

Publicado en RELATS Argentina

www.relatsargentina.com

Agosto de 2024

Jornadas Virtuales de Estudios del Mundo del Trabajo

Revista “Cuestiones del movimiento obrero”

Noviembre 2020

**PRECARIZACIÓN LABORAL Y MOVIMIENTO OBRERO:
ORGANIZACIÓN Y RESISTENCIAS DE LAS Y LOS TRABAJADORES
ARGENTINOS EN LOS INICIOS DEL SIGLO XXI**

Expositor: Arecco, Maximiliano

MAIL: maxiarecco@yahoo.com.ar

Trabajador en química Linde (exPraxair) Argentina

Lic. en Sociología (UBA) - Docente UBA y UNPAZ

**PRECARIZACIÓN LABORAL Y MOVIMIENTO OBRERO:
ORGANIZACIÓN Y RESISTENCIAS DE LAS Y LOS TRABAJADORES
ARGENTINOS EN LOS INICIOS DEL SIGLO XXI**

1. INTRODUCCIÓN

Los cambios ocurridos a partir de la década de 1970 a escala mundial en la relación de fuerzas entre los sectores del capital y el trabajo y las modificaciones en los procesos productivos, generaron nuevas formas en la organización, en la gestión y en las condiciones de trabajo, de contratación y de despido de las y los asalariados. En este contexto comenzó a evidenciarse la existencia en los distintos mercados de trabajo de lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denominó empleo atípico y que posteriormente se identificó como precariedad laboral.

La metamorfosis del mundo del trabajo impactó en Argentina y entre las décadas de 1970 y 1990, el mercado laboral se modificó radicalmente con el aumento inédito del desempleo y la generalización y consolidación del empleo precario.

La reactivación económica con generación de puestos laborales y reducción de los índices de desocupación, posterior a la crisis de diciembre de 2001 y la devaluación de la moneda, posibilitó un proceso de revitalización sindical que tuvo como una de sus características el desarrollo de disputas entre las partes del capital y el trabajo. Muchos de estos conflictos fueron para contrarrestar las condiciones de precariedad laboral.

El propósito principal de este artículo es describir y analizar cómo se desarrolló el empleo precario en Argentina y cuáles fueron las respuestas de las y los trabajadores para modificar esta realidad a partir del ciclo de reactivación económica posterior a la devaluación de 2002.

Para lograr el objetivo principal, en primer lugar analizaremos las condiciones que hicieron posible el surgimiento del trabajo precario en el mundo y cuáles son sus principales características, para luego contemplar cómo impactó el mismo en Argentina, observando el estado del mercado de trabajo, los cambios en la legislación laboral y las consecuencias en las

partes de las relaciones laborales. Por último revisaremos qué acciones realizaron las y los trabajadores en el período de la post-convertibilidad para contrarrestar la precarización, qué herramientas utilizaron, por qué esas y no otras, para qué y qué resultados obtuvieron.

Teniendo en cuenta que posiblemente los efectos del Covid-19 y el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio empeoren la situación económica, social y laboral y como consecuencia las empresas profundicen su ofensiva, nos parece muy importante estudiar y conocer las prácticas patronales de precarización, los efectos que produce entre las y los trabajadores y qué herramientas poseen éstos para contrarrestar las estrategias patronales.

2. OFENSIVA PATRONAL, REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA Y PRECARIZACIÓN LABORAL

La ofensiva del capital a nivel mundial y la crisis del modelo de acumulación keynesiano-fordista que se dio entre las décadas del '60 y '70, producto del aumento del precio del petróleo y la caída de la tasa de ganancia de las empresas (luego del llamado período glorioso del capitalismo), generaron el aumento de la autonomía del capital financiero en relación a los capitales productivos, la concentración del capital a partir de fusiones y adquisiciones entre empresas monopólicas y oligopólicas, la crisis del “Estado de Bienestar”, la privatización de empresas estatales y cambios en el mundo del trabajo a partir de la introducción de nuevas tecnologías, la mundialización de la producción y el comercio, la modificación en la forma y la organización del trabajo y el crecimiento del sector servicios por encima del sector industrial (Antunes, 2005; Neffa, 2018).

Las nuevas corporaciones transnacionales surgidas del proceso de centralización y concentración del capital comenzaron a realizar cambios en los procesos de trabajo y a diseñar nuevas formas en la gestión de la fuerza laboral para abaratar costos y aumentar la productividad implementando métodos flexibles en la producción y la comercialización. La reestructuración productiva trajo aparejado la generalización de la subcontratación, deslocalización, externalización y tercerización de tareas, servicios y productos en distintos lugares del mundo, lo que generó el achicamiento de los establecimientos fabriles (como contraposición al “gigantismo fordista”) y la reducción de personal, stock y capacidad

productiva. Además, se empezaron a incorporar nuevos contenidos laborales (polivalencia y flexibilidad de los puestos, *just in time* y círculos de calidad) (Neffa, 1999). Desde entonces, las materias primas se producen en algunos países, ciertas manufacturas en otros, el ensamble se realiza en pocos, el consumo en varios y las grandes empresas van de país en país según los beneficios para su desarrollo y el de los accionistas (Moreno-Jiménez y Hernández, 2009).

Según Antunes, a partir de la reestructuración productiva, el mundo del trabajo sufrió cambios profundos y contradictorios que se pueden sintetizar diciendo que: a) la cantidad de asalariados en general aumentó, especialmente en puestos de trabajo ligados a sectores de servicios; b) el número de trabajadores industriales se redujo; c) se heterogenizó el movimiento obrero (asalarización masiva de mujeres, migrantes y jóvenes provenientes de sectores medios); d) aumentó la subproletarización (trabajadores no registrados, temporarios, precarios, subcontratados, tercerizados, etc.) y e) el desempleo se convirtió en estructural (Antunes, 2001; Antunes, 2012).

La reestructuración productiva, con los cambios en el proceso de trabajo, la tercerización y deslocalización de tareas y productos, el desarrollo tecnológico y las nuevas formas de contratación, ocasionó una alteración cualitativa y cuantitativa de los puestos laborales ya que, desde entonces, mientras que por un lado se generan nuevos puestos para tareas intelectuales y con mayor formación y/o capacitación (trabajo informatizado y cognitivo, desarrollo de software, manejo de dispositivos electrónicos, etc.), por el otro lado muchos trabajos tienden a una mayor descalificación (Antunes, 2001; Antunes, 2012) dando lugar, no a la sociedad del no-trabajo o del trabajo del conocimiento como planteaban algunos autores, sino a una sociedad donde se polarizan cada vez más las ocupaciones modernas y calificadas y las precarias, informales, inseguras e ilegales por el otro, siendo estas últimas las que ocupan a la mayoría de la población (De La Garza Toledo, 2005). Es decir, desde los años 70, *la clase que vive del trabajo* sufre un proceso de heterogenización, fragmentación y complejización (Antunes, 2001; Antunes 2005), con altos índices de desocupación y subocupación y la aparición y consolidación de los empleos, como definió lo OIT, atípicos.

Más allá de que la definición de la OIT de empleo atípico contenía una mirada eurocentrista del capitalismo en tiempos de pleno empleo, su aparición facilitó la visualización de los cambios en el mercado de trabajo (en los países centrales pero también en el resto del mundo) y el desarrollo del concepto de empleo precario como aquel empleo que no cumple con una o

más de las condiciones del empleo típico del período fordista caracterizados por ser bajo relación de dependencia, de duración indeterminada, con jornadas a tiempo completo, en un establecimiento y con un empleador claramente identificado, con salarios establecidos en negociación colectiva, protegido por normas legales y/o convencionales y con seguridad social (Feldman y Galin, 1990; Pok y Lorenzetti, 2004; Wehle y Baudry, 2019).

En América Latina en general, el trabajo atípico ya existía antes de que la OIT lo defina, pero estaba relacionado con lo que se denominó la economía informal. Este sector, como explicaron distintos autores y autoras, se diferencia de la producción moderna hegemónica aunque subordinada al capital para la maximización de ganancias o para sectores que no tienen margen de ganancia. Es decir, en los países sin un pleno desarrollo industrial existiría (hasta ese entonces) un sector moderno y formal con empleos similares a los típicos del fordismo y un sector informal comprendido por unidades productivas o comerciales unipersonales, familiares o domiciliarias, con escaso capital y tecnología, con baja productividad, mínima o nula división del trabajo, con mano de obra intensiva y poco calificada y lógicamente, como el nombre lo indica, en condiciones de informalidad (Cartaya, 1987; Mezzera, 1987; Pok, 1992; Pok y Lorenzetti, 2004).

Los cambios ocurridos a partir de la década de 1970, también afectaron la caracterización para América Latina de la existencia de un sector formal moderno con empleo típico y uno informal para actividades específicas. Desde entonces, y cada vez más evidente desde la décadas de 1980 y 1990, el empleo atípico y precario comenzó a ser parte de unidades productivas del supuestamente sector formal y moderno, donde empezaron a convivir trabajadores efectivos con contratos por tiempo indeterminado, informales o no registrados, efectivos y registrados que tienen una parte de su salario (por ejemplo premios) no registrado, contratados a tiempo parcial, subcontratados, tercerizados, subempleados, con jornada reducida, pasantes, en distintos convenios de trabajo, etc. En este sentido, entonces, es importante distinguir el trabajo precario de la economía informal urbana, teniendo en cuenta que este último se refiere a formas de trabajo de bajos ingresos y productividad donde tanto patrones como empleados conviven en esa situación. Por el contrario, el trabajo precario es una política de las patronales con el propósito de eliminar total o parcialmente la protección de las y los trabajadores ante el despido, reducir los salarios y empeorar las condiciones de contratación y de trabajo (Galín, 1986).

El cambio en la relación de fuerzas entre los sectores del capital y el trabajo a partir de la ofensiva patronal, las derrotas del movimiento obrero en distintos lugares del mundo (mineros en Inglaterra y controladores aeroportuarios en EEUU), la caída del Muro de Berlín en 1989 y del bloque soviético en los primeros años de los 90's, el avance de las políticas neoliberales y el retroceso de la intervención del Estado a nivel mundial, la implementación de nuevas tecnologías y sistemas computarizados y el proceso de fragmentación, heterogenización y complejización de *la clase que vive del trabajo*, generó distintos planteos políticos y académicos que indicaron el fin de la historia y/o el fin de las ideologías. En lo referente al mundo del trabajo comenzó a cuestionarse el planteo sobre la centralidad del trabajo en la vida de los seres humanos y a hablarse de la crisis y el fin del trabajo, el fin del proletariado, la crisis de los sindicatos, etc. Con la consolidación de los cambios y el desarrollo a nivel mundial del empleo precario y la desocupación, se empezó a analizar el impacto entre las partes de las relaciones laborales, especialmente referidas a la individualización y fragmentación del colectivo obrero, la competencia que genera esta nueva situación entre los propios trabajadores, la ruptura de lazos de solidaridad, la pérdida de identidad de clase y la des-sindicalización, la imposibilidad o dificultad para la acción gremial clásica y la necesidad de nuevas formas de organización y de acción colectiva (Antunes, 2001; Antunes 2005; De La Garza Toledo, 2001; Jones, 2013; Paugam, 2015).

3. DICTADURA, NEOLIBERALISMO, DESOCUPACIÓN Y PRECARIZACIÓN EN ARGENTINA

En Argentina, la dictadura genocida que gobernó el país entre 1976 y 1983, impulsó políticas económicas que beneficiaron a los sectores ligados al capital concentrado y a la especulación financiera por encima de los sectores ligados a la producción nacional. La dictadura se propuso modificar la estructura económica y productiva del país, minimizar el rol del Estado y disciplinar al movimiento obrero, para lo cual fue necesario aniquilar a los grupos contestatarios a partir del terrorismo de Estado. El plan represivo ejecutado por los militares

con la participación de las patronales, que confeccionaron listas de activistas gremiales y delegados y que facilitaron espacios laborales para que funcionen como campos de concentración, logró diezmar la resistencia obrera (Basualdo, 2008; Fernández, 1985; Giorgetti, 2016). En este contexto represivo se modificó la Ley de Contrato de Trabajo de 1974. En lo referente al trabajo eventual o la subcontratación de tareas, esta ley determinaba que en caso de que haya una empresa intermediaria entre un empleador y los empleados, estos últimos eran considerados empleados de la que utilice la prestación y le correspondían los convenios colectivos y la representación sindical de la empresa principal. Además, definía que las dos empresas eran responsables de las obligaciones laborales y de la seguridad social. La reforma exceptuó de esta responsabilidad en los casos de que las empresas prestadoras de servicios eventuales sean reconocidas por la autoridad de aplicación. Con esta modificación las empresas principales dejaron de tener responsabilidad solidaria sobre el personal de las empresas eventuales. También, se eliminó el párrafo que indicaba que a los empleados les correspondía el convenio y la representación sindical de la empresa principal, habilitando que en un mismo establecimiento haya personal en distintos convenios y sindicatos, dificultando la representación sindical y dividiendo al colectivo obrero (Morales y Gianibelli, 2015).

Al finalizar la dictadura, se comenzaron a ver los primeros signos de cambios en el mercado de trabajo. Al poco tiempo, el abogado Pedro Galin ya advertía que el trabajo precario se había convertido en un elemento estructural que comprendía cada vez más empleos, no distinguiéndose por rama de actividad, calificación de la tarea o tamaño del establecimiento, sino al interior de los propios lugares de trabajo (Galin, 1986). Según esta investigación, en el Gran Buenos Aires en 1983, el 25% de las y los trabajadores se encontraban en condiciones laborales precarias porque a través de maniobras empresarias (especialmente la utilización de empleados eventuales para tareas permanentes) estaban exceptuados de una indemnización por despido. La condición de precario, siguiendo la investigación mencionada, ocasionaba la pérdida de derechos laborales, salarios alrededor de 50% más bajos que los no precarios, jornadas más extensas, trabajo a destajo, condiciones y tareas riesgosas y la marginación de la negociación colectiva y la sindicalización. Por último, Galin planteó que había factores económicos, político-jurídicos e institucionales que impulsaban y posibilitaban el aumento de estas prácticas patronales. Estos factores eran la crisis económica post-dictadura, la drástica reducción de las inspecciones laborales y del personal para esa tarea y las presiones del FMI,

que condicionaba los préstamos al avance de la desregularización de las relaciones laborales y la flexibilización del empleo (Galín, 1986). A fines de la década de 1980, los índices de empleo precario aumentaron debido a que creció la subcontratación, la tercerización y la externalización de tareas y especialmente de servicios mediante la utilización de agencias de trabajo temporario. La masificación de estas prácticas, como en el resto de los lugares del mundo, fueron motivadas por la reducción de costos, el disciplinamiento de la fuerza laboral y la limitación de la presencia y la presión sindical (Feldman y Galín, 1990).

En la década de 1990, este proceso se agudizó a partir de la implementación de políticas neoliberales que provocaron la destrucción del aparato productivo nacional y un crecimiento extraordinario (para nuestro país) del desempleo. En ese entonces, como en distintos momentos de la historia, los sectores patronales plantearon que el aumento de la desocupación era consecuencia de la rigidez de la legislación laboral y que si se flexibilizaban las leyes se iba a generar empleo. A partir de estos planteos se sancionaron normativas que flexibilizaron las relaciones de contratación, de trabajo, de aprendizaje-pasantía y de despido y con el correr de los años se extendió hasta masificarse la inserción laboral mediante agencias de trabajo temporal o eventual (Wyczykier, 2011).

A fines de 1991, se sancionó la Ley 24013 (Ley Nacional de Empleo), que profundizó el proceso de utilización de empresas de servicios eventuales para tareas al interior del proceso productivo y habilitó los llamados “contratos basura” que eliminaron o disminuyeron, según el caso, las indemnizaciones por despido hasta ese momento vigente (Morales y Gianibelli, 2015; Recalde, 2011). En 1995, la Ley 24465 extendió el contrato a prueba de tres a seis meses (aumentando la situación de inestabilidad e incertidumbre de las y los trabajadores) y creó los contratos a tiempo parcial, de aprendizaje, por pasantía y la figura de fomento del empleo, con la particularidad que ninguno de todos éstos generaba estabilidad e indemnización (Recalde, 2011). En 1998, la Ley 25013 redujo las indemnizaciones de las contrataciones futuras y limitó la responsabilidad de las empresas principales sobre los trabajadores de empresas contratistas o subcontratados. Por último, en el año 2000, se sancionó la Ley 25250, reconocida como la “Ley Banelco” (por las denuncias de pago de coimas para su votación) que permitió ampliar el período de prueba de 6 a 12 meses si así lo disponían los convenios colectivos, permitió que un convenio pueda desplazar una ley (aunque perjudique al trabajador), dispuso que ya no prevalecía la disposición del convenio más favorable al trabajador sino que primaba el de

ámbito menor y que un nuevo convenio dejaba sin efecto todas las cláusulas del anterior (Recalde, 2011; Recalde, 2017).

A pesar de la modificación de la legislación, la desocupación siguió aumentando y, al contrario de lo que se planteaba, crecieron drásticamente el trabajo no registrado, los contratos por tiempo determinado o a plazo fijo, el ocultamiento de relación laboral mediante “falsos” cuentapropistas y pasantías, el subempleo y la subcontratación y la tercerización de tareas a unidades productivas descentralizadas o en los mismos establecimientos pero en condiciones inestables, creciendo en forma paralela el desempleo y la precarización laboral. Como explicó Claudia Figari, muchas de las modificaciones de la legislación laboral de los años 90's se justificaban a partir de supuestos cambios en el desarrollo de los procesos de trabajo en las empresas y la necesidad de generar instancias de formación para los nuevos empleos (Ley Nacional de Empleo y Ley de Pasantías). Sin embargo, lo que se posibilitó con estos cambios legislativos fue la consolidación de la hegemonía patronal, la generalización de los valores de las empresas al personal, la formación, ductilidad y el “descarte” de la nueva mano de obra según su adaptabilidad a los requisitos patronales, la individualización y/o el ocultamiento de relaciones laborales, la implementación de la gestión por competencias y la evaluación de potencial y de desempeño, la ampliación del período de prueba, la inestabilidad en los empleos y la competencia entre el personal (Figari, 2011).

Es decir, la situación económica, el cambio en las relaciones de fuerzas de las clases a favor de las patronales, la situación del mercado de trabajo con aumento permanente del desempleo, las modificaciones en la legislación laboral y la generalización de condiciones precarias de empleo, le permitió a las empresas avanzar en un proceso de reducción de costos, extensión de la jornada laboral, fragmentación y debilitamiento del colectivo obrero, aumento de la productividad, des-sindicalización de las y los trabajadores, etc. La precarización laboral impactó no solo en las condiciones de contrato y de despido (trabajo registrado, estable, a plazo fijo, temporario, eventual, tercerizado y no registrado) sino también en las condiciones y los contenidos del trabajo (trabajo flexible, polivalencia, ritmos de producción, extensión de tiempos y jornadas de trabajo, rotación de puestos y de turnos) y en la posibilidad o imposibilidad de control o reproducción de esas condiciones (sindicalización y organización gremial en el lugar de trabajo) (Varela, 2016; Wehle y Lamela, 2015). La combinación de estas tres dimensiones en un contexto de aumento de la desocupación, potenciaron la división,

competencia y desconfianza entre los trabajadores y facilitaron a las patronales la implementación de sus estrategias generando un círculo donde los planes de la empresa se convirtieron en una regla inquebrantable.

4. DE LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y LA REVITALIZACIÓN SINDICAL A LA RECESIÓN Y LA REIVINDICACIÓN DEL EMPRENDEDURISMO

Desde la devaluación de Enero de 2002, comenzaron a desarrollarse políticas macroeconómicas expansivas, a partir de un tipo de cambio (relativamente) alto que hizo competitivos a distintos sectores productores de bienes, bajas tasas de interés y el excedente en las cuentas fiscales y externas (superávit gemelos), que posibilitaron un extenso ciclo de crecimiento económico (Pérez y Barrera Insua, 2017; Wainer y Belloni, 2017). A partir de esta reactivación y hasta el 2008 la economía creció a una tasa promedio cercana al 8,5% anual, impulsando la creación de alrededor de cuatro millones y medio de puestos laborales (CENDA, 2010; Pérez y Barrera Insua, 2017; Varela, 2015), muchos de los cuales fueron ocupados por jóvenes (Lenguita y Varela, 2010; Varela, 2015). La reactivación con generación de puestos de trabajo permitió una caída sostenida de la tasa de desempleo que pasó del 24% en 2002 al 7% en 2007 (Basualdo y Esponda, 2015; CENDA, 2010; Varela, 2015). En este contexto, se recuperaron institutos laborales y se dieron una serie de modificaciones en la normativa laboral. En marzo de 2004, se sancionó la Ley 25877, que derogó la cuestionada “Ley Banelco” del 2000. La nueva ley limitó el período de prueba a tres meses, llevó el mínimo indemnizatorio a un sueldo, restableció la indemnización por despido en un sueldo por año de antigüedad y la aplicación del convenio más favorable para el trabajador y derogó disposiciones flexibilizadoras de las leyes del período anterior (Recalde, 2011).

Sin embargo, el proceso de crecimiento no derramó, inmediata y proporcionalmente, en aumentos del salario real y mejoras en las condiciones de trabajo y las patronales intentaron sostener las condiciones de precarización del período anterior (Lenguita y Varela, 2010; Varela, 2015). Es decir, a pesar de la reactivación económica post-devaluación que trajo aparejado la generación de puestos de trabajo y una reducción importante de los índices de

desocupación, pobreza e indigencia en relación a la situación previa a la crisis, la precariedad laboral se mantuvo en niveles relativamente altos (Wehle y Lamela, 2014).

Para la recuperación de los salarios el gobierno de Kirchner, entre 2003 y 2004, otorgó aumentos por decreto. Luego de 2005 comenzó a desarrollar una política de promoción de la negociación colectiva entre los sindicatos y las cámaras patronales con la mediación del Ministerio de Trabajo y convocó al Consejo del Salario, que se mantuvo activo durante los años posteriores (CENDA, 2010; Palomino y Trajtemberg, 2006). La revitalización de la negociación colectiva permitió, en la primera fase, que los salarios reales tengan una relativa recuperación para contrarrestar la impresionante caída que significó la devaluación de 2002 (Pérez y Barrera Insua, 2017). Sin embargo, a pesar del crecimiento sostenido de la economía, recién en el 2006 los salarios reales alcanzaron los niveles previos a la devaluación, no superaron los índices de inicios de los 90s y se mantuvieron muy lejos de los que existían en los momentos previos al golpe de 1976 (CENDA, 2010).

La combinación de índices de crecimiento económico, creación de puestos de trabajo y caída de la desocupación durante los años posteriores a la devaluación, ocasionó entre las y los trabajadores, el abandono del miedo a perder el empleo que había funcionado como un gran disciplinador de la fuerza obrera en la década anterior (CENDA, 2010; Lenguita y Varela, 2010; Varela, 2015). Este proceso objetivo se combinó con planteos por parte del gobierno de Néstor Kirchner y sus principales aliados (especialmente del sector de la CGT ligado al dirigente del Sindicato de Camioneros Hugo Moyano) sobre la centralidad del empleo, la importancia de la negociación entre las partes del capital y el trabajo para lograr la redistribución del ingreso, la recuperación del poder adquisitivo del salario y la mejora de las condiciones de trabajo. En este contexto comenzaron a reaparecer (después de años donde lo que primaron fueron las acciones de los movimientos sociales, los piqueteros y los desocupados) conflictos entre las partes del capital y el trabajo y movilizaciones de organizaciones obreras y sindicales por reivindicaciones laborales (Basualdo y Esponda, 2015; Lenguita y Varela, 2010; Palomino y Trajtemberg, 2006; Senén González y Haidar, 2009; Varela, 2015).

La vuelta al escenario nacional de la pelea capital-trabajo, ya sea por salario o por condiciones de trabajo, el aumento exponencial de la negociación colectiva, el crecimiento en la tasa de afiliación sindical, el fortalecimiento de la organización obrera en los lugares de trabajo y la

aparición de lo que Paula Varela llamó “los jóvenes trabajadores militantes de sus derechos laborales” (Varela, 2009; Varela, 2015), dio lugar, más allá de algunos debates y enfoques, a un proceso de revitalización sindical (Arecco, 2019; Lenguita y Varela, 2010; Palomino y Trajtemberg, 2006; Pérez y Barrera Insua, 2017; Senén González y Haidar, 2009). La revitalización, como explicaron Senén González y Del Bono, tuvo características propias según la rama de actividad, el nivel de organización previo y la estrategia sindical, lo que hizo que se produzca de forma descendente (al interior del sindicato tradicional y conducido desde la cúpula), ascendente (cuando surge desde comisiones internas y/o los propios lugares de trabajo) y periférica (cuando nace y se desarrolla en los márgenes de las organizaciones sindicales tradicionales) (Senén González y Del Bono, 2013).

El proceso de reactivación económica comenzó a sufrir tensiones a partir del 2008 y entre ese año y el 2015, creció menos de 2% promedio por año con tres años (2009, 2012 y 2014) de contracción, ralentizando e incluso frenando la creación de puestos laborales y el aumento del salario real y consolidando los índices de empleo informal y desocupación (Pérez y Barrera Insua, 2017; Wainer y Belloni, 2017).

Con la llegada a la presidencia de Macri y Cambiemos en 2015, la economía profundizó su recesión cayendo, en los cuatro años del mandato macrista, alrededor de 1% promedio anual. Además, la apertura comercial permitió el ingreso irrestricto de importaciones que aumentaron el déficit comercial y perjudicaron a sectores productores de bienes, por desplazamiento de la producción local, principalmente de algunas ramas de la industria (Belloni y Wainer, 2019). Este contexto económico ocasionó, entre septiembre de 2015 y el mismo mes de 2019, la pérdida de casi 400 mil empleos registrados, el aumento de la desocupación (volvió a dos dígitos después de trece años), del trabajo no registrado y precario y el cierre de PyMES. El salario real del total de las y los asalariados y de las y los registrados retrocedió, especialmente a partir de 2017 (CETyD, 2019; CIFRA-CTA, 2019).

Los cambios en la política económica y laboral a partir de la asunción presidencial de Macri tuvieron un fuerte impacto en las relaciones laborales, alterando significativamente las relaciones de fuerza entre trabajadores y empleadores. En lo simbólico y discursivo, el gobierno evidenció su sesgo clasista con la presencia en el gabinete de CEOs y dueños de empresas y con intervenciones públicas en las que miembros del gobierno y de la coalición planteaban la necesidad de terminar con la “fiesta populista” que había permitido a los sectores

populares acceder a consumos innecesarios (Cantamutto y López, 2019), la mención a trabajadores del sector público como “militantes sin tareas” o “ñoquis”, la crítica y denigración permanente a la organización sindical y la reivindicación del emprendedurismo como un nuevo sujeto laboral en contraposición al obrero asalariado y sindicalizado (Pérez y López, 2018). Cambiemos aprovechó el contexto de aumento de la desocupación, la subocupación y el trabajo no registrado, para intentar disciplinar al movimiento obrero y a los sindicatos. Las modificaciones en el mercado de trabajo y los discursos del macrismo sirvieron como presión para que muchos acepten puestos de trabajo en condiciones precarias o se sumen a las filas del cuentapropismo, en algunos casos ocultando una relación salarial bajo el título de emprendedor como son las y los miles de trabajadores de plataformas como Uber, Rappi, Pedidos Ya, etc. Sin embargo, más allá de los cambios en los aspectos objetivos y subjetivos entre los gobiernos kirchneristas y el macrismo, las y los trabajadores continuaron buscando distintas formas de organización y desarrollando herramientas de lucha para contrarrestar el poder patronal y las políticas de precarización.

5. LA ACCIÓN COLECTIVA ANTE LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LOS INICIOS DEL SIGLO XXI

Como vimos previamente, en el período posterior a la devaluación se dio un proceso de revitalización sindical que tuvo distintas fases de desarrollo marcados por el contexto político y económico, las experiencias acumuladas y las estrategias de cada sector.

Muchas de las disputas capital-trabajo y de las acciones de las y los trabajadores que dieron lugar a la caracterización del proceso de revitalización sindical fueron para contrarrestar o eliminar la precarización de las condiciones laborales en la rama de actividad, el sector o el lugar de trabajo, reformulando y reimpulsando (a contramano de muchos postulados teóricos) la necesidad de la organización colectiva de las y los trabajadores y reconstruyendo la identidad y solidaridad de clase y el método de la acción directa. Algunas de estas acciones, como observaremos a continuación, fueron conducidas por los sindicatos tradicionales. En otras, fueron las comisiones internas y las y los trabajadores de base acompañadas o enfrentadas a la conducción de los sindicatos tradicionales pero reconocidos o encuadrados en

el mismo quienes las encabezaron. Por último, en otros casos las y los protagonistas fueron colectivos auto-organizados al margen de las organizaciones gremiales. Esta diferenciación esquemática, corresponde aclarar, tiene una utilidad descriptiva y analítica ya que el origen y el desarrollo de los conflictos están entrecruzados por distintas problemáticas como pueden ser las de conducciones que actúan por demandas de las bases, por presiones internas o por disputas inter-sindicales, bases que lo hacen para disputar o para ingresar a la conducción tradicional y colectivos auto-organizados que pretenden convertirse en un sindicato paralelo o en una seccional del existente, etc.

5.1. Sindicatos contra la precarización

El proceso de revitalización sindical de la post-convertibilidad posibilitó el fortalecimiento de las y los trabajadores en todas sus instancias, incluyendo las organizaciones tradicionales (sindicatos y federaciones con personería gremial). Algunos de estos sindicatos desarrollaron luchas contra la precarización o contra alguna de sus características como los contratos a tiempo parcial, la tercerización y subcontratación, la desigualdad salarial, la inestabilidad laboral, la des-sindicalización y/o el incorrecto encuadramiento sindical.

En la ciudad de Rosario, la industria aceitera en la década de 1990 tuvo un proceso de reconversión productiva basado en la flexibilización laboral y la tercerización de tareas. A partir de la devaluación y el ingreso de China como consumidor mundial, esta industria tuvo un crecimiento exponencial en lo referente al volumen de producción, la cantidad de personal y las ganancias patronales. El Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario (SOER) también creció en la cantidad de afiliados y paralelamente en su capacidad de acción. Desde el 2003, el SOER desarrolló importantes procesos de denuncia y de lucha contra la tercerización, la fragmentación del colectivo obrero y las diferencias salariales que esta política patronal ocasionaba. En el 2005, luego de varios bloqueos en los ingresos de los establecimientos y cortes de ruta, lograron firmar con la Cámara patronal el convenio 420/05, en el cual se estableció que todo el personal que se desempeñe en actividades ligadas a la industria aceitera o en actividades subsidiarias o accesorias de un establecimiento o una firma aceitera deben estar en ese convenio. Además, se reguló que no pueden utilizarse empresas subcontratistas

para tareas comunes, regulares y habituales. Este logro, entre otros, le permitió a la conducción del SOER resaltar entre el resto de los gremios aceiteros y en el 2009 pudieron imponerse con una lista propia en las elecciones nacionales de la Federación Nacional Aceitera (FTCIODyARA) (Basualdo y Esponda, 2015), trasladando muchos de los objetivos y los métodos de acción directa que se habían planteado en Rosario, convirtiendo a esta Federación en una referencia nacional de la lucha por salarios dignos y contra la tercerización como una forma de precarización.

En el mismo momento que el SOER, el Sindicato de Camioneros protagonizó importantes luchas contra la precarización. Una de las más importantes fue en el 2003-2004 cuando el sindicato conducido por Hugo Moyano, bloqueó los centros de distribución y algunos hipermercados de la empresa Carrefour, reclamando el encuadramiento del personal de logística en el convenio colectivo (CCT) de camioneros. La empresa había dejado de tercerizar estas tareas y por lo tanto encuadró a todo el personal en comercio, como al resto de las y los trabajadores del grupo. A principios de 2004, después de seis meses de conflicto, Carrefour tercerizó nuevamente esta tarea y re-encuadró en camioneros al personal en cuestión. Con este logro, las y los trabajadores obtuvieron mejores condiciones de trabajo y salariales y mayor estabilidad en el lugar de trabajo a partir de pertenecer, paradójicamente, a una empresa tercerista y no a la principal, por una cuestión de diferencias en las estrategias sindicales y de disputas inter-sindicales (Fernández Massi y Longo, 2020). Este caso demuestra que la precarización va más allá de quien es el empleador, y está ligado a cuáles son las condiciones de trabajo, de salario, de estabilidad y de organización y representación gremial que tienen las y los trabajadores y qué estrategia de lucha y/o negociación se dan los gremios y con qué aliados cuentan.

Unos años después de estos casos, en junio de 2009, el Sindicato de Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas (SPIQyP) de Bahía Blanca cortó los accesos al Polo Petroquímico de esa ciudad. El reclamo del gremio, en el marco de las paritarias del sector, era el aumento de los salarios para todo el personal y un piso de \$2500 para todos los que trabajen en el Polo, más allá de estar encuadrados en químicos o pertenecer a otras empresas contratistas (fundamentalmente de limpieza y mantenimiento) bajo otro convenio. Con este reclamo, el sindicato logró unir a efectivos, contratados y terceristas en una lucha común y, luego de distintas instancias de negociación, logró el objetivo de homogeneización salarial. Si bien el

sindicato consiguió reducir la brecha salarial, no se planteó terminar con la tercerización y la multiplicidad de empleadores, aunque al impedir la reducción de costos por los efectos de la homogenización salarial, algunas empresas comenzaron a prescindir de terceristas y contratar al personal directamente y en los lugares de trabajo se avanzó en la unidad de efectivos y subcontratados. A su vez, esta estrategia le permitió al gremio químico mantener relaciones inter-sindicales, fundamentalmente con el poderoso gremio de la construcción (UOCRA) en el cual están encuadradas muchas empresas terceristas (Fernández Massi y Longo 2020).

5.2. Las acciones de las organizaciones sindicales de base

Más allá de los casos que observamos en el apartado anterior, en los cuales las organizaciones sindicales tradicionales avanzaron en prácticas para contrarrestar el proceso de precarización, existen muchos otros donde fueron los propios trabajadores y sus organizaciones de base (comisiones internas) quienes tomaron esta tarea, en algunos casos logrando el acompañamiento del sindicato y en otros, claramente enfrentados.

El caso que más repercusión tuvo por su ubicación estratégica y el impacto que generan sus medidas de fuerza fue el de los metrodelegados del subterráneo de Buenos Aires a partir del 2003. En esta empresa, la comisión interna conducida por un sector opositor a la conducción de la Unión Tranviaria Automotor (UTA), protagonizó una lucha ejemplar contra la patronal y el sindicato por recuperar el derecho a la jornada laboral de 6 horas por ser un trabajo insalubre (Bouvet, 2008). El triunfo y la recuperación de este derecho en 2004 consolidó al cuerpo de delegados que a partir de entonces se propuso el pase a planta permanente y bajo convenio de UTA del personal tercerizado de limpieza, evasión y seguridad (Varela, 2016). Estos trabajadores (alrededor de 900) figuraban como monotributistas, cobraban sueldos mucho más bajos que los de convenio y trabajaban entre ocho y diez horas porque no se reconocía la insalubridad (Basualdo y Esponda, 2015). Luego de distintas medidas de fuerza, apertura de molinetes y paros, en el 2006 lograron el objetivo y todo el personal de las terceristas Taym, Pertenece y Servisub quedó bajo relación de dependencia de la empresa concesionaria del subterráneo (Varela, 2016). La consolidación del cuerpo de delegados y sus métodos democráticos y de acción directa hicieron imposible la convivencia al interior del sindicato que

en reiteradas oportunidades envió “patotas intimidatorias”, lo que hizo que en el 2008 los metrodelegados abandonen la UTA y formen su propio sindicato de trabajadores del subte y el pre-metro (Basualdo y Esponda, 2015).

Mientras tanto, en el 2005 en la gráfica Donnelley de Garín, la patronal le propuso a la comisión interna (opositora a la conducción de la Federación Gráfica Bonaerense) un aumento de salarios en cuotas. Luego de discutirlo en asamblea con las y los trabajadores, la comisión le planteó a la patronal que aceptaban las cuotas si efectivizaban a los subcontractados que hacían tareas normales y habituales en la planta. Luego de esta acción solidaria el colectivo obrero comenzó un proceso de unidad e identidad que le permitió encarar futuras luchas con la patronal desde una posición de fortaleza. En el 2014, luego de otras disputas donde las y los trabajadores no dejaron avanzar a la empresa con propuestas de despidos y precarización, la patronal cerró la fábrica dejando a 400 personas en la calle, quienes decidieron ocupar el establecimiento y ponerlo a producir bajo gestión obrera hasta el día de hoy con el nombre MadyGraf (Varela, 2016).

En la industria de la alimentación fueron varios los procesos de organización y lucha contra la precarización surgidos desde las bases sin el apoyo de la conducción del sindicato (STIA). Uno de los más importantes es el que se dio en Kraft Pacheco. En esta empresa, entre el 2002 y el 2008 la producción había aumentado claramente a partir del crecimiento del consumo interno y las exportaciones. Ante esta situación, la patronal comenzó a contratar empleados eventuales y temporarios para cubrir tareas que se fueron convirtiendo en habituales. Este personal por agencia que crecía mes a mes tenía salarios inferiores y se mantenía en las categorías más bajas aunque realizaba las mismas tareas que los efectivos (Wyczykier, 2011). A partir del 2007 los delegados comenzaron a realizar actividades para lograr la unidad de todo el personal para contrarrestar la política de fragmentación del colectivo obrero que imponía la patronal. Como parte de un plan de lucha por aumento salarial y por la efectivización de los temporarios, en una asamblea decidieron cortar la autopista Panamericana. A los dos días del corte, la empresa despidió a 150 empleados temporarios y de agencia. El despido de estos activistas que habían participado en la medida de fuerza hizo que en una nueva asamblea se decida el paro por tiempo indeterminado, más allá de la oposición de la conducción del sindicato de la alimentación, lo que hizo que la empresa retroceda con los despidos y que las y los trabajadores sean ratificados en sus puestos laborales (Varela, 2016). Posteriormente, la

empresa fue efectivizando al personal y la comisión interna se convirtió en una de las referencias de la lista opositora del gremio alimenticio conducido por el secretario general de la CGT en la época menemista, Rodolfo Daer.

En la química Linde de San Martín y en la metalúrgica Tenaris-SIAT de Valentín Alsina, también se dieron luchas surgidas desde las organizaciones de base contra la precarización, pero a diferencia de las descriptas precedentemente, una vez iniciadas sus respectivos sindicatos, con más o menos compromiso, les brindaron su apoyo.

En la metalúrgica Tenaris-SIAT del grupo de Techint, durante los 90's la empresa había avanzado con un proceso en el cual a medida que los trabajadores se iban de la fábrica o se jubilaban, no se contrataba nuevo personal bajo relación de dependencia sino que se tercerizaba el sector o ingresaban eventuales o temporarios por agencia. En algunos casos el personal temporario llegó a estar en la empresa diez años con breves interrupciones de uno o dos meses (cuando bajaba mucho la producción). Además de tener salarios inferiores que los efectivos, el personal en esta condición no tenía acceso a la colonia de vacaciones, remedios y otros beneficios que otorgaba la empresa. Esta política hacía que entre los trabajadores se genere una permanente competencia ya que los contratados se esforzaban para quedar efectivos o por lo menos que no les corten el contrato y los efectivos porque sabían que tenían a alguien que para la patronal era más barato. Este hecho lógicamente hacía que la empresa baje los costos y aumente su productividad mes a mes en base al esfuerzo del personal. Ante esta situación la comisión interna comenzó a realizar asambleas unitarias para exigir la efectivización del personal y a solicitar a la UOM el acompañamiento, hecho que lograron luego de varias reuniones en el gremio. En un contexto de plena producción y reactivación económica, los delegados junto al sindicato comenzaron a realizar asambleas periódicas, movilizaciones, denuncias al Ministerio de Trabajo y a plantear el quite de colaboración y la profundización de las medidas de fuerza. A partir de entonces la empresa fue realizando concesiones paulatinas hasta llegar a la igualación de las condiciones laborales de todo el personal (Wyczykier, 2011).

En el año 2011, en Linde San Martín un grupo de trabajadores y trabajadoras lograron ganar las elecciones de comisión interna de la fábrica. En sus primeras asambleas decidieron dar la pelea por la efectivización de los trabajadores tercerizados de limpieza. El sindicato de químicos y petroquímicos de CABA y zonas adyacentes en un primer momento, según la

comisión interna, no estuvo de acuerdo con esta lucha pero luego de varias reuniones decidió acompañar. Después de reiteradas asambleas, denuncias en el ministerio, quites de horas extras y de colaboración y otras medidas de fuerza, junto al sindicato, lograron que la empresa ceda y reconozca al personal de limpieza bajo su relación de dependencia (Arecco, 2019; Arecco, 2020).

5.3. Auto-organización para contrarrestar la precariedad

Por último, corresponde mencionar algunos casos en los cuales las y los trabajadores para contrarrestar la precarización se auto-organizaron totalmente por afuera de las organizaciones sindicales existentes.

El caso más resonante de este tipo de pelea fue el que terminó con el trágico asesinato de Mariano Ferreyra en octubre de 2010. Ese día, trabajadores tercerizados del ex Ferrocarril Roca junto a organizaciones sindicales y políticas, cortaron las vías del ferrocarril en Avellaneda para reclamar la efectivización de los subcontratados. A los pocos minutos del corte una “patota” del sindicato (Unión Ferroviaria) junto a “barrabravos” contratados, los atacó, asesinando al militante mencionado. El juicio por este lamentable hecho permitió comprender las relaciones espurias entre la empresa, la conducción sindical y el Estado. Para posibilitar las tarifas “congeladas”, el Estado otorgaba subsidios para salarios entre otras cosas. El personal tercerizado cobraba 50% menos que los efectivos, tenía peores condiciones de trabajo y pertenecía a cooperativas por lo que no se podían afiliarse al sindicato o estaban encuadrados en otros (maestranza, comercio y construcción). Familiares y miembros de la comisión directiva de la Unión Ferroviaria (UF), eran los directores y gerentes de la cooperativa encargada del personal de mantenimiento de vías y de las tareas de limpieza, es decir, eran parte del negocio de la tercerización y precarización de las condiciones del personal y tenían intereses comunes con la empresa y el Estado por el mantenimiento de costos al mínimo posible (Fernández Massi y Longo, 2020). Además del negocio económico la seccional de la UF, que en ese entonces tenía alrededor de 3500 afiliados en condiciones de votar, con la subcontratación impedía que alrededor de 2000 tercerizados puedan participar en elecciones, lo que podía significar un riesgo para la conducción y sus intereses (Zorzoli, 2014).

Es decir, el sindicato solo representaba al personal con tareas estratégicas y con mayor poder, lo que le facilitaba la negociación de “buenos” salarios y condiciones de trabajo y se desentendía de quienes realizaban tareas secundarias como limpieza, seguridad y mantenimiento para que la empresa los pueda utilizar como variable de ajuste.

El personal tercerizado, al no poder sindicalizarse, creó la Asamblea de Tercerizados del Roca y comenzó a realizar acciones de visibilización de su situación con la elaboración de un boletín, pintadas en las estaciones de tren y cortes de vías como el que finalizó con el ataque de la patota (Fernández Massi y Longo, 2020). La consecuencia de este proceso de lucha y la repercusión nacional por el lamentable desenlace, hizo que un mes después se pase a planta permanente a más de 2000 subcontractados y que en el 2013 se condene, en un fallo histórico, a 15 años de prisión por el asesinato de Mariano Ferreyra al secretario general del gremio José Pedraza junto a otros miembros del sindicato y de la policía (Zorzoli, 2014).

Un año después del caso mencionado, en la ciudad de La Plata, un grupo de pasantes del call center de la Agencia de Recaudación de la provincia de Buenos Aires (ARBA) comenzó a juntarse para denunciar el carácter laboral, precario y no educativo de sus tareas. Las y los jóvenes pasantes realizaban tareas de teleoperadores respondiendo preguntas tributarias y ofreciendo planes de pago a los contribuyentes. Luego de varias reuniones auto-organizadas (dado que el carácter no laboral de las pasantías impide su sindicalización) comenzaron a exigir al Estado provincial su reconocimiento como trabajadores (Adamini, 2018), por lo que realizaron distintas movilizaciones y “pegatinas” de carteles con leyendas como “Soy trabajador, no pasante”, “Basta de precarización laboral en el 0800ARBA” y “Pase a planta de los trabajadores del 0800”, y en diciembre de 2011, ante la finalización de 130 pasantías, comenzaron un paro por tiempo indeterminado (LPO, 2012). Durante los casi tres meses de paro lograron el apoyo y asesoramiento del gremio de empleados estatales ATE-CTA y realizaron distintas actividades de visibilización del conflicto en espacios públicos y en redes sociales. Finalmente consiguieron el compromiso del organismo estatal del pase a planta permanente de todas y todos los pasantes a partir de que se iban finalizando los contratos por lo que levantaron la medida. En el 2014 todo el personal del call center era efectivo (Adamini, 2018).

Mientras las y los trabajadores de ARBA conseguían su pase a planta permanente, en distintas ciudades del país comenzaba a implementarse el llamado trabajo de plataformas. Este trabajo, a

simple vista, consiste en la vinculación por intermedio de una herramienta digital entre una persona o empresa que requiere un servicio con otra que está dispuesta a realizarlo. Sin embargo, detrás de esta supuesta relación de servicios hay empresas que fijan las tarifas y las condiciones de trabajo. Si bien la empresa no hace la supervisión permanente, la plataforma posee un algoritmo con inteligencia artificial que califica al trabajador a partir de las valoraciones de los clientes, tiempos de entrega y conexión, disponibilidad, rechazo de pedidos, etc. Esta calificación la utiliza la empresa para premiar y castigar al trabajador llegando al límite del despido (desactivarlo) aunque, contradictoriamente, sin reconocer relación de dependencia. Es evidente que el medio de producción que posibilita que se brinde el servicio no es la bicicleta, el auto o la herramienta que el trabajador posee sino la plataforma, que constituye el recurso imprescindible que permite el servicio (Del Bono, 2019a; Del Bono, 2019b; Raso Delgue, 2017; Scasserra, 2019; Todolí Signes, 2015).

En síntesis, el trabajo de plataformas es la consecuencia que genera en las relaciones laborales la existencia de grandes empresas dueñas de plataformas digitales que, aprovechando el desarrollo tecnológico y los cambios del mercado laboral, precarizan y flexibilizan a trabajadores y trabajadoras a partir de negar una clara relación de dependencia (Del Bono, 2018).

En Argentina, la falta de regulación y la situación económica que se abrió a partir de la llegada a la presidencia de Macri generó el contexto ideal para que estas empresas se instalen y crezcan exponencialmente. Sin embargo, no pasaron muchos meses hasta que las y los trabajadores comenzaron a organizarse para reclamar el reconocimiento de relación de dependencia, derechos laborales, protección de su salud, aumento de comisiones, entre otras cosas, y en el 2018 crearon la Asociación de Personal de Plataformas (APP) con la intención de nuclear a todas y todos los trabajadores que transportan personas o productos mediante aplicaciones. Esta organización sindical, se convirtió en la primera de este tipo en la región y en su corta existencia ya realizó distintas campañas de visualización en la vía pública y en medios de comunicación, denuncias en el Ministerio y en la justicia laboral y apagones de la aplicación (huelgas) (Del Bono, 2019b; Garbarz, 2018; Goldenberg, 2019) para contrarrestar las condiciones laborales de las y los trabajadores de esta nueva forma de trabajo precario.

6. PALABRAS FINALES

En estas líneas analizamos el desarrollo y la consolidación de la precarización laboral a partir de la ofensiva del capital posterior a la crisis del modelo de acumulación keynesiano-fordista en la década de 1970. Para comprender este proceso realizamos un recorrido sobre los cambios en la relación de fuerzas entre las partes del capital y el trabajo, en los procesos, las relaciones y la organización del trabajo y en los mercados laborales a nivel mundial y en nuestro país. Posteriormente, analizamos el impacto de la precarización entre las y los trabajadores y por último describimos distintas acciones realizadas por colectivos obreros para contrarrestar esta situación y sus efectos.

Al analizar la precarización en nuestro país, observamos que el contexto macroeconómico, el estado del mercado de trabajo (especialmente lo referido al desempleo) y la estrategia de las organizaciones sindicales y/o de los colectivos de trabajadores condicionan la lucha contra la precarización y no el tipo de organización ya que, como vimos, hay luchas de sindicatos tradicionales, de organizaciones de base con acompañamiento o enfrentados a la conducción tradicional y de colectivos auto-organizados. Lógicamente, los sindicatos (aceiteros de Rosario, camioneros y químicos de Bahía Blanca) tienen más recursos económicos y políticos, asesoramiento legal y mayor capacidad de movilización para sostener estas luchas. Más allá de estos casos analizados, seguramente las organizaciones con personería gremial podrían hacer mucho más contra la precarización, pero eso tiene más que ver con la estrategia de su conducción que con el poder-hacer. Lamentablemente, como analizamos en el caso de la lucha en el ex Ferrocarril Roca, la propia conducción del gremio ferroviario era parte del negocio de la tercerización.

Es evidente que en la mayoría de los casos es en los lugares de trabajo, siguiendo una fuerte tradición del movimiento obrero argentino, donde surgen estas luchas, seguramente porque es en esos espacios donde se notan las consecuencias de la precarización en el día a día, especialmente el miedo a la inestabilidad, la permanente rotación de personal, la flexibilización de las condiciones, el aceleramiento de los ritmos de trabajo, la competencia entre las y los trabajadores, las diferencias entre unos y otros, etc. Si en esos espacios de trabajo existe la posibilidad de sindicalización y comisión interna es posible que esa lucha sea canalizada por esa vía, aunque la misma puede contar con el acompañamiento del gremio (metalúrgica

Tenaris-SIAT y química Linde) o ser un motivo de conflicto y posiblemente el inicio de disputa con la conducción oficial (Subte, alimenticios de Kraft y gráficos de Donnelley-MadyGraf). En los casos donde las y los trabajadores están imposibilitados de sindicalizarse, la auto-organización es el único camino que les queda (tercerizados del Roca, pasantes de ARBA y trabajadores de aplicaciones), con todas las dificultades que esto genera especialmente por la posibilidad de represalias patronales o de la conducción sindical. Si estos colectivos auto-organizados trascienden sólidamente esta primera etapa es posible que ingresen a un sindicato o funden uno nuevo.

Finalmente, nos parece importante rescatar que en Argentina es evidente que el contexto macroeconómico y del mercado laboral y la estrategia sindical pueden hacer que muchos trabajadores y trabajadoras toleren la precarización, pero de ninguna manera se naturaliza esta situación y en cuanto se vislumbra un mejoramiento, ya sea con su sindicato, con su organización en el lugar de trabajo o auto-organizados, se desarrollan experiencias de lucha muchas veces impensadas.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Adamini, M. (2018). “Resistencias sindicales informales frente a la precarización laboral juvenil en Argentina”, en *Século XXI*, Vol. 8, N°2. Disponible (28-08-2020) en: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/83997?show=full>
- Antunes, R. (2001). *¿Adiós al trabajo?*. Sao Paulo: Cortez Editora.
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo*. Buenos Aires: Ed. Herramienta/TEL.
- Antunes, R. (2012). “La nueva morfología del trabajo y sus principales tendencias”, en *Sociología del Trabajo*, N° 74, invierno de 2012, pp. 47-65.
- Arecco, M. (2019). “Multinacionales y organización sindical: centralización, monopolio y prácticas antisindicales en la industria de gases industriales”, en *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, Vol. 3, N°5. Disponible (10-09-2020) en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/520>
- Arecco, M. (2020). “La organización de los trabajadores en los establecimientos: De los orígenes en Argentina a la actualidad en la industria química de la zona norte del conurbano bonaerense”, en *Relats Argentina*. Disponible (10-09-2020) en: <https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-RLT/RELATS.A.DEE.Arecco.mayo.pdf>
- Basualdo, V. (2008). “Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina”, en *Cuadernos FETIA*, Buenos Aires: Ed. CEFS.
- Basualdo, V. y Esponda, A. (2015). “Evidencias sobre la presencia de la tercerización en la Argentina actual”, en Basualdo et al. (Comps.). *Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual*, Buenos Aires: Ed. La Página SA, pp. 21-66.
- Belloni, P. y Wainer, A. (2019). “‘Volver al mundo’ según Cambiemos: profundización del atraso y de la dependencia”, en Belloni y Cantamutto (Coord.). *La economía política de Cambiemos*, Buenos Aires: Ed. Batalla de Ideas, pp. 91-120.
- Bouvet, V. (2008), *Un fantasma recorre el subte*, Buenos Aires: Ed. Desde el subte.
- Cantamutto, F. y López, E. (2019). “¿El programa imposible? El dilema entre el ajuste y la legitimidad al interior del bloque en el poder”, en Belloni y Cantamutto (Coord.). *La economía política de Cambiemos*. Buenos Aires: Ed. Batalla de Ideas, pp. 21-59.

- Cartaya, V. (1987). "El confuso mundo del sector informal", en *Nueva Sociedad*, N°90, Buenos Aires. Disponible (10-09-2020) en: <https://nuso.org/articulo/el-confuso-mundo-del-sector-informal/>
- CENDA (2010). *La anatomía del nuevo patrón de crecimiento y la encrucijada actual: la economía argentina período 2002-2010*. Buenos Aires: Ed. Atuel.
- CETyD (2019). "Seguimiento de la situación laboral", en *CETyD*. Disponible (14-09-2020) en: http://www.cetyd.unsam.edu.ar/documentos/situacion-laboral/seguimiento_completo.pdf
- CIFRA-CTA (2019). "Informe de Coyuntura N°31", en *CIFRA*. Disponible (14-09-2020) en: <http://www.centrocifra.org.ar/publicacion.php?pid=147>
- De La Garza Toledo, E. (2001). "Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo", en De La Garza Toledo y Neffa (coords.). *El futuro del trabajo – El trabajo del futuro*, Buenos Aires: Ed. CLACSO, pp. 11-31. Disponible (09-09-2020) en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102085140/garza.pdf>
- De La Garza Toledo, E. (2005). "Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado", en De La Garza Toledo (comp.). *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*, Buenos Aires: Ed. CLACSO, pp. 9-17.
- Del Bono, A. (2018). "El trabajo en las plataformas digitales: los riesgos de la uberización del empleo en tiempos de crisis", en *Prensa Nodal*. Disponible en: <https://www.nodal.am/2018/12/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-los-riesgos-de-la-uberizacion-del-empleo-en-tiempos-de-crisis-por-andrea-del-bono/>
- Del Bono, A. (2019a). "Innovación en precarización", en *La Lengua*. Disponible (28-08-2020) en: <http://lalengua.com.ar/2019/03/12/innovacion-en-precarizacion/>
- Del Bono, A. (2019b). "Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina", en *Cuestiones de Sociología*, N°21. Disponible (28-08-2020) en: <https://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/view/CSe083/11631>
- Feldman, S. y Galin, P. (1990). "Nota introductoria", en Galin y Novick (Comp.). *La precarización del empleo en la Argentina*, Buenos Aires: CLACSO/CEAL, pp. 9-17.
- Fernández, A. (1985). *Las prácticas sociales del sindicalismo (1976-1982)*. Buenos Aires: Ed. CEAL.

- Fernández Massi, M. y Longo, J. (2020). “Poder sindical y tercerización en Argentina”, en *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 82, N°1, Año 17, enero-marzo 2020, México: Ed. UNAM, pp. 191-222. Disponible (10-09-2020) en: <http://revistamexicanadesociologia.unam.mx/index.php/rms/article/view/58065>
- Figari, C. (2011). “Hegemonía empresaria y nuevas lógicas de control social: la formación del mando”, en *Revista Trabajo y Sociedad*, N°17, Vol. XV, Invierno 2011. Disponible (02-09-2020) en: <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/17%20FIGARI%20Hegemonia%20empresaria.pdf>
- Galin, P. (1986). “Asalariados, precarización y condiciones de trabajo”, en *Revista Nueva Sociedad*, N°85, septiembre-octubre de 1986, pp. 30-38. Disponible (01-09-2020) en: <https://www.nuso.org/articulo/asalariados-precarizacion-y-condiciones-de-trabajo/>
- Garbarz, M. (2018). “APP, el sindicato del futuro ya llegó”, en *El Cohete a la Luna*, 14-10-2018. Disponible en: <https://www.elcohetelaluna.com/app-el-sindicato-del-futuro-ya-llego/>
- Giorgetti, D. (2016). “Un golpe contra el movimiento obrero”, en *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales-UBA*, N°90, marzo 2016, Buenos Aires, pp. 20-27. Disponible (10-09-2020) en: http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2016/03/06.-DOSSIER_GIORGETTI_90.pdf
- Goldenberg, J. (2019). “Las app del siglo XXI crean relaciones laborales del siglo XIX”, en *Página 12*, 21-01-2019. Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/169766-las-app-del-siglo-xxi-crean-relaciones-laborales-del-siglo-x>
- Jones, O. (2013). *Chavs: La demonización de la clase obrera*, Madrid: Ed. Capitán Swing.
- Lenguita, P. y Varela, P. (2010). “Una reflexión sobre el rol de las comisiones interna en el sindicalismo argentino”, en Figari, Lenguita y Montes Cató (Comps.). *El movimiento obrero en disputa: la organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX*, Buenos Aires: Ed. CICCUS, pp. 63-86.
- LPO (2012). “Arba pondrá seguridad en el call center y los pasantes hablan de amenazas”, en *La Política Online*, 23-01-2012. Disponible (10-09-2020) en: <https://www.lapoliticaonline.com/nota/nota-79610/>
- Mezzera, J. (1987). “Abundancia como efecto de escasez. Oferta y demanda en el mercado laboral urbano”, en *Nueva Sociedad*, N°90, Buenos Aires. Disponible (10-09-2020) en:

<https://nuso.org/articulo/abundancia-como-efecto-de-escasez-oferta-y-demanda-en-el-mercado-laboral-urbano/>

-Morales, D. y Gianibelli, G. (2015). “La estructura normativa que regula la tercerización: Recorrido histórico y propuestas de re-regulación”, en Basualdo et al. (Comps.). *Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual*, Buenos Aires: Ed. La Página SA, pp. 67-88.

-Moreno-Jiménez, B. y Hernández, E. (2009). “Globalización y riesgos laborales emergentes”, en *Revista Ciencia y Trabajo*, Año 11, Numero 32, abril-junio 2009.

-Neffa, J. C. (1999). “Crisis y emergencia de Nuevos Modelos Productivos”, en De La Garza, E. (comp.). *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el Siglo XXI*, Buenos Aires: Ed. CLACSO, pp. 69-115.

-Neffa, J. C. (2018). “Permanencia y cambios en el mundo del trabajo ante el desafío del nuevo modo de desarrollo”, en Pérez y López (coords.). *¿Un nuevo ciclo regresivo en Argentina?*, La Plata: Ed. UNLP, pp. 67-85.

-Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006). “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”, en *Revista de Trabajo*, Año 2, Numero 3, Julio-Diciembre 2006, pp. 47-68.

-Paugam, S. (2015). *El trabajador de la precariedad*, Buenos Aires: Ed. Aulas y andamios.

-Pérez, P. y Barrera Insua, F. (2017). “De las promesas del pleno empleo a los programas de transferencias de ingresos. Mercado de trabajo y políticas laborales en el período kirchnerista”, en Schorr (Coord.). *Entre la década ganada y la década perdida*, Buenos Aires: Ed. Batalla de Ideas, pp. 165-191.

-Pérez, P. y López, E. (2018). “¿Un nuevo ciclo regresivo en Argentina? Mundo del trabajo, conflictos laborales y crisis de hegemonía”, en Pérez y López (Coords.). *¿Un nuevo ciclo regresivo en Argentina?*, La Plata: Ed. UNLP-FaHCE, pp. 9-20.

-Pok, C. (1992). “Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo”, en *Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal*, Perú: Ed. OEA.

-Pok, C. y Lorenzetti, A. (2004). “Los perfiles sociales de la informalidad en Argentina”, s/d.

-Raso Delgue, J. (2017). “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 5, N° 1, University Press, pp. 1-39.

- Recalde, H. (2011). “Reformas laborales durante la convertibilidad y la posconvertibilidad”, en *Revista Voces en el Fénix*, Año 2, N°6, junio 2011, pp. 6-11. Disponible (26-08-2020) en: https://www.vocesenelfenix.com/sites/default/files/numero_pdf/Voces%20N.6%20-%20completa%20en%20baja.pdf
- Recalde, M. (2017). *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*, Buenos Aires: EDUNPAZ.
- Senén González, C. y Del Bono, A. (2013). “Introducción”, en Senén Gonzales y Del Bono (Coord.). *La revitalización sindical en Argentina y sus heterogeneidades culturales*, Buenos Aires: Ed. UNLAM/Prometeo, pp. 7-22.
- Senén González, C. y Haidar, J. (2009). “Los debates acerca de la ‘revitalización sindical’ y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, N°22, 2° Semestre 2009, pp. 5-31. Disponible (26-08-2020) en: <http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/190>
- Scasserra, S. (2019). “El despotismo de los algoritmos”, en Nueva Sociedad, N°279. Disponible (28-08-2020) en: <https://nuso.org/articulo/el-despotismo-de-los-algoritmos/>
- Todolí Signes, A. (2015), “El impacto de la ‘Uber economy’ en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, en *IUSLabor 3*, Universidad de Valencia, pp. 1-25.
- Varela, P. (2009). “Repolitización fabril. El retorno de la política de fábrica en la Argentina post devaluación”, en Figari y Alves (Orgs.). *La precarización del trabajo en América Latina*, Brasil: Ed. Praxis, pp. 279-310.
- Varela, P. (2015). *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014*. Buenos Aires: Ed. Imago Mundi.
- Varela, P. (2016). “La resistencia de los trabajadores precarizados en el sindicalismo de base en Argentina: apuntes sobre las experiencias del Subte, Kraft, Madygraf (ex Donnelley), en *Revista Pilquen*, Vol. 19, N°3, julio-septiembre 2016. Disponible (26-08-2020) en: <http://revele.uncoma.edu.ar/htdoc/revele/index.php/Sociales/article/view/1425/html>
- Wainer, A. y Belloni, P. (2017). “¿Lo que el viento se llevó? La restricción externa en el kirchnerismo”, en Schorr (Coord.). *Entre la década ganada y la década perdida*, Buenos Aires: Ed. Batalla de Ideas, pp. 53-81.
- Wehle, B. y Baudry, G. (2019). “¿Ser o no ser tu propio jefe? Tensiones laborales de los jóvenes en las plataformas digitales”, en *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Los*

trabajadores y las trabajadoras en el escenario actual. Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis, agosto 2019.

-Wehle, B. y Lamela, H. (2014). “Jóvenes y desigualdades desde las nociones de capital cultural, trabajo y espacio social”, en *Miradas y controversias del desarrollo territorial en Argentina. Aproximación a un enfoque analítico*, Buenos Aires: Centro Cultural de la Cooperación/Universidad Nacional de Quilmes, pp. 125-151.

-Wehle, B. y Lamela, H. (2015). “La marca de la polarización social y la segregación territorial en las disímiles posibilidades de inserción laboral de los jóvenes del Partido de Pilar”, en *Miradas, Practicas y Controversias del Desarrollo Territorial en Argentina. Aproximación a un enfoque empírico*, Buenos Aires: Centro Cultural de la Cooperación/Universidad Nacional de Quilmes, pp. 203-245.

-Wyczykier, G. (2011). “Notas para pensar la acción gremial de base y la precariedad laboral en el sector industrial argentino”, en *Revista Trabajo y Sociedad*, N°17, Vol. XV, Invierno 2011, Santiago del Estero. Disponible (26-08-2020) en: <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/17%20WYCZYKIER%20Sector%20industrial.pdf>

-Zorzoli, L. (2014). “Para pensar las prácticas sindicales. Una lectura de la sentencia por el asesinato de Mariano Ferreyra”, en *Revista Conflicto Social*, Vol. 7, N°14, pp. 31-66. Disponible (26-08-2020) en: <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/CS/article/view/236/215>