precarizada, se producen divisiones, enfrentamientos y diferenciaciones entre los trabajadores. Por eso decimos que esta precarización ha sido uno de los principales medios de disciplinamiento y de aumento de las ganancias para los empresarios. Esto es más evidente en estos momentos en que una de las principales respuestas que los empresarios implementan frente a la crisis es la tendencia a deshacerse del personal ‘eventual’, ‘contratado’ o ‘tercerizado’; profundizando las divisiones entre los trabajadores y dificultando la resistencia a los programas de ajuste.

Colectivos de trabajadores y algunas de sus organizaciones han ensayado formas de respuesta y resistencia a estas políticas patronales. Estas respuestas han tenido distintos resultados, pero lo más importante es que han 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, en este artículo nos proponemos enfocar las respuestas que ha elaborado o intentando desarrollar el movimiento obrero, ante las estrategias empresarias de **flexibilización del empleo y de división de los trabajadores**. Para ello ofrecemos la sistematización de un conjunto de experiencias de organización de trabajadores

---

<sup>1</sup> Una versión preliminar de este trabajo fue presentada en el XXVII Congreso ALAS, Bs. As., 2009.

<sup>2</sup> Para la descripción de cada una de estas estrategias empresarias se puede ver 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.

precarizados<sup>3</sup>. 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

En primer término definiremos precisamente de qué hablamos cuando nos referimos a precarización laboral y a división de los trabajadores, y qué consecuencias concretas tiene sobre las posibilidades de organización gremial, posteriormente realizaremos un acercamiento descriptivo a procesos de organización y lucha de trabajadores precarizados (estatales y privados, de la industria y de servicios) de Argentina. Focalizaremos nuestra atención en 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. Para terminar, realizaremos 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:**

En la medida que el término *precarización* se ha utilizado en forma muy diversa, o ambigua, intentaremos precisar cual es el sentido que le otorgamos al mismo. Para nosotros 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**: a través de las leyes o por la vía de los hechos, se busca eliminar cualquier forma de estabilidad, efectividad o derecho de permanencia en el puesto de trabajo. Los contratos ‘eventuales’ o ‘basura’ son característicos de este tipo de relación. Pueden contemplar incluso la cobertura en seguridad social y previsional, pero lo que los define es su carácter *temporal*. Existen contratos flexibles de tipo abierto – en los que no se especifica cuándo terminan – que pueden finalizar cuando la patronal lo decida y de plazo fijo o eventuales – que tienen una fecha de finalización determinada – que son renovados o no al término de cada período.

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 empresaria 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. No se trata de una estrategia nueva para las empresas, siempre ha existido, pero en la década de los '90 se extendió masivamente (llegó al 50% de los asalariados) y aún hoy alcanza a cerca del 38% de los mismos, de acuerdo a las estadísticas oficiales.

Otras formas de precarización fraudulentas son: los contratados en forma eventual, muchas veces a través de agencias, (que describimos arriba) para realizar tareas permanentes y necesarias del proceso productivo; el falso cuentapropismo que son los trabajadores registrados como cuentapropistas – los llamados ‘monotributistas’ o ‘autónomos’ – que son en realidad asalariados, los “becarios” o “pasantes” que realizan las mismas tareas que otros trabajadores pero no son reconocidos como tales, aduciendo (falsamente) que están realizando un aprendizaje, etc.. Una

---

<sup>3</sup> Este artículo se centra en experiencias desarrolladas por trabajadores urbanos. No obstante no se desconoce la gravedad de las condiciones de trabajo en el sector rural; en donde se verifican altos niveles de trabajo no registrado, formas salariales que lindan con la servidumbre y pésimas condiciones laborales.

forma extrema de precarización del empleo, 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 empresaria 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, e incluso 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. Tareas como la atención telefónica al cliente, la contabilidad, el procesamiento informático, e incluso la fabricación de componentes son transferidos a subcontratistas ubicadas fuera de la empresa y en oportunidades fuera del país.

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.

Aquí no nos referimos a la típica situación del pasado de, por ejemplo, las empresas automotrices, que adquirían componentes (autopartes) a otras empresas, sino a una estrategia muchos más extendida y de mayor profundidad que abarca al conjunto de la producción. Incluso en las automotrices lo habitual era que alrededor de un 70% de la producción de un vehículo lo hacía la propia empresa, y el 30% lo adquiría a autopartistas, en tanto que en la actualidad la proporción se revirtió y la mayor parte de los componentes son producidos por terceros.

La contratación de trabajadores vía agencias de trabajo eventual o trabajo temporario, de la cual ya hablamos, también puede ser vista como una forma de tercerización.

### **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 generan estas estrategias empresarias de división, es la diversidad de situaciones que se producen en los lugares de trabajo, mientras que, por el contrario, las tareas que realiza el conjunto de trabajadores son las mismas o muy parecidas. En esta lógica, como las tareas son las mismas o similares, en el trabajo cotidiano, los trabajadores ‘efectivos’ o ‘de planta’ se sienten ‘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 gerencias empresarias.

En algunas industrias (como la siderúrgica) se puede establecer una correlación entre esta presión generalizada y el aumento en el número y la gravedad de los accidentes laborales. Es decir que la precarización no se manifiesta sólo en formas de contratación distintas, sino también en un deterioro generalizado de las condiciones de trabajo, tanto para los trabajadores 'efectivos' como para los 'precarizados'. Aunque excede los marcos de este trabajo, podemos decir que este proceso conlleva una precarización de la vida de los trabajadores.

Al mismo tiempo, realizando las mismas tareas (y hasta en el mismo lugar) 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.

Esta situación no es nueva, aunque aparece complejizada justamente por la diversidad de relaciones de trabajo y la profundidad de las divisiones y el enfrentamiento. Nos detendremos brevemente en esta cuestión, porque en la experiencia reciente de la clase obrera las estrategias de división patronales aparecen como novedosas y 'únicas', y parece que no hay herramientas organizativas para superarlas, parece que está "todo por hacerse".

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.

*“Una mayor división del trabajo permite a un obrero realizar el trabajo de cinco, diez o veinte; aumenta, por tanto, la competencia entre los obreros en cinco, diez o veinte veces. Los obreros no sólo compiten entre sí vendiéndose unos más barato que otros, sino que compiten también cuando uno solo realiza el trabajo de cinco, diez o veinte; y la división del trabajo, implantada y constantemente reforzada por el capital, obliga a los obreros a hacerse esta clase de competencia. Además, en la medida en que aumenta la división del trabajo, éste se simplifica. La pericia especial del obrero no sirve ya de nada. Se le convierte en una fuerza productiva simple y monótona, que no necesita poner en juego ningún recurso físico ni espiritual. Su trabajo es ya un trabajo asequible a cualquiera. Esto hace que afluyan de todas partes competidores; y, además, recordamos que cuanto más sencillo y más fácil de aprender es un trabajo, cuanto menor coste de producción supone el asimilárselo, más disminuye el salario, ya que éste se halla determinado, como el precio de toda mercancía, por el coste de producción.” (Marx K. Trabajo asalariado y capital. 1849)*

El tipo de competencia que Marx describe es propio de una forma de competencia particular, que es la que se da entre trabajadores calificados y descalificados. Esta ocurre porque a lo largo de la historia del capitalismo la tendencia es que las tareas laborales sean cada vez más simples; o a la *descalificación del trabajo*. De hecho, en la actualidad, operaciones como el control del proceso de reducción en un Alto Horno y el control de stock de productos en un supermercado, se realizan a

través de los mismos medios de trabajo: sistemas y programas informáticos. Esto hace que los tiempos de aprendizaje de las operaciones necesarias para ambas tareas disminuyan notablemente; con lo cual esos puestos pueden ser ocupados por trabajadores que tengan menos experiencia o conocimientos técnicos que los que los ocupaban anteriormente.

En los inicios del capitalismo – hace 200 años – esta situación se expresaba en divisiones muy profundas entre los trabajadores no – calificados y los artesanos que consideraban como una cuestión fundamental la defensa de los conocimientos de oficio y de la forma en que los transmitían; mientras que para los primeros esta cuestión no tenía importancia. En la actualidad ese tipo de fragmentaciones no tiene tanta importancia en lo organizativo, puesto que se avanzó en la descalificación del trabajo y los tiempos de entrenamiento y formación para puestos especializados han disminuido abruptamente.

Pero la competencia entre los trabajadores, no se da solamente a causa de la paulatina descalificación del trabajo. 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. Es repetida la frase que utilizan encargados y jefes para presionar a los trabajadores: *“ah! no lo querés hacer? Hay una cola de doscientos tipos que harían este trabajo por la mitad de lo que te estamos pagando a vos”*. Se trata de situaciones en las que es particularmente dificultoso construir relaciones de solidaridad y reivindicaciones comunes.

Ahora bien, supongamos que en una región con altas tasas de desocupación se instala una nueva fábrica. Esta empresa va a reclutar no sólo a los trabajadores desocupados de la zona, sino que trabajadores ocupados en otras empresas van a intentar obtener un puesto ahí si consideran que hay mejores salarios, por ejemplo. La competencia entre los trabajadores por empleos en la nueva empresa, permite a ésta imponer sus condiciones para emplear trabajadores, no sólo en relación con los procesos de trabajo para los que suelen requerir, por ejemplo, determinados niveles de calificación; sino también en cuanto a las condiciones de empleo; tipos de contratación, salarios, prohibición o no de sindicalización.

Usualmente los ‘nuevos’ trabajadores ingresan contratados de manera precaria. La competencia se instala adentro de la fábrica y toma la forma de ‘viejos’ trabajadores versus ‘nuevos’ trabajadores: los ‘nuevos’ pueden operar equipos informáticos más fácilmente; aceptan realizar tareas que no corresponden a sus puestos; aumentan los ritmos de producción y todo eso hace que los ‘viejos’ no puedan resistir las modificaciones que impone la empresa en los modos de trabajo y sientan amenazado su lugar. Paralelamente, los ‘nuevos’ sienten que cuanto más y mejor trabajen estarán en mejores condiciones de suplantar a los ‘viejos’ y de ‘quedar’ empleados en forma permanente o estable.

A las divisiones que mencionamos, se suman otras como las de género o nacionalidad, cuando los empresarios 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. **Por eso, este tipo de divisiones en la clase obrera son funcionales a los capitalistas en varios sentidos: pueden mantener relativamente bajos los salarios y profundizan el disciplinamiento obrero.** Además; estas formas de discriminación tampoco son novedosas: en los inicios del capitalismo en el siglo diecinueve en Inglaterra; los que hacían los trabajos menos calificados y ‘empujaban hacia abajo’ los salarios eran los obreros que llegaban desde Irlanda, expulsados de su país por el hambre y la miseria.

**En síntesis, trabajadores calificados versus no – calificados; ocupados versus desocupados; ‘nuevos’ versus ‘viejos’; mujeres versus varones; trabajadores ‘nativos’ versus trabajadores inmigrantes; son todas divisiones que, como vemos, tienen como consecuencia**

**que distintos grupos de la clase obrera se enfrenten 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>4</sup>. Diferentes también son las respuestas organizativas y sindicales que la clase obrera construyó invariablemente en su historia. En la actualidad, están teniendo lugar algunos procesos que pueden aportar en la superación de las formas de división propias de esta etapa. De eso se trata fundamentalmente el aporte de este trabajo: la sistematización de algunos elementos que hacen a las formas de organización y lucha en esta etapa.

## **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 legales, apelaron a formas tradicionales de organización y lucha, combinadas con nuevos tipos de acción, aprovecharon las posibilidades que brinda la estructura sindical, recurrieron a la acción directa, en fin, se desarrollaron un sinnúmero de acciones que permitieron empezar a enfrentar a la precarización laboral.

En principio, hay un elemento que demarca dos procesos de organización 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. En este camino las organizaciones sindicales existentes también elaboraron respuestas y tácticas; en algunos casos, las direcciones sindicales repiten los mismos argumentos empresarios, aceptando y convalidando las diferencias. En otros casos, responden favorablemente a la organización de los trabajadores precarizados y en otros colaboran y estimulan la lucha, reconociendo a los precarizados como parte de la organización sindical. Estas líneas de acción de las direcciones tradicionales van a presentar diferentes alternativas y condiciones para los trabajadores precarizados. Veamos las condiciones y el desarrollo de cada una de esas experiencias.

### **- Organización que confluye en organizaciones sindicales existentes**

Una de las formas que asumió la organización de los trabajadores precarizados es la confluencia con las estructuras sindicales existentes. Esta posibilidad depende de las políticas que se hayan dado las direcciones sindicales frente al problema de la precarización del empleo. Un aspecto a resaltar es que en la mayoría de los casos las direcciones sindicales actuaron frente a un cierto nivel de organización y a reclamos de los trabajadores precarizados, o al menos ante la presencia de algunos trabajadores precarizados con intención de revertir su situación. De todos modos, 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.

Asimismo suelen existir claras diferencias en el accionar de la organización gremial de acuerdo al nivel de que se trate. En base a nuestra experiencia podemos decir que 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, aunque también existen casos donde la organización fue impulsada desde niveles de dirección seccionales y hasta nacionales. A continuación vamos a describir algunos procesos de organización de trabajadores precarizados que contaron con una importante presencia de las organizaciones sindicales en alguno de sus niveles.

---

<sup>4</sup> 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 un marcada heterogeneización).

### *Pasantes telefónicos – FOETRA Capital<sup>5</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 los servicios de venta y promociones, asistencia y reclamos técnicos, informaciones, etc. fue una de las principales estrategias de flexibilización contractual que se dieron las empresas de telecomunicaciones en el período pos – privatización en la década del ‘90 (la otra fue la tercerización). La incorporación de los call centers como modalidad de prestación de servicios (sostenida en el desarrollo de las tecnologías de telecomunicaciones) supuso la generación de nuevos espacios y formas de trabajo: en general, los teleoperadores trabajan en espacios reducidos y puestos aislados (boxes) teniendo como medios un ‘head set’ y una computadora provista de los programas que requieren las tareas a ser realizadas, al mismo tiempo que en cada call center se concentran importantes cantidades de trabajadores, que usualmente alcanzan varios centenares -. En general se trata de sectores en donde constantemente se incorporan nuevas tareas, aunque empobrecidas y descalificadas, que implican un importante desgaste físico y psíquico del trabajador. La intensidad del trabajo se regula a través de los ritmos impuestos por el sistema informatizado, y se le impone al trabajador (los llamados ‘caen’). En el caso de ventas, los ritmos intentan intensificarse a través de la imposición de volúmenes de producción determinados (usualmente ‘atados’ al salario). En ambos casos, las empresas aumentaban paulatinamente las exigencias.

El régimen de pasantías legislado en sucesivas normativas legales, supone que el empleo de estudiantes en empresas debe ser la culminación ‘práctica’ de su formación ‘académica’ o ‘escolar’ y, por lo tanto estipula un tiempo máximo de duración del contrato de pasantía: 4 años. **Al considerarlos como ‘recursos humanos en formación’ la legislación no contempla la sindicalización de los pasantes ni ningún mecanismo que suponga defensa de derechos laborales; las condiciones salariales no están reguladas por ningún tipo de convenio colectivo ni las tareas contempladas en los regímenes de categorías propios del gremio en que se desempeñan. De manera que a la inestabilidad laboral, se suman las peores condiciones de trabajo y salariales propias de esta forma de contratación.**

Otro rasgo distintivo de la figura del ‘pasante’ – producto de que se asume el discurso patronal de ser ‘recurso humano en formación’ – es la consideración de su trabajo como ‘temporal’ y ‘pasajero’. En esta sintonía también se ubica la propaganda empresaria respecto del tipo de trabajadores requeridos. La naturalización de la condición de precarización, y de la ‘temporalidad’ del trabajo son obstáculos importantes para la organización gremial de los pasantes.

Sin embargo, 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 diseñados por ellos y distribuidos anónimamente o con la colaboración de delegados del sindicato. Se trata de un caso de temprana ‘articulación’ por las bases, que termina produciendo alineamientos y políticas concretas en contra de la precarización, por parte de la dirección sindical. **Se logró así conformar un colectivo reivindicativo que enfocara a un enemigo común: la empresa, y superara las fragmentaciones que se producían por las diferentes formas de contratación y las desconfianzas entre los ‘viejos’ y los ‘nuevos’ trabajadores.**

---

<sup>5</sup> 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.

En este contexto de lenta organización “subterránea”, se fueron articulando estrategias junto a la Comisión Directiva de FOETRA Buenos Aires, hasta que en diciembre de 2001 se produjo la toma de dos de los principales edificios de Telefónica. El debate y la organización de este conflicto se llevó adelante con la participación de sectores de la dirección sindical. 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.

Una vez que lograron la estabilidad laboral, los ex – pasantes, avanzaron en la discusión de las condiciones de trabajo y salud; del proceso de trabajo; etc. En definitiva, se conformó un plafón organizativo que dinamizó la construcción sindical en los lugares de trabajo. A ello las empresas respondieron ‘vacando’ los call centers, desviando el tráfico hacia call centers del interior del país o de empresas tercerizadas, en los que los niveles de organización y movilización son mucho menores y aumentando la automatización de las tareas, disminuyendo así el número de trabajadores necesarios. Sin embargo, se lograron reivindicaciones en relación con los ritmos de trabajo, los tiempos de descanso, los volúmenes de producción exigidos etc. Al mismo tiempo, la empresa avanza en la tercerización y subcontratación de sectores de “planta externa”; tanto para bajar costos como para fragmentar la pertenencia sindical del conjunto.

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. Del conflicto por el encuadramiento de las contratistas, se firma un acta con un plazo concreto para la discusión de un nuevo CCT de la rama

*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, la empresa pasa a regirse por la Ley de Contrato de Trabajo, y se eliminan conquistas históricas de los trabajadores. Es así que se aumenta la jornada laboral (de 6 a 8 horas), se recortan los salarios y se desmantelan muchos otros derechos.

En ese marco se implementa un desarrollo masivo de la tercerización. Pasan a subcontratarse actividades que antes hacía la empresa estatal y otras nuevas. 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. Muchas de las empresas tercerizadas en realidad pertenecen a Metrovías (Taym, Prominente, Metrotel). A la vez las empresas tercerizadas cambiaron periódicamente su razón social

Esto implicó la desvinculación de centenares de trabajadores, en los inicios de la privatización estas empresas abarcaban alrededor de 500 trabajadores. El resultado fue un proceso de división y atomización entre los propios trabajadores, y la existencia de trabajadores de primera y de segunda.

Desde el año 1996 comienza a hacerse visible la resistencia de los trabajadores de Metrovías, en ese año se produce la primera movilización y en el año 1997 el primer paro. A su vez en esos años se produce el surgimiento de una nueva camada de activistas, y comienza la formación de agrupaciones clandestinas, luego de años de retroceso.



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. Durante estos años hubo distintos intentos –tanto del cuerpo de delegados como de los trabajadores de las subcontratistas- de revertir la situación, pero todos fracasaron.

Los trabajadores de las empresas tercerizadas veían con profundo malestar las fuertes diferencias con los trabajadores de Metrovías, tanto salariales como de condiciones de trabajo, y a su vez vieron que se podía pelear y que se podía ganar. En ese momento de los 2900 trabajadores del subterráneo, 900 pertenecían a subcontratistas.

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 significó 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 (desplazamientos, despidos) 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), y están exigiendo al Ministerio de Trabajo su inscripción. A pesar de ser un derecho constitucional, fue necesario dar una batalla judicial para que el Ministerio otorgue la inscripción. 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 dedicada a la fabricación de tubos con costura. Este grupo, el más importante productor siderúrgico de América Latina, ha sido un pionero en la implementación de las estrategias de flexibilidad de tareas y de subcontratación entre los trabajadores; así como en la tercerización de áreas como limpieza, mantenimiento edilicio y vigilancia; e intenta avanzar en la tercerización de tareas del área de mantenimiento mecánico y eléctrico.

Desde principios de la década del '90 la planta entra en un proceso de reconversión productiva a partir del cual va disminuyendo la dotación de personal fijo (reducción del número de puestos de trabajo) y se implementan diferentes modalidades de contratación eventual. En este proceso, 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’ y, en ese marco, empezaron por los trabajadores eventuales; continuando con algunos planteos que habían realizado delegados y militantes gremiales durante la década del '90 – que fueron despedidos en octubre del 2000 -. **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'**

Hubo un cambio en la estrategia reivindicativa a lo largo del tiempo, ya que si bien se lograban efectivizaciones paulatinas, la modalidad de contrataciones eventuales se había vuelto la forma de incorporar personal que utilizaba la empresa. A partir de esto, la Comisión Interna empieza a plantear que las contrataciones eventuales se regulen según las disposiciones legales vigentes que fijan como criterio principal para este tipo de contratación las características del trabajo (debe ser excepcional y tener fecha de inicio y finalización estipuladas). En definitiva, 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; es decir, que sean contratados por la empresa de forma directa y luego del período de prueba de tres meses, se produzca la efectivización automáticamente.

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.

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. Después de ese intento de despido, y a partir del proceso de organización y movilización desde el lugar de trabajo, se logra que la Comisión Directiva de la seccional realice una presentación ante el Ministerio de Trabajo denunciando la situación de precarización y la falsa eventualidad de los contratos vigentes.

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, quitar puestos de trabajo y nuevamente el intento de despedir a los 'contratados'. A estas prácticas se suman medidas que buscan romper la solidaridad entre 'efectivos' y 'contratados' en el marco de planes de suspensión implementados por la empresa argumentando la situación de crisis. Las efectivizaciones que se consiguieron y el grado de solidaridad que se construyó en este proceso de organización, son elementos que fortalecen la resistencia del conjunto de los trabajadores de SIAT en esta etapa de ofensiva empresaria.

Sin embargo, hacia fines de 2009 se suman tres elementos que complejizan la situación: en el marco de la denominada crisis internacional, Tenaris se deshizo de trabajadores 'eventuales' y 'permanentes' en todas sus plantas a nivel mundial. La planta, virtualmente paralizada, no mejoraba su situación lo que generó un estado de temor que fue creciendo a medida que pasaban los meses. Finalmente las elecciones de delegados que debían hacerse en tiempo y forma en el mes de diciembre, se postergaron hasta marzo por determinación del Secretario de Organización de la Comisión Directiva de la seccional. 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 primer proceso de lucha en contra de la precarización contractual, el colectivo obrero liderado por la Comisión Interna 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*

Respecto de las direcciones sindicales locales o seccionales que asumen las tareas de organización de los trabajadores precarizados, es ejemplar el caso de las direcciones 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 (con menos derechos que los titulares) 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. Tampoco los titulares con tarea liviana que no tengan dictamen de Reconocimientos Médicos, aunque esto se deba exclusivamente a las extensas demoras de dicha repartición para citarlos a Junta Médica.

Esto llevó desde 2003 al sindicato (por entonces ATE Seccional Gran Bs. As. Sur, que 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 (no figuran como empleados del estado), 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 (a lo largo del año) 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, el gobierno pretende dejar sin trabajo a todos los *RECO*. Frente a esto, en asambleas y sumando otras reivindicaciones, ambos sindicatos organizan un plan de paros, movilizaciones y ocupaciones de dependencias de la Dirección General de Escuelas, que obtuvo acompañamiento de auxiliares autoconvocados de ATE de la ciudad de La Plata. Tras las primeras ocupaciones, el gobierno accede a devolver descuentos por días de huelga (una de las reivindicaciones) 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, que incluyó la detención de varios dirigentes y delegados, los trabajadores mantienen la toma hasta que el gobierno accede a darle la continuidad laboral a los trabajadores en **toda** la provincia.

**El sindicato continúa la lucha, entre otras reivindicaciones, por la modificación de la resolución que establece la normativa de los reemplazos y se reencuadre a los “reco” como reemplazantes, con los mismos derechos que todos ellos.**

**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.** Para descomprimir, 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. Si bien no existe Resolución Ministerial que avale esta modificación, se aplica desde abril de este año por acuerdo firmado entre los funcionarios de la DGE y los gremios del sector.

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

Otro ejemplo elocuente de organización desde las estructuras sindicales es 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 en la provincia de Santa Fe 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 replican las que describimos más arriba para 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 – que en ese momento empleaba a 900 personas -. En ese primer acercamiento surge la orientación de trabajar en pos de lograr la elección de delegados sindicales; para lo cual se debía garantizar el derecho de agremiación<sup>6</sup>. 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.** La lista de candidatos surgió del mismo grupo de activistas que había llevado adelante el trabajo secreto durante 2004 y 2005. 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.

**A partir de la elección de delegados se armó una lista de tres reivindicaciones básicas: derecho de ir al baño; descanso entre llamada y llamada y reuniones de trabajo en horario de trabajo. Para convertir esos tres puntos en reclamos se recurrió a: reuniones secretas y consultas con trabajadores de distintos sectores o cuentas, firma de petitorios, el reparto de volantes informativos sobre los derechos laborales y se realizaron denuncias ante la Secretaría de Trabajo provincial para canalizar esas reivindicaciones, cosa que finalmente se logró.** Este recurso a diferentes herramientas se realizó teniendo como premisa la necesidad de viabilizar por todos los medios la participación gremial en un contexto sumamente hostil para las acciones de tipo asamblearias.

A continuación vamos a enumerar, muy resumidamente, otros casos en los que la organización gremial tuvo o está teniendo un rol central en la organización de los trabajadores precarios o tercerizados.

---

<sup>6</sup> El delegado sindical debe cumplir con dos requisitos: dos años de antigüedad en el empleo (o el máximo de antigüedad en el caso que el establecimiento tenga menos tiempo) y un año de afiliación a la organización sindical. El cobro de la cuota de afiliación – como acto voluntario - usualmente se realiza a través de la empresa que actúa como agente de retención del dinero. En el caso que nos ocupa, las prácticas antisindicales de la empresa obligaron a una estrategia diferente.

*ADEMY S (Docentes de educación pública de la Ciudad de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires)*

Ante las distintas formas de precarización existentes en la educación pública en la Ciudad de Buenos Aires (Planta transitoria docente, comisiones de servicio, Locación de servicio, Docentes interinos, etc.), violatorias del Estatuto del Docente, y los reclamos (generalmente individuales) de los trabajadores precarizados, **el sindicato conforma un Comisión de Precarizados específica, e impulsa un conjunto de reivindicaciones dirigidas a efectivizar a dichos trabajadores.**

La comisión se reúne quincenalmente y está conformada por trabajadores precarios y coordinada por un integrante de la Comisión Directiva. Desde allí se elaboran las reivindicaciones y los planes de acción. **Como en otros casos mencionados, las reivindicaciones de los precarios se articulan con las demás reivindicaciones, a fin de darle más fuerza y unificar al conjunto de los docentes.**

Aunque no se ha logrado revertir el problema, se ha logrado frenar despidos y mejorar las condiciones de los trabajadores precarios, a la vez que se logró hacer visible el tema entre los trabajadores y ante sectores de la población. Por otra parte finalizando el año 2010 se logró la titularización de casi 400 asistentes celadores.

*Judiciales (UEJN y FJA):*

**En este gremio estaba presente una de las figuras más extremas de la flexibilidad: el “meritorio”.** Se trataba de trabajadores sin ninguna forma de salario, que realizaban tareas en el ámbito de la justicia, haciendo “méritos” para cubrir una vacante en caso que se produzca. Aunque era una figura histórica en este ámbito, en los últimos años se habían extendido notablemente, y eran condición necesaria para el funcionamiento de los juzgados.

Más allá de que grupos aislados o trabajadores en forma individual se habían acercado a los sindicatos, su existencia estaba naturalizada entre los trabajadores.

**Fueron las organizaciones gremiales las que impulsaron la desaparición de esta forma de ultra precarización, y comenzaron a discutir con las distintas instancias de la “patronal” de la justicia la efectivización de los meritorios.** En el caso de la Unión de Empleados de la Justicia Nacional un primer paso para avanzar en este camino, fue un acuerdo entre el Sindicato y el Consejo de la Magistratura para realizar un censo de meritorios (año 2005)<sup>7</sup>, a la vez que el Sindicato propuso la creación de una Comisión de Meritorios, formada íntegramente por estos.

Luego de varias luchas y negociaciones en el año 2006 el Consejo se comprometió a efectivizar a todos los trabajadores incluidos en el Censo a partir de enero de 2007. Como esto no se cumplió se llevaron adelante nuevas medidas de fuerza, incluida la instalación de una Carpa de la Justicia frente a Tribunales y el ayuno de 8 dirigentes de la conducción del gremio. Luego de varios acuerdos (que incluyeron a la Corte Suprema) no cumplidos, el 14 de diciembre de 2007 se efectivizó a todos los meritorios.

*Comisión Interna de Quickfood (“Paty”) planta Martínez:*

En este caso la iniciativa estuvo en manos de la comisión interna, sin participación alguna del Sindicato de la Carne. Aquí se enfrentó centralmente la división de los trabajadores vía la utilización fraudulenta de los contratos temporarios, y la mensualización de los operarios para sacarlos del convenio.

**La acción de la comisión interna se centró en el área de producción.** El mecanismo precarizador usado por Quickfood fue históricamente el recurso de los trabajadores supuestamente eventuales (contratados a través de agencias de empleo temporario pero para tareas habituales y

---

<sup>7</sup> En realidad en los 90 hubo intentos de organización, pero fracasaron.

permanentes de planta). Esto dio lugar a numerosos enfrentamientos. A lo largo de varios conflictos se consiguió pasar a planta permanente a numerosos eventuales.

Quizás **uno de los casos más interesantes tuvo lugar cuando la empresa contrató un grupo de eventuales para quebrar una huelga de los trabajadores**. La reacción de la comisión gremial fue de inmediato reclamar el pase de los nuevos eventuales a planta, lo que generó desconcierto en la empresa, porque comprobó que no había podido quebrar el conflicto y por el contrario había abierto las puertas a uno nuevo.

Si bien muchos eventuales hoy son operarios de planta permanente, y actualmente no existe discriminación salarial y en condiciones de trabajo entre los eventuales que aún persisten y los de planta, el tema sigue siendo fuente de conflicto.

Es importante remarcar que en las asambleas todos votan, más allá de su figura contractual, y existe una política de comunicación permanente. Por otra parte en algunos conflictos se articuló la lucha con organizaciones de desocupados y con partidos políticos.

**En este caso, como en muchos otros, la búsqueda de romper con la tercerización se centra en el área de producción, en tanto que no se cuestiona –al menos por el momento- la tercerización de áreas más “lejanas” como la limpieza, el comedor, la vigilancia, etc.**

### **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

Frente a esta situación en general **se ha recurrido al trabajo secreto, “subterráneo” para resguardar a los activistas**, y a la elección de delegados en los lugares en que esto es posible. Esto último implica la incorporación de los ‘precarizados’ a las estructuras sindicales

- las políticas empresarias que tienen como objetivo profundizar la competencia y el individualismo entre los trabajadores y que plantean ‘camino individuales’ para lograr la efectivización o el ‘pase a planta’

Estas políticas son un freno permanente para la identificación del enemigo común en la empresa o la patronal. Es principalmente a través de la discusión cotidiana y de los procesos de organización concretos que se logra contrarrestarlas como alternativas ‘viables’ para los trabajadores. Aquí se abre **un importante campo de batalla en términos de formación y comunicación, y se vuelve más importante la construcción de conocimiento de forma colectiva.**

- la división que se genera entre los trabajadores y la dificultad para construir colectivos que unifiquen a los ‘efectivos’ y los ‘precarizados’
- En muchos casos la falta de participación de los ‘precarizados’ en los procesos de organización, lo que profundiza la división con los activistas ‘efectivos’
- la alta rotación de trabajadores

Para superar estos obstáculos, se utilizan herramientas variadas:

- generar espacios de encuentro e intercambio, así como espacios de sociabilidad cuando los trabajadores se encuentran dispersos o con pocas posibilidades de interacción en el lugar de trabajo

- las direcciones sindicales a nivel de fábrica o seccional, cuando enfrentan planes de lucha y negociaciones, pueden presentar una serie de reivindicaciones comunes, que abarquen al conjunto de los trabajadores o bien incluir reivindicaciones que contemplen la mejora en las condiciones de los precarizados
- también desde los cuerpos de delegados o conducciones sindicales, se ha colaborado fomentando instancias de organización propias de los precarizados, distribuyendo sus materiales y difundiendo sus reivindicaciones.
- La alta rotación se va contrarrestando en la medida en que se van mejorando condiciones de trabajo y se va consolidando la organización interna.

Como planteamos antes, 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. Describiremos los casos del SIMECA (Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes), de JCP (Jóvenes Científicos Precarizados) y de UTC (Unión de Trabajadores Costureros). Estas organizaciones agrupan a tipos de trabajadores de sectores heterogéneos y en diferentes condiciones 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. Además, no existen organizaciones sindicales que reivindiquen ‘como propios’ a los mensajeros o a los becarios (de hecho, en el primer caso, como veremos, no hay categorías en los convenios colectivos vigentes que contemplen esas tareas). En los hechos, para consolidar sus reivindicaciones, ambas organizaciones tuvieron que establecer algún tipo de relación con organizaciones sindicales con personería gremial. 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>8</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 históricamente eran un sector o parte de cada empresa, como la realización de trámites, la entrega de información y objetos. Al calor de los procesos de flexibilización contractual y de tercerización, la ‘cadetería’ 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 seguros o coberturas de salud frente a accidentes

---

<sup>8</sup> 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

- La forma salarial es a destajo, es decir que depende directamente de la cantidad de repartos que realicen. Esto genera un importante riesgo de accidentes viales, que de hecho fueron la primera preocupación que motivó la organización
- No gozan de ningún tipo de reconocimiento de la relación laboral, ni cuando son empleados directamente ni cuando son parte de agencias de reparto y cadetería.
- 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 organizando 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>9</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>10</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 7000. La condición de “becario” supone: dedicación exclusiva a las tareas de 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, no hay un régimen de licencias ni horarios, etc. Además, 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>11</sup>.

Para los organismos de ciencia y técnica (y para el ‘sentido común académico’) 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’.

<sup>9</sup> Aunque cabe acotar que por el momento la personería le fue otorgada a otra organización vinculada a la CGT.

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> 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.



Las reivindicaciones de salario equivalente a la “canasta familiar” y la implementación del Nuevo Régimen Laboral<sup>12</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 de coordinación en regionales y una Mesa Coordinadora Nacional, que intenta coordinar las intervenciones del movimiento.

Al mismo tiempo, se han realizado diferentes reclamos frente a las autoridades universitarias a quienes compete la cuestión de la infraestructura y se ha construido una relación fluida con el Ministerio de Ciencia y Tecnología. Junto con esto, cada regional avanza en la movilización local, de manera heterogénea y desigual, a través de diferentes medios: clases públicas, intervenciones callejeras, jornadas de agitación. **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>13</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, que son traídos al país con falsas promesas y luego encerrados en talleres de los cuales no pueden salir<sup>14</sup>. Implica la trata de personas, y esta vinculado con la prostitución y la droga, de la cual participan distintos sectores de las “fuerzas de seguridad”, funcionarios y empresarios. Como se dijo es un caso extremo de precariedad, ya que el trabajador no sólo no tiene derechos laborales, sino que tampoco tiene los derechos humanos más elementales.

No se trata de casos aislados, se calcula que abarca alrededor de 3.000 talleres y fábricas, que ocupan unos 25.000 trabajadores bolivianos<sup>15</sup> en la Ciudad de Buenos Aires, ni es un sector marginal. Como se mencionó estos talleres trabajan para marcas como Kosiuko, Montagne, Lacar, Akiabara, Mimo, Adidas, Cheeky, etc.<sup>16</sup>. Los talleres reciben cerca del 5% del valor de venta de la prenda, en tanto que los trabajadores reciben un 0,5%.

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

---

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> Agradecemos los aportes realizados por la Lic. Paula Salgado del Instituto Gino Germani para la elaboración del informe sobre este sector

<sup>14</sup> En el sector textil, específicamente, se ha extendido la modalidad definida como “servidumbre por deudas”. Generalmente, la deuda inicial consiste en los gastos de traslado desde su país de origen, ésta es cobrada con trabajo en el lugar de destino. Dado que la vivienda y la comida son provistas por el empleador, esta deuda se va acrecentando y debe ser saldada con un trabajo por el que se paga un salario muy inferior al estipulado por la legislación laboral. El sometimiento y las obligaciones son generados también a través de mecanismos como la retención de los documentos de identidad, el pago retrasado del sueldo y en pequeñas partes, las amenazas con la puesta en conocimiento a las autoridades de inmigración, para mencionar los que se han denunciado con mayor frecuencia.

<sup>15</sup> <http://laalameda.wordpress.com>. “Más de 25.000 costureros aún son reducidos a la servidumbre en 3000 talleres, agrupados fundamentalmente en la zona sudoeste de la Ciudad. En la provincia, el panorama es mucho peor y allí más de 150.000 costureros son esclavizados en los 15 mil talleres que se encuentran desparramados por el conurbano”.

<sup>16</sup> <http://laalameda.wordpress.com>

condiciones en que se encuentran los trabajadores ocupados obstaculizan la acción colectiva<sup>17</sup>. **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<sup>18</sup>.**

De acuerdo a integrantes de La Alameda, “Gracias a la lucha de los costureros, muchas cosas comenzaron a cambiar. Fue lanzado un programa de regularización migratoria masiva y gratuita; se rebajaron drásticamente los costos de la documentación que se requería en el país de origen; 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: fue sancionada la ley de asistencia a las víctimas de trata en la ciudad; 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”.

#### *Coordinadora de Trabajadores Precarizados*

Desde finales de 2006 se conformó la Coordinadora de Trabajadores Precarizados (CTP), organización que nucleaba a diferentes agrupamientos de trabajadores precarizados. Estos agrupamientos se habían conformado en ámbitos estatales y privados (distintas dependencias del gobierno de la ciudad, sindicato de encuestadores en lucha, agrupaciones de teleoperadores, docentes en el ámbito privado) y venían llevando adelante experiencias de lucha en contra de la precarización.

La CTP surge a partir de una serie de encuentros y actividades sobre la ‘precariedad’ en la Universidad de Buenos Aires y de hecho muchos de sus miembros eran estudiantes universitarios. Se proponía como un espacio de solidaridad y coordinación, sobre la base de plantear que la precarización está en la base de un “nuevo modelo laboral”. Se proponía también realizar denuncias y campañas de concientización a través de talleres de formación.

**Las principales actividades se orientaron a la denuncia: Caravanas contra la Precarización (que ‘escrachaban’ los lugares de trabajo); escraches puntuales, instalación de stands de propaganda en la vía pública y la publicación de un boletín.**

La CTP funcionaba a través de plenarios mensuales y se organizó en tres comisiones: prensa (encargada de armar el boletín), legal (para estudiar los aspectos legales de la flexibilización) y universidad (para estudiar el rol que juegan las universidades en la ‘oferta’ de mano de obra precarizada a las grandes empresas).

Durante el 2008, la CTP dejó de reunirse, aunque gran parte de los distintos agrupamientos que la conformaban continuaban existiendo y activando. Los motivos y las razones por las cuales esta experiencia se diluyó aportan varios elementos para el análisis. Algunos de los más importantes para nosotros son: la definición de “precarizados” unificaba a trabajadores con condiciones y tareas muy heterogéneas, lo que hacía difícil la construcción de reivindicaciones comunes. Al mismo tiempo, se separaban de los trabajadores “no – precarizados” y esto obstaculizaba la construcción de

---

<sup>17</sup> De todos modos la UTC, en la actualidad, nuclea mayormente a trabajador/as registrado/as, aunque tienen vías de articulación con quienes trabajan en talleres clandestinos.

<sup>18</sup> En la actividad (indumentaria) actúan tres sindicatos: El Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines (S.O.I.V.A), que representa a los trabajadores registrados-as del gremio de la confección; la Unión de Cortadores de la Indumentaria (U.C.I), que nuclea a trabajadores que realizan sus actividades en establecimientos dedicados fundamentalmente a la moltería, el diseño y la confección; y el Sindicato de Trabajadores Talleristas a Domicilio (S.T.T.A.D). A este contexto de dispersión, se suma una problemática presente también en otras actividades: la inserción del Sindicato de Empleados de Comercio dentro de su área de encuadramiento.

un ‘nosotros’ en los lugares de trabajo. Quizás producto de esa misma heterogeneidad, también se negaba cualquier posibilidad de articulación con las organizaciones sindicales.

Los logros más importantes de la CTP se ubican en el terreno de la denuncia y la propaganda sobre las diferentes formas de precarización laboral que se dan en el Estado y en el ámbito privado, así como en la denuncia sobre el rol de las Universidades que avalan condiciones precarizadas de trabajo. Más difícil es medir su impacto en términos de las mejoras en las condiciones de trabajo o de los avances en la organización de los trabajadores en sectores puntuales

### **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, caracterizada por la alta rotación en el caso de los mensajeros y por la renovación constante en el caso de los becarios (anualmente entran y salen cantidades similares de becarios al sistema). Estas formas de rotación obstaculizan la consolidación de un grupo; plantean tareas de ‘presentación’ de las organizaciones todo el tiempo, dificultan la consolidación en los lugares de trabajo.
  
- las políticas patronales antisindicales y persecutorias que buscan desalentar todo tipo de organización. En el caso de los becarios, antes que persecución directa, se plantea el ‘debate en la comunidad científica’ sobre lo lícito o no de la organización de tipo sindical y la condición de trabajadores asalariados de los becarios.

Ante estas dificultades, los grupos se plantearon la construcción de lugares de encuentro: ‘paradas’ comunes y posteriormente un local los mensajeros; rotación de los lugares de reunión en el caso de los becarios (que pueden reunirse en sus lugares de trabajo) y tareas de agitación y propaganda constantes sobre la organización, sus objetivos, las formas de contacto, etc. Las herramientas de trabajo – Handy e Internet – se convirtieron también en herramientas de comunicación para la organización. Ambos medios permiten una rápida circulación de la información, por lo que son fundamentales para superar la dispersión.

- La inexistencia de reconocimiento o regulación laboral para estas actividades.

Frente a esta cuestión, tanto los mensajeros como los becarios construyeron sus propias herramientas legales para regularlas. En el caso de los becarios, la presentación del Estatuto como proyecto de Ley. En el caso de los mensajeros, el reconocimiento de SIMeCa como organización sindical es la táctica elegida para discutir un CCT propio de la actividad. Entre tanto, en los casos en que logran blanqueos, los trabajadores son incorporados a CCT’s de las ramas principales de los empleadores.

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

Como dijimos, se trata de un caso extremo de relaciones laborales de precarización, dado que además implica violación a los derechos elementales. En este caso, 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.

- En los discursos patronales, algunas características de las tareas – como la posibilidad de manejar algunos horarios en el caso de los motoqueros o el estar en tareas de formación para los becarios - son presentadas como ‘beneficiosas’ para los trabajadores y ocultan la precarización. Lamentablemente, muchos trabajadores terminan tomando como propio ese discurso. La ‘libertad’ y la ‘formación’ pasan a ser naturalizadas como parte de las condiciones de precarización; y fundamentalmente, impiden que los trabajadores enfoquen sus demandas y reivindicaciones hacia sus ‘empleadores’ como responsables de su situación, lo que refuerza prácticas individualistas y profundiza la división entre los mismos compañeros.

Para contrarrestar las prácticas de las patronales, ambos grupos de trabajadores fueron construyendo herramientas y usando tácticas “clásicas”: reparto de volantes, pegar afiches cerca de los lugares de trabajo, convocatorias a charlas, movilizaciones, etc.

## CONCLUSIONES

En este escrito hemos pretendido realizar un recorrido por distintas formas que han tomado las respuestas de sectores del movimiento obrero a las estrategias empresarias de precarización del empleo y división de los trabajadores. De ningún modo comprenden el conjunto de respuestas existentes, pero representan un abanico de acciones posibles. En la presentación de estos casos, no pretendemos delinear recetas o caminos “establecidos” en la lucha por la reversión de la situación de los trabajadores; sino 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. También tenemos en claro que no es una realidad estática, y así como los trabajadores luchan contra la precarización, las patronales intentan recuperar cada espacio perdido y avanzar aún más. Indudablemente no hay –al menos en esta etapa- 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 empresarial de desarmar lo armado, ya sea a través de retiros voluntarios, de la relocalización de los lugares de trabajo, de trampas legales, etc. Pero también podemos decir que hay ya experiencia acumulada y, lo más importante, resultados positivos 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. Por otro lado, la imposibilidad de sostener en el tiempo a la CTP es un elemento que indica la importancia de las relaciones cotidianas en el lugar de trabajo para la fuerza de la organización de los precarizados (sin que esto implique desestimar toda posibilidad de coordinación de precarizados de distintos ámbitos).

Retomando el planteo que hicimos al comienzo, 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 (especialmente, aunque no exclusivamente, en el sector privado). 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. También hay casos de colaboración de actores externos (en forma semejante a lo señalado en el párrafo anterior): centros de estudiantes o agrupaciones estudiantiles en el caso de los pasantes, o de asambleas barriales y cooperativas en el caso de la UTC.

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:

Sin duda depende del lugar y el momento: ¿Pero cual es el objetivo en última instancia: eliminar la variedad de formas de contratación y la tercerización (es decir 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?

Muchos de estos procesos de lucha se dieron en el contexto de la ‘crisis mundial’ de 2008 - 2009, que impacta sobre el empleo, en especial el de los trabajadores precarizados: como vimos, se ha logrado resistir intentos de despido y garantizar la continuidad laboral de los precarizados. En estas experiencias, el punto de partida para la articulación de resistencias, fue la construcción de relaciones de igualdad entre los trabajadores y de freno a la competencia entre ellos. Para ello, un elemento fundamental es oponerse a los argumentos empresarios acerca de la “crisis” y los “costos”, que vuelven a plantear la división entre estables y precarios, y plantear salidas que involucren al conjunto de los trabajadores.

Finalmente, queremos destacar la importancia de estos procesos de organización y lucha para el conjunto de la clase; ya que enfrentan una de las principales estrategias empresarias: la tercerización. Un conjunto de acontecimientos recientes demuestran que para las patronales es fundamental mantener esas formas de división de los trabajadores y que no dudan en recurrir a las

más diversas formas de violencia para reprimir la organización. Frente a ello, es importante tener en cuenta que algunas organizaciones sindicales, en diversas instancias, han tomado el problema y han impulsado y colaborado con los procesos de organización. Esto no implica negar que una parte de las conducciones sindicales no ha prestado atención al tema o han sido parte – por acción u omisión – de estas estrategias patronales. Sin embargo, en este artículo el énfasis está puesto en las estrategias que los trabajadores y las organizaciones fueron desarrollando para enfrentar estas políticas, porque, además, la tercerización y la subcontratación exponen diariamente a millones de trabajadores y trabajadoras a condiciones de trabajo que pueden ser riesgos mortales. La tercerización mata a compañeros que realizan tareas peligrosas sin protección o sin conocimientos preventivos. Por lo tanto, encontrar caminos de organización y lucha para revertir estas condiciones, no sólo mejora condiciones salariales y de trabajo: también salva vidas.

Enero 2011