Polis
Revista Latinoamericana

24 | 2009
Capitalismo tardío y sujetos transformadores

El trabajo precario en la era de la globalización

¿Es posible la organización?

Precarious work in the era of globalization. Is organization possible?

Le travail précaire à l'ère de la mondialisation. L'organisation est-elle possible?

O trabalho precário em era-a da globalização. ¿É possível a organização?

Mariana Barattini

Edición electrónica
URL: http://journals.openedition.org/polis/1071
ISSN: 0718-6568

Editor
Centro de Investigación Sociedad y Politicas Públicas (CISPO)

Edición impresa
Fecha de publicación: 1 diciembre 2009
ISSN: 0717-6554

Referencia electrónica
Mariana Barattini, « El trabajo precario en la era de la globalización », *Polis* [En línea], 24 | 2009, Publicado el 28 abril 2012, consultado el 10 diciembre 2020. URL : http://journals.openedition.org/polis/1071

Este documento fue generado automáticamente el 10 diciembre 2020.

© Polis

El trabajo precario en la era de la globalización

¿Es posible la organización?

Precarious work in the era of globalization. Is organization possible?
Le travail précaire à l'ère de la mondialisation. L'organisation est-elle possible?
O trabalho precário em era-a da globalização. ¿É possível a organização?

Mariana Barattini

NOTA DEL EDITOR

Recibido: 03.03.2009 Aceptado: 26.08.2009

El contexto: precariedad y nuevos servicios

1 No es una novedad en los análisis del mundo del trabajo la cuestión de la precariedad laboral[*]. La OIT utilizó dicho concepto por primera vez en 1974, y era definido por la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato, o por contratos por tiempo determinado. La preocupación por la temática a medida que avanzaban los cambios de tipo estructural fue en aumento, pero siempre la precariedad era pensada como un efecto no deseado y hasta necesario de la reestructuración productiva, la incorporación de las tecnologías al proceso productivo y la implementación de nuevas formas de organización del trabajo (Aguiar, 2008).

2 En Argentina, mirando la década de los ochenta muchos cientistas sociales veían como una problemática relevante el aumento de la precarización del empleo (Cortes, 1988; Neffa, 1988: Marshall, 1990). Hacia finales de la década ya estimaban que el 40% del empleo asalariado del Gran Buenos Aires era precario, teniendo en cuenta el empleo no registrado, el empleo a plazo determinado y el empleo asalariado fraudulento. A su vez,

marcaban como tendencia una segmentación vertical del empleo, en donde había una coexistencia de formas protegidas y degradadas en todas las ramas y escalas de la estructura productiva (Feldman y Galín, 1990:12). Así, comienza a cuestionarse la asociación directa entre sector informal[1] y precariedad laboral. El asalariado no registrado[2], figura clave para pensar la precariedad se hallaba presente tanto en el sector formal como en el sector informal de la economía.

3 Los años noventa marcaron un cambio en el tipo de articulación entre el Sector Informal Urbano (SIU) y el Sector Formal de la economía que es fundamental para pensar en el aumento de la precariedad. Si antes el SIU funcionaba a modo de "colchón" para evitar la caída a situaciones de exclusión de aquellos que quedaban afuera del Sector Formal, el SIU a partir de los procesos de reestructuración económica de esa década aparece como proveedor de servicios a bajo costo al sector Formal, vinculándose de esta manera a la lógica de acumulación de las empresas del sector formal. El proceso que hizo posible esta nueva articulación fue la **tercerización**[3], en donde las empresas, bajo la forma de subcontratación, reducen costos y disminuyen su planta de personal. Con este proceso hubo un aumento de la tasa de asalarización en el SIU y un aumento de la participación de la microempresa, en donde en definitiva, predominan formas de empleo asalariado no registrado. A su vez, se experimentó una extensión de la precarización laboral al interior de las empresas del sector formal, por las nuevas formas de contratación, los cambios en la legislación laboral y el aumento del empleo no registrado, entre otros factores[4] (Giosa Zuazúa, 2008).

4 Entonces, este proceso de precarización de las relaciones laborales en donde se desdibujan los marcos reguladores de esas relaciones y la nueva articulación entre el Sector formal y el SIU, dan cuenta de un crecimiento del sector servicios de la economía, un crecimiento que esta asociado directamente a formas de empleo precarias y al proceso de descentralización de la empresa ocurrido en toda América Latina a partir de los años noventa. Ahora bien, la subcontratación y la delegación de servicios son mecanismos que ya se utilizaban en las décadas anteriores, pero generalmente se limitaban a los servicios de seguridad, limpieza y catering. A partir de los noventa, como bien señala Teuly, se produjo una generalización y extensión de este mecanismo a todo tipo de servicios y tareas "desde los servicios de facturación, informática, transporte, atención telefónica y logística, hasta las tareas de producción y mantenimiento en la industria" (Teuly, 2004: 2).

5 En este contexto, sostenemos aquí que estos procesos de tercerización ligados a la flexibilización de las relaciones, instituyen un modelo laboral caracterizado por la transitoriedad y la alta rotación, en donde la condición laboral del trabajador aparece individualizada y despolitizada: son proveedores de servicios con obligaciones y no trabajadores con derechos. Esta situación los desvincula de los marcos reguladores tradicionales de las relaciones laborales y a su vez, genera un obstáculo a las posibilidades de organización alternativa como forma de modificar su situación de precariedad.

La problematización y la experiencia

6 Ahora bien, nosotros nos propusimos indagar la posibilidad de generar procesos organizativos partiendo de esa condición de prestadores de servicios, individualizados, despolitizados, sin un marco de representación sindical, sin solidaridades ni colectivos contenedores. Así es que nos encontramos con una experiencia colectiva de trabajadores ligados a los nuevos servicios de la economía y que experimentan la precarización laboral,

quienes se propusieron problematizar esa condición, construir una identidad común de trabajadores en ese mundo laboral fragmentado y precarizado en donde ellos desarrollan su actividad. ¿Qué significa ser precario, Quiénes somos, Quiénes configuran mi situación, Qué podemos hacer para revertirla?, son preguntas que atravesaron el caso que investigamos a lo largo de su corta vida de dos años: la experiencia de la Coordinadora de Trabajadores/as Precarizadas/os (CTP)[5].

7 Esta experiencia reunió a grupos de encuestadores, operadores telefónicos, pasantes, docentes, y a los llamados "sueltos", aquellos que no tenían un grupo de pertenencia en sus lugares de trabajo y que rotaban de un tipo de trabajo a otro. En su mayoría eran jóvenes entre 20 y 30 años de sectores medios, con una formación terciaria o universitaria. Es decir, eran trabajadores jóvenes, con un nivel de formación universitario o terciario, que tuvieron su primera experiencia laboral en empresas transnacionales o en el propio Estado, quien aparece también como uno de los principales agentes precarizadores.

8 En sus dos años de vida, en las reuniones plenarias de la CTP se debatió sobre el carácter que tenía que tomar el espacio, y dentro de esos debates los acuerdos la definían como un espacio de resistencia, solidaridad y lucha; como una respuesta a la necesidad de reforzar los vínculos de los participantes, fomentando la organización y generando acciones concretas; constituirse en agentes de difusión de la problemática de la precarización; recopilar y sistematizar las experiencias de lucha y compartir las herramientas legales; solidarizarse con las acciones de los grupos integrantes y generar actividades propias del espacio. No se definían como un espacio de servicios para otros, capaz de resolver desde afuera los problemas a quienes se acercan. Sino pensarse como un espacio de participación activa, que involucre a aquellos a quienes se les imposibilita manifestar su malestar u organizarse en sus lugares de trabajo.

9 Más allá de estas cuestiones relacionadas con la estructura, las acciones y los vínculos, una de las tareas principales planteadas, fue la necesidad de reforzar la identidad de los participantes en tanto trabajadores más allá de la rama de actividad. Es así que la experiencia de la CTP se propuso cuestionar las formas de empleo precarias a las que era sometidos sus miembros, rescatando su condición de trabajadores en relación de dependencia, dejando de ser prestadores de servicios con obligaciones, para empezar a pelear por esos derechos que parecían tan lejanos: la estabilidad en el empleo, la protección social y la relegitimación de la acción sindical. Su planteo consistía en reconocer la situación de precariedad, transformar la sensación de enojo que recorre sus vidas y convertirla en organización, para "salir de la queja para crear formas de resistencia que nos permitan modificar las condiciones de vida. Dejar de ver nuestra condición laboral como individual y aislada y sabernos parte de una situación que nos afecta a la mayoría: a nuestros compañeros de facultad, a los que laboran en el mismo lugar que nosotros, a nuestros amigos y los amigos de ellos" (vocero, CTP). Desde la voz de los actores, la CTP surgió como una alternativa para superar el aislamiento, como un espacio de encuentro entre distintos grupos que planteaban la precariedad como problema, como un eje a partir del cual organizarse. Así, para los miembros de la CTP lo importante fue reconocerse como iguales, como precarios, aunque trabajen en distintas ramas o bajo distintos mecanismos de precarización: "La necesidad de generar nuevos lazos de solidaridad, de generar actividades propias de lucha, de hacer visible esta situación, de salir a denunciarla, nos hizo salir a la calle y hacer pública esta problemática para instalarla mas allá de nuestros espacios de trabajo" (vocera, CTP).

10 En agosto de 2008, después de dos años de haber desarrollado acciones como espacio[6], de apoyar luchas de los grupos que la conforman, de participar en eventos, charlas, jornadas, etc., tras un proceso de "vaciamiento", los pocos grupos que quedaron conformando la CTP decidieron disolver el espacio. En el plenario del 16 de agosto de 2008, se decidió no sostenerlo, pero sí mantener los lazos solidarios. Dejaron de realizarse los plenarios, las reuniones de comisiones, las funciones de los voceros, quedando como vía de conexión el mail de "precarios en lucha". La conclusión general fue que antes de fortalecer un espacio de coordinación "se tiene que poner el foco en la organización o grupo" en los lugares de trabajo, y que la CTP había cumplido alguno de sus objetivos, como el de generar lazos y abrir contactos, para ayudar a los «sueltos» a generar procesos organizativos.

Analizando la disolución

11 Nosotros nos preguntamos, ¿Por qué no pudo perdurar el espacio de coordinación?, y más allá de ese hecho, ¿Fracasó la experiencia?

12 Con respecto a la primera pregunta, consideramos que la experiencia de la CTP presentó desde sus orígenes una suerte de tensiones, íntimamente relacionadas con el perfil social de aquellos que la integraron. La primera de ellas se relaciona con la tensión entre "un espacio sindical y un espacio político", que si bien da cuenta de una construcción analítica, no necesariamente dialéctica, forma parte de los interrogantes de los actores en los debates sobre el carácter del espacio. A saber; la CTP estuvo integrada por dos tipos de agrupamientos, uno de **carácter estudiantil** y otro ligado al mundo del trabajo, que hemos llamado de **carácter sindical**. El primer tipo de agrupamiento reunía a colectivos de estudiantes universitarios, y sus discusiones tenían un tinte teórico sobre qué es ser precario y sobre la potencialidad política de la condición de precariedad. La CTP aparecía como una de las nuevas formas organizativas que contemplaban la realidad del trabajador precario distanciándose de la forma sindicato. El segundo tipo de agrupamiento, era de trabajadores que experimentan la precariedad en términos objetivos en los lugares en donde desarrollan su actividad laboral (encuestadores y *call center*). Desde estos grupos se veía a la CTP como un espacio que se constituya en lugar común en el tránsito entre trabajo y trabajo[7], y que a su vez, esta coordinación sea un soporte para sostener las luchas que se emprendían en los diferentes lugares de trabajo.

13 Nosotros consideramos que estas definiciones definen temporalidades diferentes y en ese sentido se presentan para los actores en términos de tensión. A modo de ejemplo, desde el año 2006 a esta parte, grupos de carácter sindical se han alejado porque la CTP como espacio no pudo dar respuestas a los conflictos que se presentaban día a día en los lugares de trabajo. Este es el caso de los Autoconvocados del GCBA, que ante la política de despidos emprendida por el nuevo jefe de Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, optaron por conformar una Coordinadora de Trabajadores Precarizados del Estado, que reúne a trabajadores con modalidades contractuales diferentes al empleo de planta en la estructura estatal. Otro de los motivos del corrimiento de grupos de carácter sindical, fue el perfil cada vez más específico de la composición de la CTP. Por ejemplo, el SIMeCa dejó de participar porque según los "motoqueros" su base social no eran estudiantes y el tipo de discusiones que se generaban en los plenarios no se adecuaban a sus realidades laborales. Es decir, los conflictos eran ahora y había que resolverlos en los lugares de trabajo. Era allí a donde primaba generar organización y resistencia. Entonces, la CTP aparecía como un espacio supraestructural que no podía dar respuestas pragmáticas a las

problemáticas en los lugares de trabajo. Al ante último plenario del 17 de julio asistieron tres organizaciones que no tenían una relación directa con el mundo del trabajo y al plenario de Agosto en donde se resolvió la disolución, asistieron grupos de carácter sindical.

14 La segunda pregunta acerca del fracaso de la experiencia, es quizás más difícil de analizar, porque nos remitiría a proyectarnos en el impacto sobre los grupos de la experiencia vivida. Lo cierto es que los grupos de carácter estudiantil siguieron convocando a charlas, con un tipo de militancia que apela a lo cultural como forma de expresión y desde el mundo universitario. La precariedad se denuncia y se responsabiliza a la academia por el sistema de pasantías y de becas como forma de precarizar las relaciones laborales. Una experiencia reciente que parte de esta problematización y que tuvo un acercamiento a la CTP en los últimos meses, es el caso de los Jóvenes Científicos Precarizados (JCPs)[8], quienes se definen como un movimiento que nuclea a jóvenes becarios de organismos de investigación científica de todo el país. Su objetivo comprende la pelea por mejorar las condiciones precarias en que desarrollan sus actividades. Los JCPs adoptaron como lema central: "Investigar es Trabajar".

15 Con respecto a los grupos de carácter sindical, el SENCUE, uno de los grupos fundadores de la CTP, en el transcurso de la experiencia de dos años se acercó al mundo sindical, reconociendo la relación de dependencia de su actividad, descubriendo la existencia de un Convenio Colectivo y de un sindicato que comprende el trabajo del encuestador, y su objetivo fue divulgar esta realidad que estaba oculta. A partir de allí, la tarea de generar lazos solidarios para "combatir la atomización" y lograr el respeto de los derechos fue la tarea fundamental. Descifrar la lógica de funcionamiento de las consultoras de mercado y accionar generando lazos entre los encuestadores fue la resultante de una militancia que comenzó con la CTP, y que siguió en los espacios laborales.

16 Entonces, no vemos la disolución de la CTP como fracaso, y aquellas discusiones que se daban en los orígenes de la experiencia que planteaban la precariedad en relación a las condiciones materiales y simbólicas de existencia, determinando una incertidumbre vital, sirvieron para pensar que esa precariedad se experimenta en el ejercicio de la actividad laboral concreta, y que era desde allí desde donde había que resistir.

La potencialidad política del trabajador precario

17 Si hoy tanto hombres como mujeres tienen perspectivas de inserción laboral bajo formas precarias de empleo, tanto en el SIU como en el sector formal, tanto en el sector público o privado, tanto en la industria como en los servicios, ¿Es posible pensar al trabajador precario como un nuevo actor social? Hay quienes sostienen que sí, y que su progresivo incremento puede configurar un sector específico diferenciado dentro de la clase trabajadora. Porque tienen características comunes, como la inestabilidad laboral, que tiene como contrapartida homogeneizante la estabilidad en su condición de trabajador precario. Es justamente este pensar un actor social diferenciado del resto de la clase trabajadora, el que podría abrir la posibilidad de dar un paso hacia formas de organización más avanzadas articulando nuevas y viejas formas de lucha con métodos tradicionales de la clase: huelga, movilizaciones, asambleas, etc.

18 Sin embargo, el hecho de pensar que al ingresar al mercado de empleo nos encontramos con perspectivas de inserción precarias y que esa precariedad se extiende a gran parte del

mundo del trabajo, dejaría sin efecto esa supuesta especificidad. Y de ahí, ¿Cuál es la potencialidad política de ese supuesto actor diferenciado? Nosotros consideramos que hay muchas limitaciones para pensar en formas organizativas novedosas de los trabajadores precarizados, que tienen que ver con las características de los puestos de trabajo: alta rotación, muchas veces el espacio laboral es la calle, generalmente están sometidos a formas de control exhaustivas, también son desatendidos por los sindicatos tradicionales, y en algunos casos son los mismos sindicatos los que desestimulan procesos organizativos autónomos o alternativos. Claramente la desigual relación capital trabajo pone en desventaja a los trabajadores, el mismo desdibujamiento de la relación salarial y hasta del mismo espacio físico en donde se ejerce la explotación. A esto si le sumamos la ruptura de solidaridades y de los mismos colectivos de trabajadores, nos encontramos con un panorama bastante desalentador al pensar en la posibilidad de generar procesos organizativos novedosos motorizados por trabajadores precarios en el marco de ese otro proceso de individualización laboral.

19 En Europa existen algunas experiencias de trabajadores precarios que se organizaron, poniendo el eje en la cuestión migratoria, particularmente mirando las pésimas condiciones en las que se emplean los inmigrantes, jóvenes y mujeres (Chainwworkers milaneses, Pre-Cog., Precarias a la Deriva, entre otros). Es en este marco que comienzan a surgir debates en torno a la composición de clase en el posfordismo y hay quienes argumentan que el trabajo inmaterial y los sujetos sociales que lo efectivizan, constituyen el centro de gravedad en los nuevos ciclos de luchas sobre el trabajo vivo, y la pregunta sería entonces si es el trabajo inmaterial la condición a partir de la cual puede surgir una transformación sociopolítica radical del capitalismo postfordista contemporáneo.

20 Más allá de una comprensión sociológica del trabajo inmaterial, algunos investigadores pretenden encontrar en el concepto una dimensión política, indagando sobre la dinámica de poder del trabajo vivo en las sociedades llamadas posfordistas. Para ello, centran su análisis en la subjetividad del trabajo inmaterial, porque es allí en donde se experimenta el nuevo orden de explotación, la "experiencia corporizada". En las subjetividades interactúan la creación de valor y las formas de opresión y dominación, contradicciones que impactan en la situación vital de los trabajadores y trabajadoras inmateriales. Desde esta perspectiva, las nuevas subjetividades políticas no están determinadas por las relaciones de producción propias del trabajo inmaterial, sino que derivan de la experiencia corporeizada de las nuevas condiciones de explotación y es la precariedad la que constituye esta nueva disposición de la explotación del trabajo vivo en el posfordismo avanzado (Tsianos y Papadopoulos, 2006:268). El trabajo, para volverse más productivo se incorpora en el tiempo de no trabajo y así, la explotación de la mano de obra se da más allá de las fronteras del trabajo, distribuyéndose a través de todo el tiempo y el espacio de la vida. Así, la precariedad es la explotación del *continuum* de la vida cotidiana y la experiencia corporeizada de la precariedad[9] se caracteriza por:

- Vulnerabilidad: la continúa experiencia de la flexibilidad sin ninguna forma de protección
- Hiperactividad: el imperativo a adaptarse a la disponibilidad constante
- Simultaneidad: la capacidad de manejar a la vez los distintos tiempos y velocidades de múltiples actividades
- Recombinación: los entrecruzamientos entre varias redes, espacios sociales y recursos disponibles
- Intimidades fluidas: la producción corporal de relaciones de género indeterminadas

- Inquietud: exponerse a la sobreabundancia de comunicación, cooperación e interactividad e intentar sobrellevarla.
- Inestabilidad: la continúa experiencia de la movilidad a través de distintos espacios y líneas temporales
- Agotamiento afectivo: la explotación emocional
- Astucia: capacidad para ser falso, persistente, oportunista y tramposo

21 Cómo pensar a partir de aquí al trabajador precario inmaterial como un actor político. Estos enfoques europeos plantean que las tres formas políticas de carácter histórico, que han sido herramientas de cambio: la forma sindicato, la forma partido y la forma micropolítica, hoy no pueden dar respuestas. La experiencia corporeizada de la precariedad de los trabajadores y trabajadoras inmateriales es diferente a las experiencias que dieron el marco a estas formas de organización política. Así, la experiencia colectiva unificadora se relacionaría con la apropiación del tiempo, como una condición existencial del trabajo vivo precario, que se organiza en el tiempo continuo de la vida generando un entrecruzamiento entre producción y reproducción, trabajo y no trabajo, tiempo laboral y tiempo de ocio, lo público y lo privado. La expresión común del trabajador inmaterial precario es "no tengo tiempo", lema que aparece como una figura paradigmática de la interiorización subjetiva de la no disponibilidad sobre la propia fuerza de trabajo (Ibid: 273). Por eso, la liberación de la dominación del tiempo sobre la subjetividad consiste en demorarlo. Demorarse en el tiempo constituye el momento de reapropiación de los medios productivos del trabajo inmaterial. Y demorarse en el tiempo no tiene propósito en sí mismo, no es organizable, desafía la regulación; es pura potencia, un punto de partida en donde se empieza a cuestionar la precariedad. Podemos ver que la resistencia comienza desde la subjetividad, en términos individuales "yo controlo el tiempo", tengo ese poder.

22 En esta línea, Lazzarato y Negri (2006) sostienen que las variantes del modelo posfordista se han constituido sobre la derrota del obrero fordista y sobre la centralidad del trabajo vivo que es cada vez más intelectualizado en la producción. Para estos autores el ciclo del trabajo inmaterial ha tomado un papel estratégico en la organización global de la producción y su integración al trabajo industrial y terciario es una de las principales fuentes de la productividad. En la gran empresa reestructurada, el trabajo del obrero es un trabajo que implica cada vez más la capacidad de elegir entre varias alternativas y el de responsabilizarse de ciertas decisiones. El nuevo *management* dice que el alma del obrero tiene que bajar al taller, hecho que implica que su subjetividad es la que debe ser organizada y dominada. Cualidad y cantidad de trabajo son reorganizados en torno a su inmaterialidad y el trabajo para a ser de control, de gestión de la información, de capacidad de decisión, sin importar la jerarquía, porque se hace referencia al valor de uso de la fuerza de trabajo. Desde aquí, los autores avanzan con la tesis que el ciclo del trabajo inmaterial está preconstituido por una fuerza de trabajo social y autónoma capaz de organizar su propio trabajo y sus propias relaciones con la empresa (Ibid: 46).

23 La pregunta que se plantean es si la intelectualidad de masa puede devenir en sujeto social y políticamente hegemónico y es desde allí que intentan analizar la particularidad del trabajo inmaterial y sostienen que es una actividad en donde cada vez es más difícil distinguir el tiempo de trabajo del tiempo de reproducción o del tiempo libre. Nos encontramos ante un tiempo de trabajo global, porque cuando el trabajo se transforma en trabajo inmaterial y este es reconocido como base fundamental de la producción, ese proceso no envuelve solo a la producción sino a la forma integra del ciclo reproducción-

consumo: "El trabajo inmaterial no se reproduce (y no reproduce la sociedad) en la forma de la explotación sino en la forma de la reproducción de la subjetividad" (Ibid:48). Para estos autores, la nueva subjetividad tiene dos elementos centrales: la independencia de la actividad productiva frente a la organización capitalista de la producción y el proceso de constitución de una subjetividad autónoma en torno a lo que llaman "intelectualidad de masa". Así, si el trabajo tiende a hacerse inmaterial, si su hegemonía social se manifiesta en la constitución del *general intellect*, si esa transformación es constitutiva de sujetos sociales independientes y autónomos, la contradicción que opone a esta subjetividad con la dominación capitalista no será dialéctica, sino alternativa (Ibid: 51). Entonces, desde la resistencia individual del planteo anterior pasaríamos a la construcción de una alternativa no en términos dialécticos, hecho que podría analizarse como un desdibujamiento de los antagonismos de clase.

24 Otro de los planteos que retoman la idea de la existencia de la dominación del capital sobre el trabajo en todas las esferas de la vida, llevando la resistencia al plano de la subjetividad, es aquel que propone pensar a la precariedad desde la misma noción de existencia, en donde condiciones materiales y simbólicas determinan una incertidumbre vital con respecto al acceso sostenido a los recursos esenciales para el pleno desarrollo de la vida del sujeto **(Precarias a la Deriva)**. Desde esta óptica, la precariedad no puede reducirse al ámbito de la producción, y no se puede hablar tampoco de la precariedad como un estado diferenciado (sos o no sos precario), sino que se destaca una tendencia hacia la precarización de la vida que afecta la sociedad en su conjunto. Su dimensión espacial y temporal esta marcada por la contingencia y la ambivalencia, en donde la noción de frontera adquiere una significación especial (lo permanente es el cambio, estar y no estar).

25 Este lugar ambiguo, móvil, difuso, de la precariedad como supuesta palabra clave para explicar nuestra existencia en la actualidad, dificulta su abordaje, justamente por la dificultad de precisar su lugar espacial y temporal. Algunos estudios han planteado la posibilidad de pensar ejes de estratificación de la precariedad, mencionando el género, la etnia, la edad, los recursos monetarios (patrimonio), los recursos cognitivos (formación), las redes de contactos y de apoyo (capital social), la capacidad de movilidad, el lugar de origen y la situación legal. Otros enfoques, que provienen del campo de la investigación militante (Chainwworkers milaneses, Pre-Cog, etc.) propusieron una tipología de la precariedad, que demarcan tres figuras clave dentro de la precariedad. Las Precarias a la deriva lo sintetizan de esta manera: "por un lado, los *chainworkers* (o propiamente precarios), es decir, todos los trabajadores atípicos contratados en los servicios y en las cadenas fordistas del terciario comercial privado y público, así como en la producción material flexible, que viven condiciones de chantajeabilidad continua impuesta por la incertidumbre ante la renovación del contrato de trabajo; por otro, los *brainworkers* o cognitarios, es decir, todos aquellos que, con salarios ínfimos y horarios de trabajo cada vez más largos, prestan sus saberes y conocimientos en las empresas del trabajo inmaterial (programación, producción semiótica, actividades relacionales, logística, etc.); por último, los **migrantes**, esto es, sujetos a los que las políticas de extranjería europeas abocan a relaciones laborales totalmente desreguladas, con frecuencia ilegales, con gran probabilidad informales, y que constituyen, por lo tanto, la figura extrema de la precariedad".

26 Bifo es uno de los autores que articula el espacio de trabajo con el tiempo de vida. Sostiene que comúnmente la palabra precario se relaciona con el área de trabajo en

donde no son (más) definibles reglas fijas relativas a la relación laboral, al salario, a la duración de la jornada laboral. Sin embargo, lo importante de la precarización no es la relación jurídica del trabajo, sino la disolución de la persona como agente de la acción productiva y la fragmentación del tiempo vivido. El capital para este autor, no recluta más personas, sino que compra paquetes de tiempo, separados de su portador ocasional e intercambiable. El tiempo despersonalizado se vuelve así el verdadero agente del proceso de valorización, y el tiempo despersonalizado no tiene derechos, no puede reivindicar nada (Bifo, 2005:90). Este autor propone pensar a la precariedad como una forma general de existencia de la sociedad, porque actúa en las profundidades de la composición social, sobre las formas psíquicas, relacionales, lingüísticas, expresivas de la nueva generación que se asoma al mundo del trabajo (Ibid: 103).

La particularidad de América Latina

27 En este recorrido teórico podemos ver que muchas de estas interpretaciones que tienen propuestas políticas claras a partir de situar la precariedad como forma de existencia, parten de tratar de entender las consecuencias de las transformaciones que dan cuenta de un supuesto pasaje de un modelo (por algunos llamado fordista) a otro modelo (posfordista). Como consecuencia de este pasaje ven que existe una centralidad del trabajo vivo cada vez más intelectualizado en la organización global de la producción. Las diferentes perspectivas que analizan la crisis del paradigma productivo que caracterizó a los llamados Estados de Bienestar pensando en su impacto (leído en términos de crisis y/o agotamiento) sobre las instituciones reguladoras de las relaciones laborales que lo caracterizaron, proponen una redefinición del rol de las instituciones y del lugar ocupado por la relación salarial en la sociedad. Sin embargo, nosotros consideramos que este no es el caso de América Latina y apoyándonos en autores como de La Garza Toledo, consideramos que en esta parte del continente no hay una crisis del trabajo, sino que existe una crisis de precarización de las actividades. Este autor analiza el comportamiento de algunos índices laborales, como el aumento de la población ocupada en la industria, la importancia de la disminución de la ocupación en el sector agrícola, más que en la industria, explicando así el crecimiento de la ocupación en los servicios y la línea constante del porcentaje de asalariados en relación ala PEA, etc. Con estos datos, el autor reafirma que la crisis del trabajo en América Latina es distinta que en los países desarrollados, y que la misma esta más relacionada al problema del desempleo, a la baja de salarios reales y sobre todo al crecimiento de la economía no estructurada, más que a la ausencia del trabajo asalariado (de La Garza, 2005:24).

28 En América Latina creció la economía no estructurada, porque crecieron las ocupaciones por cuenta propia, aumentó el empleo en microestablecimientos, y esas ocupaciones funcionan generalmente en condiciones de trabajo precarias, salarios reducidos y sin seguridad en el empleo. Entonces, en América latina la dificultad de construir pertenencias a partir del trabajo no estaría dada por la fragmentación de la clase obrera por la separación de los mundos de vida, ni por la heterogeneidad que caracteriza a la nueva lógica productiva, sino que la fragmentación, según de La Garza Toledo, esta relacionada con el hecho de trabajar en microunidades separadas unas de otras, es una fragmentación horizontal, más que una heterogeneización. Son trabajadores generalmente de baja calificación y con condiciones precarias semejantes. Así concluye sosteniendo que no es el advenimiento de la sociedad posindustrial, ni aquella

posmodernidad de los servicios de alta tecnología, sino que el problema del trabajo en América Latina y el Caribe es la precariedad (De La Garza, 2005:25).

29 Entonces, el trabajo productivo, ligado a la industria y a los servicios sigue teniendo un lugar fundamental, no hay crisis del trabajo ni predomina una forma de trabajo inmaterial, sino que la crisis deriva de la precarización de las actividades, del aumento del desempleo, de la disminución de los salarios reales y del crecimiento de la economía no estructurada. Es así que volvemos al espacio laboral, al lugar de trabajo concreto, desde donde pensar la resistencia y la lucha por mejores condiciones laborales en términos colectivos y no necesariamente alternativos. Consideramos así que pensar a la precariedad remitiendo a una condición de existencia tanto en la esfera de la producción como de la reproducción, viendo esta tendencia a la precarización de la vida que afecta a la sociedad en su conjunto, dificulta una delimitación conceptual necesaria para pensar el alcance de la categoría. ¿Es todo precario, A dónde se sitúa la explotación?

30 Entonces, proponemos abordar el estudio de la precariedad desde experiencias organizativas concretas, y esa fue justamente la perspectiva de análisis a la hora de tomar como objeto la experiencia de la CTP, más allá de su carácter evanescente, que puede ser parte de la misma noción de precariedad que atraviesa las experiencias.Para nosotros, son trabajadores precarizados aquellos que desarrollan su actividad laboral bajo formas atípicas de empleo y este era el caso de los trabajadores que integraban la CTP, formas contractuales que iban desde el empleo asalariado fraudulento (monotributo), pasantías, contratos por tiempo determinado, empleo no registrado. Consideramos que la discusión en torno a qué es el trabajo precario forma parte de la misma construcción de las experiencias colectivas, por eso decidimos partir de la definición clásica de empleo precario y problematizar esa categoría a lo largo de la investigación según los distintos casos. Así, y recuperando el trabajo ya clásico de Galín y Novick sobre la precarización del empleo en Argentina (1990) para conceptualizar el fenómeno recuperamos la imagen gráfica descriptiva definida por residuo a partir de lo que no es una forma típica o normal: el empleo precario es aquel que no es típico o normal. Este último se define como aquel empleo a tiempo completo, con un claro empleador, por tiempo indeterminado, realizado en un establecimiento, protegido por la legislación laboral y la seguridad social. A partir de allí, una delimitación positiva por adición, caracteriza a los empleos precarios como aquellos que no cumplen con esas características, como los:

- Empleos a plazo fijo (empleo temporario), eventuales, por subcontrato o a domicilio, el empleo a tiempo parcial
- El empleo clandestino o no registrado
- Y el empleo asalariado fraudulentamente oculto bajo formas no laborales[10]

31 Ahora bien, ¿Cómo problematizar esta definición clásica? Dijimos que hay que comenzar a mirar aquellas experiencias colectivas de carácter sindical de trabajadores que experimentan la precarización laboral, como el caso de los trabajadores que integran la CTP. Y desde allí, proponemos abordarlas a partir de tres registros para captar la dimensión histórica y procesual de estas experiencias y dar cuenta de su complejidad:

. **Un registro sociológico**, que se liga a la necesidad de categorizar elementos de una realidad social distinta (descriptivo). En el actual escenario en donde el crecimiento económico es un dato concreto, no han mejorado las condiciones de trabajo; por el contrario, el trabajo precarizado se extiende aún más, no sólo alcanzando la esfera privada, sino también la estatal.

. **Un registro histórico**, para captar elementos de continuidad y ruptura en los procesos de organización y lucha de la clase trabajadora, recuperando tanto las prácticas como el lenguaje de clase (Clasismo - Basismo).
. Y **un registro político**, para ver en definitiva si podemos pensar en la conformación de nuevas identidades colectivas, qué nociones de justicia y de derechos se construyen en las experiencias, elementos que nos vuelven a remitir a la potencialidad política de los trabajadores que atraviesan situaciones de precariedad laboral y que deciden emprender experiencias colectivas de carácter sindical.

A modo de conclusión: Los registros y la experiencia

32 Con respecto al primero de los registros, dar cuenta de una realidad social distinta, nosotros consideramos que hay tres elementos que no pueden pensarse en forma aislada, sino que representan procesos que se van articulando, y que configuran un escenario por demás complejo a la hora de pensar en las relaciones laborales y en las formas organizativas de los trabajadores en el nuevo milenio. Uno de ellos esta ligado a las transformaciones que tendieron a modificar la estructura productiva de nuestro país y a modificar también las relaciones laborales vigentes. La etapa actual se caracteriza, entre otros factores, por una imbricación progresiva entre el sector productivo y el sector servicios de la economía y por la flexibilización de las relaciones laborales; procesos en los que se expresa una estrategia empresarial que consiste en la creación de condiciones de contratación dúctiles y el fuerte debilitamiento de los derechos e instituciones protectoras, con diferentes mecanismos que generan una subordinación sistemática y una adecuación de los trabajadores a las necesidades del capital. Las formas de inserción laboral son hoy menos protegidas y los vínculos menos estructurados y más débiles en comparación con los estándares imperantes hasta mediados de los años setenta.

33 Otro de los elementos, se relaciona con los procesos de fragmentación del mundo del trabajo, en donde se experimenta una ruptura de solidaridades entre los trabajadores. Se trata de un proceso de estratificación vertical y fragmentación horizontal del mundo del trabajo, en donde este último se amplia, se complejiza y se fragmenta[11] (De la Garza, 2004). Estos procesos generan una ruptura de solidaridades de los trabajadores, tanto en sus lugares de trabajo como en sus espacios de sociabilidad (Negri, 2002). Se hace referencia a una nueva forma de producir en donde la misma estructura empresarial se invisibiliza, los discursos empresariales promueven la fragmentación de clase y compiten activamente con la posibilidad de organización de los colectivos de trabajo. Los círculos de calidad, los procesos de tercerización, la producción por proyectos, a destajo, la idea del trabajador polivalente, etc., son nuevas lógicas de organización del trabajo que utiliza el capital en el contexto actual y que desestructuran la fisonomía del trabajador fabril quien podía visualizar sin mayores inconvenientes a su **antagónico**, su jefe, su patrón y también compartir, en un mismo espacio con otros que producían en las mismas condiciones que él. Hay que señalar la importancia de las estrategias de las empresas para que los trabajadores se sientan parte de ella, y también para generar un enfrentamiento entre los trabajadores nuevos (generalmente jóvenes) y aquellos que ya llevan años trabajando, con la coexistencia de diferentes formas de contratación y/o estigmatizando a aquellos trabajadores sindicalizados en un mismo espacio de trabajo.

34 Por último, el otro elemento tiene que ver con los sindicatos tradicionales, que frente a estos procesos, han tomado posiciones ambiguas, en el marco de una crisis de las formas

de representación de intereses colectivos (sindicatos y partidos). Se ha sostenido que los sindicatos, como organismos tradicionales de representación de los trabajadores, ante este escenario desalentador, desatienden o excluyen del marco de las negociaciones colectivas, a aquellos trabajadores que no están al amparo de su protección, o porque sus contratos son flexibles o por que son trabajadores no registrados. Las relaciones laborales flexibilizadas acortan los espacios de acción sindical e impiden la sindicalización como forma de afiliación individual, atentando claramente contra el mundo sindical.

35 Ahora bien, pensando en la flexibilización, en la fragmentación y ruptura de las solidaridades de los trabajadores y en la desatención sindical, podemos sostener que sus efectos en términos fácticos se visualizan en que un gran porcentaje de la población económicamente activa (se estima casi un 50% de la población asalariada)[12] tiene una inserción o perspectivas de inserción laboral bajo formas de empleo precarizadas[13].

36 Ahora bien, mirando la experiencia de la CTP, este escenario aparece claramente como punto de partida para pensar la manera de comenzar a modificar esa situación por demás desventajosa. La posibilidad de pensar que la precariedad se experimentaba en el vínculo laboral y que después la incertidumbre se proyectaba a la vida en términos de planificación, fue un ejercicio de reflexión en articulación con prácticas que derivaron en volver a visualizar el lugar de trabajo como espacio privilegiado para empezar organizarse, resistir y modificar las situaciones desfavorables. A modo de ejemplo, en un taller sobre vidas precarizadas que realizó la CTP, surgió el hecho de que no se puede disociar lo laboral de otras esferas de la vida. La vida precarizada ligada al mundo laboral, da cuenta también de un no control de las demás esferas de la vida, dependiendo siempre de las decisiones de otros. Por lo tanto, el tiempo de vida y el tiempo de trabajo son dos esferas no diferenciadas. Sin embargo, en esa relación sería la esfera del trabajo la que va inundando la vida "lo que pasa en el trabajo determina, condiciona tu vida". No saber cuándo ni cuánto vas a cobrar hace que no puedas planificar nada. Las nuevas formas de trabajo a destajo o por proyectos, desdibujan también el tiempo de trabajo y el tiempo de vida, ¿a dónde queda el derecho a la pereza, por qué lo transitorio se vuelve permanente? Ahora bien, más allá de estas reflexiones, la conclusión a la que arribaron fue que "No sólo necesitamos del trabajo, sino que el trabajo nos necesita a nosotros". El reconocimiento de la condición de trabajadores con derechos en detrimento de la figura del prestador de servicios con obligaciones.

37 Y desde esa reflexión podemos pensar el otro registro, **el histórico**, en donde nosotros pudimos ver que pese a que esas formas de empleo precarias desestimulan y atentan contra la sindicalización y la acción sindical, hay **experiencias colectivas de carácter sindical** de trabajadores precarizados que desestiman aquellos pronósticos que hablaban de la imposibilidad de su organización y además parecen reapropiarse de ciertos esquemas clásicos de representación de intereses ligados al modelo sindical tradicional[14]. Consideramos que es por demás pertinente reflexionar sobre las experiencias colectivas de carácter sindical de trabajadores precarizados, en una línea de análisis que pretenda debatir con aquellas tesis que pregonaban la crisis de la forma sindical ligada al modo de producción fordista[15]. Una de las hipótesis para trabajar en futuras investigaciones es que la forma sindical tradicional y sus variantes (corporativismo, clasismo, basismo), siguen siendo los esquemas a partir de los cuales los trabajadores obtienen algún grado de protección y que aquellas experiencias colectivas de carácter sindical de trabajadores que desarrollan su actividad bajo formas de empleo precarias, miran esos esquemas y tienden a reproducir un modelo acorde a los mismos. Ver cuánto hay de novedad en estos

procesos y cuándo hay de continuidad, y en este marco, cuánto hay de diversidad en términos de combinatorias, resignificaciones y reapropiaciones, son cuestiones que hay que dilucidar para comprender la complejidad actual. Lo cierto es que lejos de aquellos pronósticos que hablaban de su crisis y posible desaparición, el sindicalismo sigue siendo un actor de poder y el modelo a partir del cual se defienden los intereses de muchos trabajadores.

38 El **registro político** queda abierto y dependerá del grado de articulación entre los trabajadores que tienen una inserción laboral más sólida y aquellos que tienen formas de inserción precarias, de la capacidad de las formas sindicales de poder ampliar su base social a ese 50 % de trabajadores que no son registrados, de generar procesos de democratización de esas estructuras; en fin, de comenzar a modificar la relación de fuerzas capital/trabajo después de varias décadas de retroceso en términos de pérdida de derechos.

BIBLIOGRAFÍA

Aguiar, S. (2008), "Inquisiciones sobre la economía del tiempo. La Confrontación de la figura del trabajo precario" en *Cuadernos Nº4 Estudios del trabajo*, Santiago de Chile.

Antunes, R. (2005), *Los sentidos del trabajo. Ensayos sobre la afirmación y la negación del trabajo*, Herramienta ediciones y TEL, Buenos Aires.

Bauman, Z. (1999), *La globalización. Consecuencias humanas***.** Fondo de Cultura Económica, México D.F.

Bolstanski y Chiapello (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo,* Akal, Madrid.

Bouffartigue, P. (1997), "El fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado" en *Sociedad del Trabajo Nº29*, París.

Cortes, R. (1988), *El Trabajo clandestino en la industria del vestido. El empleo precario en Argentina,* CIAT-OIT, MTSS, Lima.

de La Garza Toledo, E. (2001). *La Formación socioeconómica neoliberal. Debates teóricos acerca de la reestructuración productiva y evidencia empírica para América Latina***.** Universidad Autónoma Metropolitana, México.

-Idem (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

-Idem (Comp) (2005), *Sindicatos y Nuevos movimientos sociales en América Latina***,** CLACSO, Buenos Aires.

Feldman, S., Galín, P., (1990), "Introducción", en Galín y Novick (Comp), *La precarización del empleo en Argentina*, CEAL, OIT, CLACSO, Buenos Aires.

Harvey, D., (1999), *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural,*Amorrortu Editores, Buenos Aires.

Lasch, S. Y Urry, J. (1998), *Economía del signo y el espacio. Sobre el capitalismo de la posorganización*, Amorrortu, Buenos Aires.

Lazzarato, M. y Negri, A. (2006), "Trabajo inmaterial y subjetividad" en *Brumaria 7: arte, máquinas, trabajo inmaterial*, Diciembre de 2006 (http://www.brumaria.net)

Mann, M., (2000), "¿Ha terminado la globalización con el imparable ascenso del estado Nación?" en *Zona Abierta 92/93*, Buenos Aires.

Marshall, A., (1990), *Formas precarias de trabajo asalariado: dos estudios en el Área Metropolitana de Buenos Aires*, IILS, Ginebra.

Neffa, J., (1987), *Condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores a domicilio en Argentina*, Mimeo, ILO, Buenos Aires.

Sassen, S. (2007), *Una sociología de la globalización*, Katz Editores, Buenos Aires.

Senén Gonzalez, C., y Medwid, B., (2007), "Capacidad de presión sindical y conflictividad laboral en la Argentina pos devaluación: el caso del sector aceitero" en Fernández, A., (Comp.), *Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana*, Prometeo, Buenos Aires.

Teuly, F., (2005), "Recuperación económica y conflicto laboral en la Argentina: apuntes sobre la nueva acción sindical" en *Revista Latinoamericana de Relaciones Laborales, nº1*, México.

Tsianos, V. y Papadopoulos, D., (2006), *"Precariedad: un viaje salvaje al corazón del capitalismo corporeizado",* traducción de Glòria Mèlich en *Brumaria 7: arte, máquinas, trabajo inmaterial.* (http://www.brumaria.net), y en *transversal: máquinas y subjetivación*: (http://eipcp.net/transversal/1106/tsianospapadopoulos/es).

Traficantes de Sueños, (2005), *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento de los análisis sobre el trabajo*, Prod. INDeP., Madrid.

Otras fuentes:

Léxico precario. Algunas precarias a la deriva. Fuente: http://www.sindominio. net/karakola/precarias.htm

Precariedad laboral: una aproximación empírica a partir de la encuesta permanente de hogares. Autora: Mariela Medina, Fuente: http://www.perio.unlp.edu.ar/question/nivel2/articulos/informes_investigacion/medina_1_informes_18otono2008.htm

NOTAS

***.** Este trabajo se inserta en una investigación mayor llamada "Nuevos actores sociales, demandas de derechos y espacios de ciudadanía en la Argentina contemporánea", desde el área de Sociología de la Universidad Nacional de General Sarmiento. A su vez, algunas líneas conceptuales tratadas aquí se han discutido en el taller de Sindicalismo y Precarización coordinado por Maristella Svampa, en el que participan Bruno Furnillo, Martin Armelino, Paula Abal Medina, Gabriela Wyczykier, Damian Fau y Cecilia Lagos. Parte del trabajo de campo lo realizamos en articulación con Cora Arias, Damian Fau, Paula Abal Medina y Karina Crivelli.

1. Tomamos la definición clásica de Sector Informal del PREALC-OIT, en donde aparece definido en base a la forma en que están organizadas las unidades productivas. Queremos señalar también que históricamente en este sector no predominaba el trabaja asalariado, sino el cuenta tropismo o las unidades de tipo familiar. El crecimiento de la asalarización en este sector en un fenómeno de los 90 a partir de los procesos de tercerización de la economía.

2. Aquellos trabajadores en relación de dependencia que no registran aportes en la Seguridad Social.

3. La tercerización representa un proceso a partir del cual grandes empresas contratan a otras empresas para realizar alguna tarea productiva o de servicios. De esta manera, reducen su planta de personal y los costos. El uso de este mecanismo se ha extendido en los últimos años y las llamadas empresas de Trabajo Temporario (ETTs) comenzaron a representar una opción barata al flexibilizar las relaciones laborales. En la década del ´90 la flexibilización laboral alcanza su máxima expresión y la modalidad de Trabajo Temporario es fomentada desde el gobierno para recuperar los niveles de empleo registrado y aumentar la productividad de las empresas. La Ley Nacional de Empleo (Ley 24013) y sus posteriores decretos representan una intención desde el Estado de flexibilizar las relaciones laborales. En el año 2003 existían 70.852 trabajadores temporarios en la Argentina y las llamadas ETTs facturaban $850 millones de pesos por año (INDEC, Diciembre 2003). Si estas empresas fueron pensadas para solucionar problemas en coyunturas especiales, existió luego un abuso por parte de las Empresas Usuarias utilizando el trabajo temporario sin ocurrir un hecho puntual o actividad extraordinaria como lo indica la legislación vigente. (S/D)

4. Cuantitativamente hay diferentes formas de medir la precariedad laboral que parten muchas veces de definiciones cualitativas diferentes. Para aproximarnos a un valor porcentual que vaya en la línea con nuestra definición de precariedad, tomamos un estudio reciente que basa la medición de la precariedad laboral a partir de la Encuesta permanente de Hogares, considerando como variables la no realización de los aportes jubilatorios por parte del empleador y/o el hecho de poseer un contrato de trabajo con una duración determinada. A su vez, se toman a los asalariados como universo, considerando sólo la relación de dependencia entre empleadores y trabajadores. Entonces, según este estudio, durante el período que va de 1997 al 2006 fue aumentando la cantidad de empleos precarios, porque en 1997, los asalariados con empleos precarios de todo el país alcanzaban un 40,8%, mientras que en el 2006 el porcentaje asciende al 46,5%, es decir, que casi la mitad de la población asalariada del país posee un empleo precario (Medina, 2008).

5. A fines del 2006 se promueve una jornada en la facultad de Filosofía y Letras y Ciencias Sociales de la UBA convocada por la Red de Estudiantes de Sociales (RES), un grupo de estudiantes de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA y el Sencue (Sindicato de Encuestadores en Lucha). Más de cien personas respondieron a la invitación. El objetivo era articular y permitir el cruce de experiencias, como ellos dicen "*Atravesamos de un modo político y colectivo el mismo camino que de otro modo deberíamos recorrer de modo despolitizado e individual*". En un segundo encuentro se decide la conformación de la CTP. A la fecha hemos realizado 10 entrevistas semi estructuradas a participantes de la Coordinadora: del Sencue, de los Call Center y a participantes que no están nucleados en ningún grupo. También hicimos un grupo focal de 4 mujeres y 3 hombres, a uno de los grupos universitarios. Con una estrategia de observación participante seguimos las instancias plenarias desde julio de 2007 hasta enero de 2008 y se participó activamente en charlas, talleres y repertorios de acción.

6. Las dos acciones más importantes que realizaron como CTP fueron las llamadas "caravanas contra la precarización laboral" en donde se marchaba hacia aquellos lugares de la ciudad de Buenos Aires que representaban agentes precarizadotes (Ministerio de trabajo, Movistar, Institutos de formación terciaria, el rectorado de la UBA, entre otros). La primera de ellas se realizó el 1° de mayo 2007 y fue encabezada por manifestantes con caretas de muñequitos " *playmobil*", figura que simboliza que el trabajador precarizado es descartable, manipulable. A su vez, la careta genera el efecto de la igualación, para dar cuenta de una identidad colectiva ante la fragmentación de los vínculos entre los trabajadores. La segunda caravana se realizó el 30 de abril de 2008, y además de las caretas de *playmobil* características de la primera caravana, se realizó una representación con el llamado "pulpopular", una especie de títere que simbolizaba lo

contrario a los grandes pulpos económicos, en cuyos tentáculos estaban los trabajadores, dando cuenta de la unidad en la diversidad del campo popular. Luego realizaron acciones directas en distintos lugares de trabajo: el 14 de Agosto 2007 el apoyo a un equipo a ACTION LINE; en septiembre 2007, apoyaron un equipo de los trabajadores de Wal Mart; el 10 de Octubre 2007, equiparon a la consultora IPSOS, una acción impulsada por el Sencue; además de asistir a charlas, eventos y reportajes

7. Es interesante indagar aquí que la posibilidad del "no trabajo" no aparecía en ese tránsito. Este elemento estaría vinculado a que la mayoría de los participantes cuentan con soportes familiares y con un nivel de formación en donde la desocupación no aparece en el horizonte de sus expectativas.

8. Véase: http://www.precarizados.com.ar/

9. Por ejemplo, hoy se habla del síndrome *burnout, que* es un tipo específico de estrés laboral. Es padecido por aquellos que ejercen su actividad bajo presiones específicas, los cuales, en su voluntad por adaptarse y responder eficazmente a un exceso en las demandas y presiones laborales, se esfuerzan de un modo intenso y sostenido en el tiempo, con una sobreexigencia y tensión que originan importantes riesgos de contraer enfermedades y afectar negativamente el rendimiento y la calidad del servicio profesional.

10. Cada tipo puede superponerse con otro, y al pensar este mecanismo en términos dinámicos, puede darse el pasaje de trabajo eventual a clandestino, o formas precarias reguladas legalmente (empleo a tiempo parcial, determinado o a domicilio) muestran una propensión a la ilegalidad (fraudulenta o clandestina).

11. Es interesante pensar aquí en el planteo de Castel (2003), cuando nos advierte sobre los cambios que han venido afectando a la clase obrera y que operan sobre sus formas de organización, pensando específicamente en la precariedad y el desempleo como aquellos factores que desestructuran al movimiento obrero. Por un lado, nos dice Castel, se quiebran las homogeneidades intra e intercategoriales, y por el otro, se rompen las solidaridades que antes permitían a los trabajadores relacionarse en sus lugares de trabajo y accionar colectivamente.

12. Cuantitativamente hay diferentes formas de medir la precariedad laboral que parten muchas veces de definiciones cualitativas diferentes. Para aproximarnos a un valor porcentual que vaya en la línea con nuestra definición de precariedad, tomamos un estudio reciente que basa la medición de la precariedad laboral a partir de la Encuesta permanente de Hogares, considerando como variables la no realización de los aportes jubilatorios por parte del empleador y/o el hecho de poseer un contrato de trabajo con una duración determinada. A su vez, se toman a los asalariados como universo, considerando sólo la relación de dependencia entre empleadores y trabajadores. Entonces, según este estudio, durante el período que va de 1997 al 2006 fue aumentando la cantidad de empleos precarios, porque en 1997, los asalariados con empleos precarios de todo el país alcanzaban un 40,8%, mientras que en el 2006 el porcentaje asciende al 46,5%, es decir, que casi la mitad de la población asalariada del país posee un empleo precario (Medina, 2008).

13. La discusión sobre la conceptualización de la precariedad ha generado muchos debates y existen muchos esfuerzos para poder aportar herramientas para su medición y redefinición y será objeto de esta investigación aportar elementos a esos debates

14. Por modelo sindical entendemos recuperando a de La Garza Toledo (2003) tanto la estructura y funcionamiento interno de una organización sindical, como sus relaciones con el trabajo y la empresa, el Estado y la sociedad (otros sindicaros, ONG's, Movimientos sociales). Siguiendo a este autor, en cada contexto histórico coexisten diferentes modelos sindicales en un escenario de disputa y confrontación, en donde siempre un modelo aparece como el hegemónico. Las organizaciones sindicales van definiendo y construyendo espacios de acción e intervención sindical bajo condiciones que ellos no escogieron.

15. Hacemos referencia en aquellos análisis que señalaban en los años noventa el papel decreciente de los sindicatos en su rol tradicional de protección y representación de los trabajadores, posiciones que marcaban como tendencias la descentralización e individualización de la negociación, el aumento de las relaciones directas entre trabajadores y gerentes y la erosión de la base de afiliación. En el Plano internacional (Katz y Darbishire, 2000; Hyman, 1999; Cardozo, 1999; de La Garza, 2005) y en el nacional (Palomino, 1995; Bisio, 1999; Neffa, 1999; Marshall, 2004, Novik y Catalano, 2005; entre otros) (González, Medwid, 2007).

RESÚMENES

Las transformaciones acontecidas en el mundo del trabajo en los últimos años, instituyeron un modelo laboral caracterizado por la transitoriedad y la alta rotación, en donde la condición laboral del trabajador aparece individualizada y despolitizada: son proveedores de servicios con obligaciones y no trabajadores con derechos. Esta situación los desvincula de los marcos reguladores tradicionales de las relaciones laborales y a su vez, genera un obstáculo a las posibilidades de organización alternativa como forma de modificar la situación de precariedad. En esta ponencia nos propusimos indagar la posibilidad de generar procesos organizativos partiendo de esa condición y presentamos la experiencia de la Coordinadora de Trabajadores/as Precarizadas/os que reúne a trabajadores ligados a los nuevos servicios de la economía que experimentan la precarización laboral, quienes se propusieron problematizar esa condición, construir una identidad común de trabajadores en ese mundo laboral fragmentado y precarizado en donde ellos desarrollan su actividad.

The transformations occurred in the labor realm in the last years, instituted a labor model characterized by transitoriness and high rotation, where the labor condition of the worker appears individualized and depoliticized: they are suppliers of services with obligations and not workers with rights. This breaks the ties with the traditional regulating frames of labor relations and, as well, generates an obstacle to the possibilities of alternative organization as a path to modify their precarious situation. In this article we proposed to investigate the possibility of generating organizational processes starting from this reality and present the experience of the "Coordinadora de Trabajadores/as Precarizadas/os" that reunites workers bound to new services of the economy that experience labor uncertainty, who seted out to problematize that condition, construct a common identity as workers in that fragmented and precarious labor realm where they develop their activity.

Les transformations survenues dans le monde du travail au cours de ces dernières années ont entrainé la configuration d'un modèle professionnel caractérisé par son caractère transitoire et une forte alternance, au sein duquel la condition professionnelle du travailleur apparaît comme individualisée et dépolitisée : ils deviennent des fournisseurs de services avec des obligations et non des travailleurs ayant des droits. Cette situation les éloigne des cadres de régulation traditionnels des relations professionnelles tout en limitant à la fois les possibilités d'organisation alternative visant à modifier la situation de précarité. Dans ce travail nous proposons d'analyser la possibilité de générer des processus d'organisation en nous inspirant de cette condition et nous présentons l'expérience de la Coordination de Travailleu/ses/rs Précarisé/es qui réunit les travailleurs dépendant des nouveaux services de l'économie qui

souffrent de la précarisation professionnelle, et qui ont proposé de réfléchir sur cette condition, et de construire une identité commune de travailleurs dans ce monde professionnel fragmenté et précarisé au sein duquel ils développent leur activité.

As transformações acontecidas no mundo do trabalho nos últimos anos, instituíram um modelo trabalhista caracterizado pela transitoriedade e a alta rotación, em onde a condição trabalhista do trabalhador aparece individualizada e despolitizada: são provedores de serviços com obrigações e não trabalhadores com direitos. Esta situação os desvincula dos marcos reguladores tradicionais das relações trabalhistas e a sua vez, gera um obstáculo às possibilidades de organização alternativa como forma de modificar a situação de precariedade. Nesta conferência propusemos-nos indagar a possibilidade de gerar processos organizativos partindo dessa condição e apresentamos a experiência da Coordenadora de Trabalhadores/as Precarizadas/vos que reúne a trabalhadores unidos aos novos serviços da economia que experimentam a precarização trabalhista, quem se propuseram problematizar essa condição, construir uma identidade comum de trabalhadores nesse mundo trabalhista fragmentado e precarizado em onde eles desenvolvem sua actividade.

ÍNDICE

Palabras claves: flexibilización, precariedad, recolectivización, acción sindical
Keywords: flexibilization, uncertainty, recolectivization, labor union action
Palavras-chave: flexibilização, Precariedade, re colectivização, acção sindical
Mots-clés: flexibilisation, précarité, re-collectivisation, action syndicale

AUTOR

MARIANA BARATTINI

Universidad Nacional de General Sarmiento, Buenos Aires, Argentina. Email: mbaratti@ungs.edu.ar