

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

Formas de resistencia y lucha contra la precarización laboral. Aproximación descriptiva a experiencias de Argentina.

Julia Soul y Oscar A. Martínez.

Cita:

Julia Soul y Oscar A. Martínez (2009). *Formas de resistencia y lucha contra la precarización laboral. Aproximación descriptiva a experiencias de Argentina. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1469>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Formas de resistencia y lucha contra la precarización laboral

Aproximación descriptiva a experiencias de Argentina

Julia Soul

NET-UNR – CONICET

juliasoul@hotmail.com

Oscar A. Martínez

Taller de Estudios Laborales (TEL)

omartinez@tel.org.ar

1 – INTRODUCCIÓN

Desde hace varias décadas de 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 empresarias mediante el aumento de la explotación de los trabajadores. Las principales estrategias empresarias para lograrlo (flexibilización laboral, tercerización, formas de organización del trabajo vinculadas con la producción Just In Time, la conformación de equipos de trabajo y otras políticas de control y disciplinamiento sobre los trabajadores)¹ cambiaron profundamente las

¹ Para la descripción de cada una de estas estrategias empresarias se puede ver Martínez O comp. (1994) *Pensando la Reversión: Una visión crítica de la flexibilidad y la Calidad Total*. CIPES, 1994, Ximénez D. y Martínez O. *Reversión en las Empresas. Su Repercusión Laboral*. Editorial Letrabuena, Buenos Aires, 1992 y Antunes Ricardo *Los Sentidos del Trabajo*. TEL-Herramienta, 2005

condiciones del trabajo avanzando, entre otras cosas, en lo que llamamos *precarización del empleo*. La precarización tiene una doble dimensión: aumenta la explotación de la fuerza de trabajo; y produce divisiones, enfrentamientos y diferenciaciones entre los trabajadores, que facilitan su disciplinamiento. 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.

En estos años, los trabajadores y sus organizaciones han ensayado formas de respuesta y resistencia a las estrategias de precarización que responden *directamente* a las nuevas formas de organizar el trabajo y la producción. Las numerosas experiencias de organización y lucha contra la precarización del trabajo dejan una gran cantidad de enseñanzas y son un punto de apoyo fundamental en el proceso de acumulación de fuerzas de la clase obrera. Para aportar en este proceso, en este artículo nos proponemos enfocar las respuestas que han desarrollado distintos sectores del movimiento obrero, ante las estrategias empresarias de flexibilización del empleo y de división de los trabajadores. Ofrecemos la sistematización de un conjunto de experiencias de organización de trabajadores precarizados; en el marco de un proceso de sistematización más amplio de información proveniente de numerosos talleres sobre el tema llevados adelante por el Taller de Estudios Laborales realizados en distintas regiones, con trabajadores de distintas ramas de actividad y gremios

Definiremos en primer término a que nos referimos con *precarización laboral* y *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 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, y los resultados. Para finalizar, realizaremos un breve balance de la cuestión planteando elementos de debate acerca del carácter heterogéneo de los colectivos laborales contemporáneos como una condición que dificulta la organización y, por otro lado, el rol de las instancias institucionalizadas de organización sindical para la organización de los trabajadores precarizados.

.

2 – “Precarización laboral” y división de los trabajadores: definición y descripción de sus distintas formas.

La *precarización del empleo* supone la posibilidad empresaria de contratar, despedir y ‘utilizar’ a los 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.

La principal forma de precarización en Argentina es 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. Otras formas de precarización fraudulentas son: los contratados en forma eventual para realizar tareas permanentes y necesarias del proceso productivo; el falso cuentapropismo de trabajadores registrados como autónomos que son asalariados, los “becarios” o “pasantes” que realizan las mismas tareas que otros trabajadores pero no son reconocidos como tales, aduciendo que están realizando un aprendizaje, etc.. Una forma extrema de precarización del empleo, para nada marginal en el sector, es la de los trabajadores textiles de talleres clandestinos, en condiciones de virtual esclavitud.

La precarización del empleo se articula con otra estrategia empresaria ampliamente extendida: la **Tercerización o subcontratación** que consiste en que tareas secundarias (como limpieza, vigilancia, comedor, etc.), e incluso parte de la producción son realizadas por otras empresas, contratadas por la ‘empresa madre’. En algunos casos la tercerización implica deslocalización de la producción o tercerizaciones “en cadena”, determinando una pirámide de empresas, en la que las condiciones de trabajo decrecen junto con la jerarquía que ocupe la empresa en esa pirámide.²

3 – Obstáculos y condiciones para la organización en los lugares de trabajo

Una de las cuestiones más novedosas de estas estrategias de división, es la diversidad de situaciones contractuales existentes en los lugares de trabajo, mientras que, por el contrario, las tareas que realiza el conjunto de trabajadores son semejantes. 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,

² Sobre este tema puede verse **Japón, ¿milagro o pesadilla?: Una visión crítica del Toyotismo**. Totsuka, Watanabe e Ichiyo. TEL, 1997

a veces ante 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. 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’³

La naturalización de las condiciones de precarización 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 creen que sea posible revertir esas condiciones de trabajo. En el mismo sentido, las perspectivas laborales actuales se vinculan con la rotación, 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 la fragmentación y el enfrentamiento. En realidad, a lo largo de la historia de la clase obrera siempre han existido diferencias ⁴ que dificultaban la organización unitaria y la clase siempre encontró formas de organización y lucha apropiadas a cada momento. De eso se trata este trabajo: de indicar algunos elementos que hacen a las formas de organización y lucha en esta etapa.

4 – Respuestas sindicales

En principio, hay un elemento que demarca tácticas de organización diferentes, y es la relación con las organizaciones sindicales. En algunos casos, los precarizados se organizan el interior de organizaciones sindicales pre – existentes mientras que en otros casos construyen una herramienta sindical propia. En este camino las organizaciones sindicales también elaboraron respuestas y tácticas. Las líneas de acción de las direcciones tradicionales van a presentar diferentes alternativas y condiciones para los trabajadores precarizados.

³ Es obvio que este proceso implica la precarización de la vida de los trabajadores, aunque el análisis de esa dimensión del problema excede los marcos de este trabajo

⁴ Aunque su desarrollo excede los marcos de este trabajo, creemos que es necesario mencionar que habitualmente al hablar de fragmentación de la clase obrera, se confunden dos niveles de análisis: el plano de composición de la clase (en el cual en realidad hay numerosas tendencias que llevan a una homogeneización de la clase), y el plano del mercado de trabajo, las vías legales/formales de compra de la fuerza de trabajo (donde efectivamente se comprueba una marcada heterogeneización). En cuanto al enfrentamiento entre trabajadores, debe recordarse que por el carácter mismo de capitalismo, los trabajadores se encuentran enfrentados entre sí en la búsqueda de la venta de su fuerza de trabajo. Esta tendencia tampoco es novedosa, sino que es parte fundamental del desarrollo capitalista, como ya lo indicara K Marx entre otros textos en *El Capital* o *Trabajo asalariado y capital* en Biblioteca Marxista (<http://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/49-trab2.htm>)

4.a - 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. 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 de 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 estímulo y la colaboración con los procesos de organización de los trabajadores precarizados, hasta el desconocimiento de esos niveles de organización, que se le ‘imponen’ en situaciones de conflicto.

Asimismo suelen existir claras diferencias en el accionar de la organización gremial de acuerdo al nivel de que se trate. Podemos afirmar 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 o 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.

Pasantes telefónicos – FOETRA Capital

El proceso de organización y lucha de los ‘pasantes’ telefónicos es un caso pionero de articulación y organización exitoso en contra de la forma de contratación de teleoperadores por parte de las empresas de telecomunicaciones Telecom y Telefónica.

El régimen de pasantías, bajo el supuesto de la “formación” del trabajador, estipula un tiempo máximo de duración del contrato: 4 años. En el caso de los “pasantes” al ser considerados como ‘recursos humanos en formación’ a la inestabilidad laboral, se suman las peores condiciones de trabajo y salariales propias de esta forma de contratación. La naturalización de la condición de precarización, y de la ‘temporalidad’ del trabajo son obstáculos importantes para la organización gremial de los pasantes.

Desde fines de la década del ’90, los ‘pasantes’, comenzaron a organizarse clandestinamente en los lugares de trabajo, a través de boletines diseñados por ellos y distribuidos anónimamente o con la

⁵ La fuente para la descripción del caso, además de los talleres mencionados es: “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

colaboración de delegados del sindicato, no sin antes superar diferencias y desconfianzas mutuas. 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 de FOETRA. Se logró así conformar un colectivo 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.

El conflicto abierto estalla en diciembre de 2001, con la toma de uno de los edificios de Telefónica. En este conflicto se logró la estabilidad laboral y el ‘pase a planta’ de los trabajadores contratados bajo el régimen de pasantías (en primer término de aquellos cuyo período de cuatro años vencía en ese momento), así como el cese de esa forma de contratación por parte de las empresas.

Los trabajadores de Subterráneos – 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, 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 (a 8 horas), se recortan los salarios y se desmantelan muchos otros derechos.

Se implementa además, un desarrollo masivo de la tercerización.. Entre las actividades tercerizadas se puede mencionar el control de molinetes, seguridad, limpieza, auxilio en emergencias, chofer, tendido de fibra óptica, mantenimiento de señalización, etc.. El resultado fue un proceso de división y atomización entre los propios trabajadores, y la existencia de trabajadores de “primera” y de “segunda”.

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 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 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 malestar las fuertes diferencias con los trabajadores de Metrovías, tanto salariales como de condiciones de trabajo. A su vez vieron que se podía pelear y 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 duplicar el salario, y pasar de jornadas de 10 horas a 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 de todas las empresas, unificando el reclamo de encuadramiento. A partir de ese momento se abre un proceso de represión por parte de las empresas y de movilización y lucha de los trabajadores, 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.

4.a.1 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 las cuales se recurrió al trabajo clandestino y, cuando fue posible a la elección de delegados incorporando a los ‘precarizados’ a las estructuras sindicales
- Las políticas empresarias que fomentan la competencia y el individualismo entre los trabajadores y que plantean ‘camino individuales’ para lograr la efectivización o el ‘pase a planta’ 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.
- la división que se genera entre los trabajadores y la dificultad para construir colectivos que unifiquen a los ‘efectivos’ y los ‘precarizados’

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

Estos obstáculos, se superaron generando espacios de encuentro e intercambio, o sociabilidad; presentando reivindicaciones comunes en planes de lucha y negociaciones; fomentando instancias de organización propias de los precarizados, distribuyendo sus materiales y difundiendo sus reivindicaciones.

4.b - Construcción de una organización sindical propia

La táctica de construir una organización sindical propia se presenta en sectores con características particulares. Describiremos los casos del SIMECA (Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes), y de UTC (Unión de Trabajadores Costureros).

Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes.⁶

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. 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 la actualidad, construyen su actividad en torno a tres ejes: el Estado – para la obtención de la personería gremial 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 trabajadores⁷ - 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 -.

Los mensajeros son un caso particular de colectivos de trabajo profundamente dispersos y heterogéneos que articulan políticas organizativas persistentes en el tiempo.

⁶ 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 – TEL

⁷ 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.

Unión de Trabajadores Costureros

Un caso particular está dado por la incipiente organización de los trabajadores textiles en condiciones de virtual esclavitud, que trabajan en 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.

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 1600 talleres y fábricas, que ocupan unos 4000 trabajadores bolivianos en la Ciudad de Buenos Aires, según información del Gobierno de la Ciudad⁸, ni es un sector marginal. Estos talleres trabajan para marcas como Kosiuko, Montagne, Lacar, Akiabara, Mimo, Adidas, Cheeky, etc.⁹. 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 condiciones en que se encuentran los trabajadores ocupados obstaculizan la acción colectiva.

Hasta la actualidad han presentado más de 80 denuncias contra grandes marcas, y han organizado a centenares de trabajadores. En el largo plazo se busca poder ganar el sindicato que legalmente representa la actividad, el SOIVA.

4.b.1 Principales obstáculos y resultados.

Quienes avanzaron en la construcción de una organización propia mencionan diferentes obstáculos que debieron enfrentar en estos procesos de autoorganización. Veamos 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 del gremio, caracterizada por la alta rotación y por la renovación constante que obstaculizan la consolidación de un grupo; planteando tareas de 'presentación' de las organizaciones continuamente.

⁸ http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=794316

⁹ <http://laalameda.wordpress.com>

- las políticas patronales antisindicales y persecutorias que buscan desalentar todo tipo de organización.

Ante estas dificultades, se construyeron lugares de encuentro ('paradas', un local; y tareas de difusión de la organización. Se utilizan herramientas de trabajo – Handy – como herramientas de comunicación fundamentales para superar la dispersión.

- La inexistencia de reconocimiento o regulación laboral para estas actividades. Frente a esta cuestión, tanto se plantea la obtención de personería gremial para discutir un CCT.

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

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.

5 – CONSIDERACIONES FINALES

En este artículo hemos pretendido un recorrido por distintas formas que han tomado las respuestas obreras a las estrategias empresarias de precarización del empleo y división de los trabajadores. Los casos presentados expresan ejemplos del accionar gremial, que nos permite rescatar algunas líneas que pueden ser de utilidad para quienes enfrentan estas situaciones; y para quienes pretendemos construir conocimiento relativo al desarrollo concreto de la lucha de clases. El conjunto de los casos estudiados indica que la superación de los obstáculos para la organización, es un proceso y una construcción de largo plazo que muestra resultados positivos en los últimos años.

Una de las primeras cuestiones relevantes es que la gama de experiencias varía desde la autoorganización 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 importante dar cuenta que uno de los principales actores en estos procesos son los cuerpos de delegados de planta. Este elemento indicaría el peso de los espacios y relaciones laborales concretas en que estos trabajadores se insertan, para la fuerza de su organización – aunque esto no implica desestimar el camino de la autoorganización -. Este hecho también es expresivo del carácter dinámico que poseen las estructuras sindicales 'tradicionales' frente a estas problemáticas de construcción gremial emergentes de la ofensiva del capital sobre el trabajo; tópico que fue muy debatido por las ciencias sociales durante la

década del '90. En última instancia; la organización de base es el sustento de formas diversas – y contradictorias - de articulación con las estructuras y direcciones sindicales.

En cuanto a las herramientas y formas de organización; se comprueba, la necesidad de trabajar en forma clandestina, sin exponerse hasta tener la fuerza suficiente para asegurarse la posibilidad de dar respuesta a las siempre presentes represalias patronales. En el mismo sentido mostró ser efectiva la coordinación con organizaciones sociales y políticas en campañas de denuncia y agitación. 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.

En aquellos casos en que la organización gremial participó activamente, la tendencia fue integrar a trabajadores 'efectivos' o 'de planta' y precarizados; construyendo espacios de participación conjunta y unificando reivindicaciones.

Los logros pueden resumirse en:

Pase a planta de los contratados. O a la empresa “madre” de trabajadores tercerizados.

Encuadramiento en el Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa madre.

Igualar las condiciones salariales y de trabajo.

Evitar despidos y lograr una estabilidad implícita de los contratados.

El conjunto de estos logros intentan ser revertidos por las patronales, en situaciones diferentes de la correlación de fuerzas. Más allá de eso, la consolidación de colectivos estables y duraderos capaces de canalizar reivindicaciones tendientes a revertir las condiciones de precarización nos parece el logro fundamental que nos dejan los casos expuestos.