

V Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata, 2008.

Algunas consideraciones para el análisis de las acciones colectivas de los trabajadores de base en la Argentina del nuevo milenio .

Wyczykier, Gabriela.

Cita:

Wyczykier, Gabriela (2008). *Algunas consideraciones para el análisis de las acciones colectivas de los trabajadores de base en la Argentina del nuevo milenio*. V Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-096/108>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/edBm/x6D>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ar>.

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>.

V Jornadas de Sociología de la UNLP

Título: Algunas consideración para el análisis de las acciones colectivas de los trabajadores de base en la Argentina del nuevo milenio

Autora: Gabriela Wyczykier

Investigadora Asistente del CONICET/ Investigadora-Docente de la Universidad Nacional de General Sarmiento

gwyczykier@yahoo.com

Introducción

La siguiente ponencia tiene como finalidad presentar una serie de inquietudes en torno a mi investigación en curso. De este modo, me interesa situar el problema que orienta mi exploración, así como algunas preguntas en torno al mismo. En esta orientación, me propongo explorar y analizar ciertos procesos que se han venido manifestando en las acciones colectivas desarrolladas por la clase trabajadora¹ Argentina, particularmente desencadenados luego de la crisis social, política y económica que se expresara hacia Diciembre del año 2001.

En este sentido, Svampa (2005) observa a éste como un momento histórico de inflexión en el cual se inaugura un nuevo ciclo de protesta, marcado por el regreso de la política a las calles, denotando la vivencia de un clima de efervescencia social donde se desplegaron los primeros cruces entre actores sociales heterogéneos. De este modo, el año 2002 adquirió características extraordinarias, al mostrar una sociedad que al mismo tiempo que atravesaba una crisis social generalizada, se encontraba profundamente movilizadada.

En un escenario societal atravesado en un primer momento por la deslegitimación popular de la política institucional, distintos actores sociales y políticos encarnaron con diversa visibilidad pública, diferentes críticas hacia el modelo de acumulación neoliberal vigente principalmente desde los años 90 en adelante, y sus consecuencias sobre la población nacional (en problemas tales como la pobreza, el desempleo, la precarización

¹ Cuando referenciamos a la clase trabajadora, estamos invocando un concepto de amplitud y debate teórico que ha recorrido la literatura sociológica durante el siglo XX, y que encuentra en algunos debates actuales nuevas cuestiones a elucidar y reflexionar. Ello fruto de los cambios ocurridos en las modalidades de inserción ocupacional de la población activa desde mediados de los años 70 en diversas sociedades occidentales.

laboral, entre otros). Y en este contexto, las acciones conflictivas que comenzaron a protagonizar progresivamente colectivos laborales basistas que adquirieran mayor vitalidad y presencia desde el 2004 en adelante especialmente, constituye un fenómeno que en lo particular me interesa indagar.

Algunas claves para el análisis

Si bien inscriptos en un territorio social distinto del nuestro, Castel (2000) nos advierte sobre ciertos cambios claves que han venido afectado a la clase obrera, y operan sobre sus formas de acción colectiva². Por un lado, el autor observa que la misma ha sido minada y desbordada por una profunda transformación acontecida en la estructura del asalariado. Y en ello, dos riesgos importantes presentes desde hace algunas décadas, han tenido efectos que resultan desestructurantes sobre las categorías obreras: el desempleo y la precariedad. Riesgos que han quebrado de esta forma las homogeneidades intra e intercategoriales, rompiendo las solidaridades que otrora permitían a estos sujetos vincularse en situaciones laborales compartidas, y reunirlos en acciones colectivas. Esta transformación entraña una descolectivización de las condiciones laborales y del modo de organización de los trabajadores, observándose como contrapartida un proceso de individualización de las estrategias personales para afrontar los riesgos descritos, y permanecer integrados en relaciones de trabajo asalariadas formales. De tal forma, a los problemas ligados a la desigualdad masiva que se instala entre asalariados de la misma categoría laboral, incentivada por el desempleo, se suman adicionalmente las provenientes de la difusión de formas atípicas de empleo, el trabajo parcial, intermitente, nuevas formas de trabajo independiente, entre otras.

Otros autores destacan al igual que Castel los efectos que ha tenido sobre la clase trabajadora, sus formas de organización y acción colectiva, las mutaciones ocurridas en el mundo del trabajo desde mediados de los años 70 en adelante en las sociedades

² Homologar clase y movimiento obrero no ha sido una ecuación automática de realizar históricamente, si bien podemos observar que en la Argentina han sido posibles de emparentar ya desde los albores del siglo pasado, consolidándose aún más la relación entre ambos enunciados, y procesos, con el advenimiento y desarrollo de los dos primeros gobiernos peronistas (1946-1955). Este proceso de consolidación estuvo vinculado a la recreación de un movimiento conformado por organizaciones gremiales con orientaciones ideológicas vitalizadas alrededor de la figura de Perón. De allí en más, se advierte la consecución de diversas etapas en las cuales se observó la hegemonía de ciertas líneas de acción sindical, pero también, donde se registró la génesis, presencia y ocaso (especialmente con el advenimiento de la política represiva del gobierno de Reorganización Nacional, 1976/83), de orientaciones sindicales que buscaron reorientar la práctica sindical disímiles con aquella. Dichas orientaciones no claudicaron de la lealtad peronista, pero resignificaron con otros parámetros ideológicos la acción gremial. En este sentido, la relación entre cúpula, dirigencia sindical, y bases obreras ofrece a nuestro juicio un escenario de elucidación fértil de transitar.

occidentales. En algunos casos estos autores acentúan rasgos de continuidad y no solamente de ruptura con referencia a la índole y la especificidad de estas transformaciones, mencionando la importancia que aún mantiene el trabajo como espacio privilegiado en la configuración de identidades sociales. Así, De La Garza Toledo (2001) reflexiona que aunque el trabajo industrial haya disminuido en detrimento de la extensión del sector servicios, desde el punto de vista de los mundos de vida, el del trabajo sigue siendo muy importante para la mayor parte de la humanidad. Y en un escenario de crisis del Estado Benefactor y emergencia de una nueva situación social creada por la aplicación de políticas neoliberales, los sindicatos y otro tipo de organizaciones de los trabajadores puede, augura, comenzar a construir una nueva forma de sociedad. En esta dirección, Antunes (2005) manifiesta su preocupación acerca de cómo los sindicatos que incrementaron su importancia y se fueron consolidando con el ascenso del obrero industrial, fordista y con relaciones formales y típicas de trabajo, podrá representar a una clase trabajadora que ha sido afectada por la heterogeneización, la segmentación, la fragmentación y la complejización que la interpela como sujeto colectivo. De esta manera, el incremento del sector informal urbano en algunas economías, el empleo femenino, la precarización de las condiciones de trabajo, el desempleo y el subempleo, coloca nuevos desafíos a esta clase de organizaciones.

En nuestro país, la literatura advierte sobre los profundos cambios acaecidos en la estructura ocupacional de la población en los años 90 especialmente, que traducen los riesgos a los que tuvo que adaptarse la población local ya remitidos por Castel. Como analiza Beccaria (2003) hasta el año 2002, entre las principales tendencias respecto al mercado de trabajo para todo el período, se distingue el de la expansión de la Población Económicamente Activa – PEA- a un ritmo que duplicó al crecimiento del empleo (favoreciendo el incremento de la tasa de desempleo), situándose como un fenómeno generalizado que abarcó prácticamente a todo el país y a grupos poblaciones de diversas características. Por otra parte, el Sector Informal Urbano tuvo un escaso poder compensador, habiéndose registrado paralelamente un notable aumento de los asalariados no registrados, en particular, desde mediados de la década pasada. Algunas tendencias distintas a las comentadas comenzaron a notarse con la salida de la política cambiaria de la convertibilidad. Así, entre los años 2002 y 2004, Beccaria, Esquivel y Mauricio (2005), analizaron una inversión de las tendencias registradas durante el 2001 y gran parte del 2002, observándose un incremento neto de la generación de puestos de trabajo³. De todas

³ Aumento que si bien resultó sectorialmente generalizado, fueron la industria y la construcción los que explicaron la mayor parte del incremento total de la ocupación

maneras, y como advierten los autores, el aumento de la ocupación, y paulatino descenso de la desocupación⁴, fue acompañado por un ascenso en los puestos de trabajo no registrados. En efecto, las cifras calculadas para el cuarto trimestre del 2006, mostraban que el trabajo en negro (trabajo asalariado no registrado) afectaba a casi al 43% de la población asalariada, mientras implicaba al 39,3% de este segmento en igual período del 2007⁵.

Cabe destacar que el trabajo precario, en las mediciones estadísticas oficiales y privadas, tiende a asimilarse a la de “trabajo en negro”, si bien se reconoce en los ámbitos académicos especialmente que éstas no resultan categorías y procesos idénticos y homologables. Sin embargo, esta última categoría tiende a resultar la forma más aproximada de testear la evolución de la precariedad laboral. De todas maneras, algunos análisis e investigaciones han intentado configurar una aproximación analítica a dicho fenómeno que nos permita abordarlo con mayor exactitud y precisión empírica. Con esta ambición, Salvia, Stefani y Comas (2007), elaboraron una categoría de mayor alcance que designa y combina dentro de la denominación de Empleos Precarios, a los empleos independientes sin aportes a la seguridad social, o trabajadores en relación de dependencia en puestos inestables o sin beneficios sociales, pero con ingresos en su ocupación principal superiores a la canasta familiar de indigencia (distinguiéndolos así de los Empleos Estables y los Empleos Marginales) Los autores concluyen que entre las mediciones del segundo semestre de 2003 y segundo semestre de 2006 conforme a los registros de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), se observa un incremento del 31% del empleo del sector privado formal, conformado en su mayoría por puestos de trabajo estable (793 mil puestos), aunque advirtiendo sobre un incremento importante en los Empleos Precarios (275 mil puestos).

En lo que refiere a los niveles y características de la conflictividad laboral que sucedieron durante los años 90 - resultando ser éste uno de los indicadores de las acciones colectivas llevadas adelante por la clase trabajadora local - se destaca su descenso en relación especialmente a los años 80, si bien la protesta de trabajadores privados y públicos no estuvo ausente en este período. Ello en un contexto signado por

⁴ Sobre esta cifra incidió en algunos puntos porcentuales el Plan Jefes y Jefas de Hogar Desempleados implementado a partir del año 2002.

En el primer trimestre de año 2005, la cifra de desocupación fue del 13%, mientras que a igual período en el 2006 resultó del 11,4 %. (Fuente: INDEC).

Para el cuarto trimestre del 2007, la tasa de desocupación era del 7,5% (cifra que ascendía al 8% de incluir los beneficiarios del Plan Jefes y Jefas de Hogar). Fuente: Informe trimestral de estadísticas laborales y económicas N° 8, Abril 2008, TEL, en base a información suministrada por el INDEC.

⁵ Fuente: Informe trimestral de estadísticas laborales y económicas N° 8, Abril 2008, TEL, en base a información suministrada por el INDEC.

realineamientos políticos que fueron ocurriendo en los sindicatos y las entidades más amplias que los agrupan, como así también, a la emergencia de nuevos nucleamientos de trabajadores tendientes a reubicarse en este nuevo escenario político y social, lidiando con un gobierno de orientación popular y peronista que supo aplicar las reformas económicas y laborales de corte neoliberal (continuadas luego en el gobierno de F. De La Rúa)⁶.

Spaltenberg (2000) distingue de este modo que en los primeros años de la década pasada, se asistió a un proceso de importantes cambios cualitativos en los niveles de protesta. Por una parte, porque si bien se registró una caída en la conflictividad global que contrasta con los niveles observados históricamente, predominaron las demandas de tipo defensivas, bastante distanciadas en estos años del tipo de reclamo por la recomposición salarial propio de las décadas antecedentes. Surge de manifiesto que es el sector privado el que habría permitido explicar la mayor parte de esta caída - observándose la misma en todos los sectores de actividad económica -, siendo un dato distintivo, que el nivel preponderante donde los conflictos tuvieron lugar resultó en términos generales el de la empresa o planta, reconociéndose un reforzamiento de esta tendencia a partir del año 93. En cuanto al sector público, se sostuvieron los niveles de conflictividad acontecidos en los años 80, incrementándose notablemente en las áreas de salud y educación.

Al promediar la década, enuncia Gómez (s/f) se observó sin embargo un giro en la orientación de los grandes conflictos, que asumieron una nueva significación socioeconómica. Los cuales ya no sucedieron por las privatizaciones o la resistencia a las Reformas, sino que derivaron de los efectos de éstas últimas sobre la ocupación. El año 1994 se convirtió de esta manera en un momento de inflexión de la protesta de los trabajadores⁷. Y ello así resulta dado que, por un lado, comenzaron a presentarse en los conflictos las denuncias hacia el modelo económico vigente, mientras que, por el otro, en

⁶ Durante el primer gobierno menemista, es posible identificar la consolidación de distintos nucleamientos sindicales que emergieron de posiciones diferentes que adoptara el movimiento obrero frente a las medidas políticas propiciadas en estos años, según asumieran una posición de subordinación, adaptación o resistencia al modelo neoliberal en curso. El principal agrupamiento de trabajadores identificado con la CGT, no asistió a este proceso sin embargo homogéneo y monolítico en sus orientaciones políticas y gremiales. Por el contrario, en un comienzo sufrió una escisión entre una CGT oficialista (CGT San Martín), otra opositora (CGT Azopardo), y un grupo de sindicatos independientes que sin embargo se reunificó a principios del año 92, pero ya sin la participación de los sindicatos militantes que formaron luego la CTA (Central de Trabajadores Argentinos).

Este último agrupamiento reúne principalmente a los gremios de ATE y CETERA (trabajadores ellos del sector público), que asocia a sectores significativamente afectados por las Reformas públicas implementados en estos años, y que ha buscado consolidar un modelo sindical autónomo en relación con el Estado y los partidos políticos. A este agrupamiento se sumaron otros sindicatos, como la seccional de la UOM de Villa Constitución, y luego de su formación, en el año 1994, los gremios agrupados en el MTA (Movimiento de Trabajadores Argentinos) en el desarrollo de varias manifestaciones, y que contribuyeron a generar acciones de resistencia al modelo de acumulación en vigencia (Svampa 1997 y 2005).

⁷ Se distingue a partir de entonces la regionalización progresiva de las luchas intersindicales a lo largo del territorio nacional, mientras la dirigencia gremial tradicional dejó de ser el referente de la protesta y el descontento laboral.

la articulación de las demandas agregadas quedaron desplazados los liderazgos sindicales tradicionales para pasar a ocupar un espacio relevante las nuevas formas de organización sindical, como la CTA, el MTA, y la CCC (Corriente Clasista y Combativa), en detrimento de aquellas otras organizaciones históricas.

Durante la segunda parte de la década básicamente, los niveles de conflictividad laboral fueron decrecientes habida cuenta del período recesivo y de estancamiento económico que experimentó el país. En tanto, entre los conflictos sí tuvieron lugar, continuaron distinguiéndose los de carácter principalmente defensivos, vinculados a los cierres de plantas y despidos, con algunos momentos de incremento en el sector industrial y la administración pública.

Un estudio sobre conflictividad laboral realizado por el Centro de Estudios Nueva Mayoría (2004) sostiene a partir de sus registros estadísticos⁸, que el año 2003 continuó mostrando esta tendencia decreciente en este sentido, traduciendo los niveles más bajos que lograron estimarse desde 1980, encontrándose además muy por debajo del promedio anual (394 conflictos) de los últimos casi 25 años⁹. Al año siguiente, sin embargo, esta tendencia comenzó a revertirse, empezando a incrementarse los conflictos laborales para volver a crecer significativamente durante el año 2005, habiéndose triplicado numéricamente en comparación con el año inmediatamente anterior, y siendo el de mayor nivel – según los registros del centro de estudios citado-, de los últimos 15 años¹⁰. Durante el 2006 se notó un descenso en el nivel de conflictos (que pasaron de 851 en el 2005 a 501 en 2006), si bien mostró ser el de segundo mayor nivel anual desde 1992 (Centro de Estudios Nueva Mayoría, 2005, 2006, 2007).

En su informe anual sobre conflictividad laboral y negociación colectiva ocurridos durante el 2007, El Observatorio del Derecho Social la existencia de 497 conflictos laborales, de los cuales el 68% correspondieron a la actividad privada, mientras el 32% se produjo en el sector público. Esta cifra representa un 23% menos que los conflictos registrados durante el 2006, motivados por el menor número de conflictos registrados en el sector público. En cuanto a su origen, estos conflictos derivaron mayoritariamente de

⁸ Este estudio tiene un alcance nacional y surge del análisis cuantificado de los conflictos y medidas de fuerza protagonizados por las organizaciones sindicales, extraídos de los principales medios gráficos de difusión periodística de circulación nacional y provincial.

⁹ Liderados éstos especialmente por el sector público (53%), luego seguidos por el sector servicios, y muy por detrás la industria que hacia este año mostraba un 3% de incidencia en la conflictividad.

¹⁰ Este Centro de estudios nota un sensible incremento de los conflictos acontecidos en el sector industrial, si bien el sector público continuó liderando considerablemente estos ascensos. La puja por los niveles salariales resultó ser la principal causa que motorizó los mismos, particularmente en este sector, que resultara poco beneficiado con los aumentos otorgados en este año. (Observatorio del Derecho Social, 2005)

demandas económicas (básicos, adicionales, deudas salariales), representando el 63% de los casos, mientras que en un 20% los reclamos estuvieron vinculados a problemáticas de representación sindical, y un 17% lo estuvo dirigido a reclamar por condiciones de trabajo y contrataciones precarias.

Resulta interesante señalar, como se destaca en el informe reseñado en el párrafo antecedente, que los conflictos fueron encarados en un 51% de los casos por sindicatos locales o seccionales, mientras que la presencia de federaciones o uniones de ámbito nacional se observaba en el 35% de los casos, y un 14% correspondía a conflictos llevados adelante por trabajadores que usualmente poseen una representación de hecho construida en el desarrollo del conflicto.

Etchemendy y Collier (2007) analizan la vitalización de las acciones sindicales que tuvieron lugar en estos últimos años, colocando la mirada analítica especialmente sobre la relación entre cúpula sindical (CGT), gobierno y empresarios. En esta dirección, argumentan sobre la emergencia de un neocorporativismo segmentado de “nuevo cuño”, como consecuencia del ascenso en los convenios y negociaciones colectivas en torno a salarios fundamentalmente, fruto de los acuerdos entre estos tres actores básicamente. Acuerdos que sin embargo abarcaron solamente al 40% de la clase trabajadora, dejando por fuera a los trabajadores informales y aquellos que no pueden percibir los beneficios de estos acuerdos. De esta forma, el texto se concentra en un aspecto de la dinámica que adquirió el movimiento obrero en la presente década, dejando sin embargo por fuera de la reflexión el análisis de otros procesos concomitantes, como el de la vitalización de los conflictos de base y la importancia de vinculaciones entre trabajadores y empresarios en los cuales la CGT no llegara a adquirir un rol activo.

Podemos apuntar entonces, que estos niveles ascendentes en las movilizaciones de organizaciones y colectivos de trabajadores puede insertarse en un nuevo ciclo de protesta que se inauguró con los eventos sociales sucedidos luego de la crisis del 2001. En este sentido no podemos argumentar, como lo ha dejado reflejado la literatura, que los conflictos particularmente basistas no estuvieron presentes en la etapa anterior, pero sí que han adquirido los mismos una dinámica más significativa en el presente milenio – por lo pronto en términos cuantitativos-.

Si bien estos conflictos fueron de un carácter particularmente defensivo y estuvieron enraizados en una puja salarial, no podemos asumir que aquellos han sido los únicos motivos que dinamizaron estas prácticas sociales. En esta orientación, quisiéramos señalar que el cambio en las condiciones que podemos describir como estructurales (caída de los niveles de desempleo y aumento de los niveles de empleo), puede ofrecernos ciertas

razones, aunque consideramos parciales, en relación con el análisis de los aspectos distintivos que han logrado operar en este proceso.

En esta dirección, podemos presumir que las acciones conflictivas llevadas adelante por distintas organizaciones de trabajadores no han tenido como único objeto lidiar tan solo con el riesgo al desempleo, y reclamar (tanto a los actores públicos como privados) por mayores ingresos, sino además, podemos inquirir que las consecuencias de las reformas y procesos de flexibilización laboral comenzaron a asumirse vitalmente en las bases obreras en términos de demandas y razones que motivaron diversas acciones colectivas – notado también en las cúpulas sindicales aunque por lo pronto en términos discursivos¹¹ - En este contexto comenzaron a delinarse, o bien resurgieron, estrategias confrontativas en torno a problemas sociales aún no resueltos, como las condiciones de trabajo y la precariedad laboral. Ello por lo pronto puesto de manifiesto en ciertos conflictos desatados en el ámbito de las relaciones de trabajo

Nos preguntamos entonces sí en este escenario, cuestiones sociales problemáticas sobre las modalidades de inserción ocupacional de los trabajadores y sus condiciones de trabajo, que se fueron consolidando en los años precedentes, han estado sufriendo un proceso de desnaturalización que pudo conllevar a la activación de demandas y acciones conjuntas por parte de estos colectivos laborales, en la persecución de objetivos hasta ahora poco presentes en las disputas laborales. En este sentido, pensar la problemática de las acciones sindicales y la precariedad laboral nos permite colocar la mirada analítica no tanto sobre el proceso de descolectivización e individualización de las estrategias para enfrentar los riesgos señalados por Castel sino por el contrario, nos conduce a observar un escenario de estrategias y acciones colectivas. Distinguir y caracterizar este escenario y este proceso ha resultado inspirador para motorizar nuestra investigación, habiendo observado en este contexto la reemergencia en varios conflictos laborales ocurridos en estos últimos años, de estrategias de organización proletaria y política que han estado ligadas a la noción y práctica del basismo, el clasismo, la extensión de prácticas asamblearias y horizontalización de vínculos solidarios de clase, que han retornado a la escena colectiva con mayor fortaleza (por lo pronto en comparación con los años 90).

¹¹ Ante una de las reuniones de la Comisión de Salario Mínimo, la CGT solicitó que la misma se expidiera en contra del trabajo en negro, constituyéndose éste discursivamente en un punto central de la agenda de trabajo. (Fuente: Diario Clarín, 15/06/2006)

Preguntas que buscan respuestas

En los párrafos precedentes, establecimos una serie de consideraciones fundamentales para situar nuestro problema de investigación. Ahora bien, ¿que preguntas nos inquietan particularmente? Algunas de éstas podemos señalarlas de la siguiente forma: ¿Qué características asume la acción colectiva de los trabajadores en torno a la precariedad laboral?, y en relación con ello ¿Se han establecido nuevas, o reactualizado anteriores, solidaridades de clase al interior de las organizaciones proletarias en un contexto signado por un creciente proceso de precarización e inestabilidad laboral? ¿Qué prácticas, discursos y modos de organización han establecido estos actores? ¿En qué sentidos aquellos reenvían a prácticas gremiales y políticas observadas en décadas antecedentes, y en qué sentidos suponen nuevas definiciones de acción colectiva?

Algunos conceptos teóricos nos orientan acerca de cómo mirar y analizar la acción colectiva que emerge principalmente de los trabajadores de base. En este sentido, y en concomitancia con variados estudios que indagan esta problemática en ámbitos no exclusivamente laborales, nos parece pertinente invocar las consideraciones realizadas por distintos autores que se han abocado al estudio de los movimientos sociales – y dentro de ello, a los procesos de acción colectiva -, sobre los cuales McAdam, McCarthy y Zald (1999) apuntan un conjunto de señalamiento. Estos autores observan que los expertos en el estudio de este fenómeno social destacan un grupo de factores en particular que resultan vitales para emprender esta clase de análisis, entre los cuales mencionan el de las Oportunidades Políticas y las Estructuras de la Movilización. La primera dimensión hace alusión a la importancia que reviste el sistema político para establecer las oportunidades para la acción colectiva, y que permite explorar los aspectos políticos facilitadores como constreñidores de tales procesos.

En segundo lugar, la literatura hace referencia a las Estructuras de la Movilización, aludiendo a los canales colectivos tanto formales como informales a través de los cuales la gente puede movilizarse e implicarse en la acción colectiva, habiéndose inspirado los estudios recientes que abordan esta perspectiva de análisis en dos orientaciones teóricas distintas: mientras que la más importante resulta ser la Teoría de la Movilización de Recursos (centrada en procesos de movilización y manifestaciones organizativas formales de estos procesos); la segunda parte de los procesos políticos. Esto es, tratar de entender esta clase de procesos aportando información crítica sobre el papel desempeñado por

algunos entornos básicos (como el lugar de trabajo, la vecindad), al momento de estructurar la acción colectiva¹².

Para nuestra propuesta analítica, resulta fructífero introducir conjuntamente la noción de Identidad Colectiva referenciada por Melucci (1994). Esta noción alude a una definición interactiva y compartida, producida por varios individuos, que concierne tanto a las orientaciones de la acción como al ámbito de oportunidades y restricciones en el que la misma tiene lugar. La Identidad Colectiva da cuenta de un proceso a través del cual los actores producen las estructuras cognoscitivas comunes que les permiten valorar el ambiente y calcular costos y beneficios de la acción.

De esta manera, Melucci refiere a la imposibilidad de analizar los procesos de acción colectiva desde una visión que le asigne capacidad explicativa solamente a los modelos macroestructurales o bien, a los basados en las motivaciones individuales. Ninguno de ellos nos sirve para comprender las formas concretas de la acción colectiva, o la implicación individual en tales acciones. Este tipo de acciones son, por el contrario, el resultado de intenciones, recursos y límites. En este sentido, no podemos considerar dichas acciones como el efecto exclusivo de las precondiciones estructurales, así como tampoco de la expresión de valores y creencias. Por el contrario, los individuos cuando actúan colectivamente pueden definir el campo de posibilidades y límites que perciben, al mismo tiempo que activan sus relaciones como una manera de dotar de sentido a su estar en conjunto, y a los objetivos que persiguen.

Ahora bien, ¿qué estrategia metodológica nos proponemos para llevar adelante la investigación?. A nosotros nos interesa particularmente indagar las preguntas señaladas con respecto a las acciones conflictivas llevadas adelante por los trabajadores de base, a través de sus comisiones internas, y en el sector industrial de la economía. Por ello, elegimos un grupo de casos en los cuales se hubieran registrado acciones de comisiones internas en torno a la precariedad laboral desde el 2002 en adelante, organizando el trabajo de campo a partir de una estrategia cualitativa de investigación social, organizar el trabajo de campo.

La elección del sector industrial de la economía responde a ciertos intereses en particular. Por una parte, ha sido un sector fuertemente golpeado por la crisis del empleo y la precariedad laboral en los años 90, y aún lo sigue siendo en la actualidad si bien se nota una reversión en varios de estos indicadores, como en el desempleo. La inserción precaria de trabajadores ha sido significativa en este sector – como la ha sido y lo sigue siendo en otros – a la vez que se nota la convivencia en una misma planta de trabajadores con

¹² Charles Tilly fue quien sentó las bases teóricas para entender este proceso.

diferente grado de inserción, observándose así en la misma empresa trabajadores con diferente convenio de actividad producto del proceso de tercerización laboral. Por otro lado, el conflicto laboral se ha revitalizado desde el 2003 en adelante en este sector, así como además se observa la presencia de sindicatos tradicionales golpeados por la crisis, como es el caso de la UOM y el SMATA, y que se han fortalecido nuevamente con el ascenso de la actividad industrial en los últimos años.

Las Comisiones Internas de fábrica, conformadas por delegados elegidos desde las bases, constituyen órganos de representación colectiva de los trabajadores que actúan como nexos entre el ámbito propiamente fabril y las organizaciones sindicales. Históricamente, estos ámbitos de representación micropolíticos han constituido espacios de fuerte resistencia y reclamo proletaria frente a las empresas, al Estado, y a sus propios sindicatos. Otras tantas han sido señaladas por los mismos trabajadores como estructuras de disciplinamiento y control de sus propias bases, atendiendo principalmente los intereses de las organizaciones sindicales más amplias, y de las empresas. En este sentido, son espacios de representación y acción colectiva en disputa, pero que resultan fundamentales al momento de pensar como se redefinen las relaciones de cooperación y de conflicto entre los trabajadores de base, y con ámbitos de representación colectiva extra fabriles, y políticos.

Las indagaciones con datos secundarios efectivizadas hasta la fecha, y los datos estadísticos señalados anteriormente, permiten destacar que algunos conflictos basistas en torno a la precariedad laboral se han producido a lo largo de estos últimos 5 años. En el sector servicios, uno de los conflictos más paradigmáticos y resonantes en los medios de comunicación ha sido el llevado adelante por los trabajadores de subterráneos de Buenos Aires, en busca conveniar de igual modo en todos aquellos que prestan sus servicios a esta empresa.

Algunos señalamientos empíricos

Un caso del cual contamos con información sumamente preliminar en la industria es el de los trabajadores de la empresa DANA. Aquí claramente se han producido desde fines de la década pasada y en los últimos años una serie de reivindicaciones y demandas de los trabajadores de esta empresa en torno a las condiciones de contratación.

DANA es una empresa trasnacional que produce autopartes destinadas a la exportación, y se encuentra ubicada en el Conurbano Bonaerense. De capitales nacionales exclusivamente durante aproximadamente 45 años de historia, fue vendida hacia fines de la década de los 90. Hacia el año 98, ingresó una camada de jóvenes trabajadores que

concebieron progresivamente la posibilidad de generar una serie de cambios en las condiciones de trabajo que habían reinado hasta ese entonces en la empresa. Como ocurriera en una significativa proporción de empresas industriales, resultaba habitual la contratación por tiempo delimitado a 3 o 6 meses de trabajadores entre 20 y 30 años, siendo muy dificultosa la oportunidad para aquellos de permanecer como efectivos en el puesto de trabajo. La empresa, dividida en una planta dedicada a la fundición y otra a la fabricación de los ejes, vivenció así al concluir la década pasada el surgimiento de un grupo de delegados y trabajadores que comenzaron a realizar activas tareas para demandar una serie de reivindicaciones. En primer lugar, se obtuvo el triunfo de la Comisión Interna, formada solamente por 2 delegados para unos cien trabajadores aproximadamente. Ambas figuras, devenidas en importantes dirigentes sindicales de base en esta planta, comenzaron a obtener logros junto a los 4 nuevos delegados de la otra planta que funcionaba en la empresa. Entre estos logros se destacan las acciones tendientes a impedir el despido de compañeros, las luchas salariales, y la reactualización del convenio de trabajo de la empresa, obteniendo de esta manera que los trabajadores sin importar su antigüedad pudieran percibir por hora el mismo salario.

A partir del 2000 en adelante, la efectivización de los trabajadores jóvenes que fueron ingresando por camadas hasta el 2003 y 2004, acompañando el incremento de la producción en la empresa, pudo concretarse por la acción de la Comisión Interna. En este sentido, los despidos o la rotación dejaron de ser una experiencia habitual y natural entre aquellos muros. Como testimonia uno de los trabajadores:

“Estas camadas eran constantes, un mes entraban 5, otro 10, y así. Estos muchachos que entran nuevos, ninguno fue echado, no podían echar a ninguno, había cada payaso que a veces te daban ganas a vos de echarlos” (Entrevista realizada a Marcos, 35 años, trabajador despedido de DANA, Septiembre 2008, Buenos Aires)

El testimonio nos permite observar un cambio en las solidaridades laborales que se fueron recreando desde el 2000 en adelante en esta empresa, donde la acción reivindicativa y el fortalecimiento colectivo de la organización de base era antepuesta a las situaciones y perspectivas meritorias de cada uno de los individuos. Así, resultaba estratégicamente más conveniente defender el trabajo y la efectivización de todos los compañeros, oponiéndose incluso a la evaluación sobre la calidad de la labor de cada uno de éstos, aún cuando el colectivo y la empresa estuvieran de acuerdo en el diagnóstico.

En esta orientación, otro de los logros obtenido por los trabajadores con la conducción de la Comisión Interna fue la unificación bajo el mismo convenio de todas las empresas tercerizadas cuyos empleados desarrollaban sus tareas en DANA. Estas acciones abonaron a la reflexión sobre las implicancias de la solidaridad en el lugar de trabajo. De un lado, esta solidaridad es comprendida como criterio de igualación de las condiciones de trabajo y remunerativas, pero además, como opción colectiva de fortalecer las luchas emprendidas.

“A mí me interesaba porque el compañero tenía que tener la misma remuneración que todos los demás y por otra parte, si vos estas dentro del mismo convenio, a la hora de hacer algo, todos tenemos que luchar por lo mismo” (Entrevista realizada a Marcos, 35 años, trabajador despedido de DANA, Septiembre 2008, Buenos Aires)

Las situaciones de conflicto que llevaron adelante los trabajadores con sus representantes de base fueron sin embargo sumamente moderadas, evidenciándose en este sentido una postura abierta de la empresa a resolver rápidamente aquellas situaciones que pudieran conspirar contra el avance de la producción. En efecto, los logros fueron obtenidos progresivamente ante la amenaza de los trabajadores de llevar adelante un paro de las actividades, o no trabajar horas extras. Como los gerentes de esta empresa habían a su vez asumido compromisos productivos con las cabeceras de la multinacional, preferían acordar rápidamente para no colocar en peligro sus propias perspectivas laborales. Por otra parte, y al estar ajenos a los vaivenes del mercado interno, la expectativa productiva se vinculaba con el negocio de la exportación, siendo éste un elemento distintivo de esta empresa industrial respecto a otras autopartistas locales. De esta forma, el fortalecimiento progresivo de la Comisión Interna, conjuntamente con una predisposición de la empresa – por lo pronto hasta el 2006 – de resolver rápidamente los conflictos potenciales, alimentaron esta experiencia particular.

A partir del 2006 una conjunción de elementos conspira contra la continuidad de la acción de la Comisión Interna y los trabajadores: de una parte, cambian los gerentes de la empresa, quienes optaron por desarticular la organización de los trabajadores de base, además, y esto es un rasgo que puede extrapolarse a otras situaciones de Comisiones Internas, el SMATA, según denuncian los trabajadores, se había opuesto reiteradamente y a través de distintas estrategias a esta organización “ desde abajo”. En suma, se desataron una serie de situación de conflicto que culminaron con el despido en el 2007 y 2008 de 60

trabajadores, entre los cuales se encontraban los delegados de la Comisión Interna, y los trabajadores políticamente más activos.

Algunas reflexiones para el cierre

En esta exposición no pretendimos arribar a conclusiones, sino por el contrario, buscamos establecer una serie de enunciados y argumentos acerca de nuestras inquietudes que guían el inicio del trabajo de campo. Es así una ponencia que busca inaugurar, mucho más que cerrar y establecer señalamientos definitorios.

En este sentido, consideramos que nuestras preguntas para el análisis encuentran un campo de indagación fértil y una serie de casos en los cuales es posible tratar de arribar a algunas respuestas.

La precariedad laboral avanzó desde los años 80 en adelante en el país, y en la región de América Latina de una forma exponencial, siendo esta la manera en que el capital continuó reproduciendo su modalidad de dominación y explotación. Los procesos de tercerización y nuevas formas de contratación resultaron efectivas para fragmentar a la clase trabajadora y de esta forma, avanzar sobre una serie de conquistas laborales obtenidas en la edad dorada del Estado de bienestar, entendido en sus diversas y desparejas formas de reproducirse en nuestro país.

El sector de los nuevos servicios fue aumentando su incidencia en el producto y la economía en los países occidentales, instaurando nuevas lógicas de reproducción del trabajo y de las relaciones de clase. Asimismo, y junto a éste, el sector secundario de la economía – la industria – así como los sectores de servicios más tradicionales, sufrieron una serie de cambios y transformaciones que afectaron la constitución y composición de los trabajadores.

Luego de varios años en que el problema de la precariedad, y la inestabilidad en el puesto de trabajo fue naturalizado especialmente por las generaciones más jóvenes que ingresaron al mundo del trabajo desde los 90 hasta la actualidad, ha comenzado a vislumbrarse una etapa en la cual las reflexiones y los cuestionamientos a estos “riesgos sociales” como advierte Castel puede conducir a generar y recrear la acción colectiva de los trabajadores. Estas, sin embargo, parecen navegar, y a veces naufragar, en condiciones de atomización de la lucha sindical, y de soledad así como de contraposición respecto a las organizaciones gremiales más amplias.

Por ello, comprender las luchas gremiales “desde abajo” que emergen en sectores con fuerte tradición sindical y política, resulta para nosotros inspirador en torno a

comprender las modalidades que fue adquiriendo la remergencia del conflicto laboral en la Argentina post-convertibilidad.

Bibliografía

- Antunes, Ricardo (2005): *Los sentidos del trabajo. Ensayos sobre la afirmación y la negación del trabajo*, Herramienta ediciones y TEL, Buenos Aires
- Beccaria, Luis, (2003): “Las vicisitudes del mercado laboral argentino luego de las reformas”, *Boletín Informativo Techint 312*, Mayo-Agosto, Buenos Aires.
- Beccaria, Luis; Esquivel, Valeria; Mauricio, Roxana (2005): "Empleo, salarios y equidad durante la recuperación reciente en la Argentina". *Revista Desarrollo Económico*, N° 178, Julio-Septiembre, Buenos Aires.
- Castel, Robert, (2000) “¿Por qué la clase obrera perdió la partida?”. Marx 2000. *Las nuevas relaciones de clases. Congreso Marx Internacional II*, Buenos Aires.
- Central de los Trabajadores Argentinos, (2005, 2006, 2007): Informe sobre conflictividad laboral, *Observatorio del Derecho Social*, Buenos Aires, mimeo.
- De La Garza Toledo, Enrique (2001): “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”, En *El trabajo del futuro y el futuro del trabajo*, Neffa, de la Garza (Comp), FLACSO, Buenos Aires
- Diario Clarín, notas publicadas el 14-6-2006; y 24-11-2006.
- Etchemendy, Sebastián, y Collier, Ruth Berins (2007): “Golpeados pero de pie: Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)”. Artículo publicado en *Politics and Society*, Septiembre 2007, mimeo.
- Gómez, Marcelo, (s/f): “Conflictividad laboral y comportamiento sindical en los '90: de clase y cambios en las estrategias políticas y reivindicativas”, mimeo.
- James, Daniel, (1990): *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976*, Editorial Sudamericana, Buenos Aires.
- Martuccelli, Danilo y Svampa, Maristella (1997): *La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo*, Losada, Buenos Aires.
- McAdam, D, McCarthy, J.D., y Zald, M.N; (1999): “Oportunidades, estructuras de movilización y procesos enmarcadores: hacia una perspectiva sintética y comparada de los movimientos sociales”. En McAdam, McCarthy, Zald (editores), *Ob., Cit.*
- Melucci, Alberto, (1994): “Asumir un compromiso: identidad y movilización en los

movimientos sociales”, *Zona Abierta 69*, Madrid.

- Murillo, María, Victoria, (1997): “La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado de la primera presidencia de Menem”, *Revista Desarrollo Económico*, N° 147, Vol. 37, Octubre-Diciembre, Buenos Aires
- Salvia, A., Stefani, F., Comas, G., (2007): “Sur, reformas estructurales y después: Mas aunque peores empleos en la Argentina de la post convertibilidad”, Revista electrónica *Laboratorio*, Año 9, N° 21, Primavera-Verano 2007, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- Spaltenberg, Ricardo (2000): “Cambio y continuidad en el conflicto laboral. Un análisis sectorial”. Trabajo presentado en el seminario organizado por el PSEI-IDES, Buenos Aires.
- Svampa, M. (2005): *La sociedad excluyente. La Argentina bajo el signo del neoliberalismo*, Taurus, Buenos Aires.
- Taller de Estudios Laborales (2008): Informe *trimestral de estadísticas laborales y económicas*, N° 8, Abril 2008.
- Sitios de internet consultados: www.nuevamayoría.com; www.indec.gov.ar