



OLAC

OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Vol. 4 Número 1

dossier

«El futuro de trabajo en América Latina:
debates teóricos, modalidades, formas
organizativas, reformas sociolaborales y
resistencias populares»





OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Revista

OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe - IEALC

Año 2020 | Vol. 4, NI

El futuro del trabajo en América Latina, entre “antes”
y “durante” la pandemia

Presentación del OLAC · Vol. 4, Número I [2020]

Héctor Palomino, Silvia Garro y Roxana Sánchez

El futuro del trabajo en América Latina, entre “antes” y “durante” la pandemia

Héctor Palomino
hympalomino@gmail.com
Silvia Garro
sgarro@sociales.uba.ar
Roxana Sánchez
roxanasanchez@sociales.uba.ar

Grupo Relaciones de Trabajo comparadas en América Latina, IEALC y
Cátedra Relaciones de Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales (UBA)

La propuesta de reflexionar sobre el futuro del trabajo en América Latina y el Caribe fue elaborada mucho antes de marzo de 2020, cuando la pandemia del Covid-19 irrumpió súbitamente en nuestra región. Su impacto fue de tal magnitud como para instalar el sentimiento de haber anticipado ese futuro, acelerando tendencias previas presentes en el mercado de trabajo, lo que determina que los estudios aquí presentados sostengan su actualidad, sobre todo en dos sentidos.

En primer lugar, al confirmar la previsión de una crisis económica mundial generalizada, provocada por un capitalismo financiarizado como el que prevalece actualmente, predatorio de los recursos naturales y causante de una creciente desigualdad social que se traduce en el incremento de la pobreza, del desempleo y de la precarización laboral. Esa crisis preanunciada desde fines del siglo pasado y sucedánea, incluso, de la crisis financiera de 2008, llegó finalmente por la vía inesperada de la pandemia y preanuncia, en las condiciones actuales, un crecimiento de la desigualdad, como consecuencia sobre todo de una intensificación de la explotación del trabajo y del desempleo, tal como lo señalan algunos de los incipientes estudios en curso.

En segundo lugar, la pandemia parece haber acelerado las tendencias de un futuro del trabajo articulado con la expansión de las tecnologías digitales, comenzando por la fuerte expansión de las principales corporaciones mundiales basadas en ellas y de algunas de las plataformas globales de distribución de bienes y servicios. En este marco, en las grandes organizaciones se impone la utilización de analítica de datos -big data-, que relevan información personal de los/as trabajadores/as. La toma de decisiones respecto a promociones, traslados, evaluación de desempeño e inclusive la asignación de tareas, empieza a estar determinada por estas tecnologías, denominadas “people analytics” en el ámbito empresarial (Duggan et al., 2020); (Leonardi & Contractor, 2018).

A su vez, existe una acelerada expansión del teletrabajo que, si bien preexistía a la eclosión de la pandemia, fue potenciada por ella y multiplicada hasta dos y tres veces, según su

extensión previa en cada país. Esto aceleró la desconcentración física del trabajo al dispersarlo, por un lado, a través de plataformas de distribución que cooptan individualmente trabajadores/as mediante contratos comerciales y, por otro lado, vía teletrabajo en hogares a quienes siguen aún contratados salarialmente. Estas tendencias agudizan el contraste entre la hiper concentración económica y financiera del capital y la erosión sistemática de las condiciones del mercado de trabajo que, en la era del predominio industrial, habían favorecido el surgimiento de una poderosa clase obrera. Al punto que muchos sindicatos se ven afectados por las nuevas condiciones generadas por los cambios en el lugar de trabajo, que los confrontan con la necesidad de generar nuevas estrategias para sostener su representación colectiva.

Si bien la situación actual tiene ribetes particulares, la necesidad de establecer otro tipo de modalidades de articulación de los representantes sindicales con los trabajadores/as acorde a las nuevas formas de organización del trabajo ya había sido expresada hace casi veinte años por Alain Supiot. En aquel momento, el jurista francés señalaba que el sindicalismo no podría escapar a la lógica de redes y que debía reactualizar sus formas y demandas. En su trabajo advertía sobre el desequilibrio existente entre el uso que hacen los empleadores de las nuevas tecnologías de información para acceder e influir en los /las trabajadores/as y la falta de adecuación de los sindicatos quienes seguían manejándose con medios tradicionales como la cartelera sindical (Supiot, 2001).

Con la irrupción de la pandemia, puede reconocerse también la emergencia de un nuevo clima de época en un plano ideológico y cultural y, en actividades particulares, transformaciones importantes en las regulaciones y la configuración del empleo y del trabajo, que contrastan fuertemente con las tendencias de continuidad de la evolución del capitalismo financiarizado global previo a la pandemia. La importancia asignada a los Estados para el control de la pandemia, así como las expectativas generalizadas sobre su rol para orientar los senderos de salida económica, difieren sustancialmente del clima de ideas neoliberales que prevaleció en las últimas cuatro décadas. Aun cuando puedan detectarse indicios de la presencia de este giro ideológico cultural antes de la pandemia, no cabe duda que fue ésta la que contribuyó a colocar en primer plano el nuevo rol del Estado privilegiando sobre todo su capacidad de regulación y de su rol en la orientación de las inversiones para promover el sostenimiento y la recuperación de las economías.

Se destaca aquí el nuevo rol asignado a la administración pública de los sistemas de salud en función de las necesidades de atención de las demandas sociales emergentes de la pandemia, frente a las carencias evidentes de los sistemas privados para afrontar esas demandas. Se tornó evidente que los problemas colectivos requieren soluciones colectivas, que contrastan con la individualización de la administración privada de la salud. Lo mismo puede señalarse para otras actividades como la educación, un sistema

público que en todas las sociedades debió adaptarse a los requerimientos de aislamiento físico impuesto por las medidas de control de contagios mediante la adopción acelerada, sumamente conflictiva en muchos casos, de modalidades de enseñanza virtual.

La novedad de mayor impacto en el mundo del trabajo introducida por la pandemia es difícil de estimar en su magnitud definitiva y posiblemente también en su evolución futura, pero es indudable y reveladora del hecho de que seguimos siendo sociedades de trabajo. El simple pero elocuente hecho de distinguir entre trabajos esenciales y no esenciales, como criterio de selección para utilizar transportes públicos y acudir a los lugares de trabajo, introdujo cambios radicales en los criterios de evaluación del trabajo que se alejan de los criterios prevalecientes de evaluación de la calidad de los mismos basada en los puros criterios de ganancia y productividad capitalistas. Estos cambios, articulados con importantes tendencias previas, auguran otras transformaciones de envergadura en el mundo del trabajo.

Algunas de estas transformaciones son de orden casi civilizatorio. Mencionemos, al respecto, este verdadero retorno a los orígenes del capitalismo que involucra la generalización del teletrabajo asalariado por efecto de la pandemia que, según las sociedades, llega a abarcar hoy a una cuarta parte del empleo total. Precisamente, las primeras regulaciones del trabajo asalariado surgidas luego de la Revolución Francesa de 1789, aludían a las locaciones de obra, típicas del trabajo domiciliario. Recién en la segunda mitad del siglo XIX comenzó a generalizarse el trabajo en un medio artificial como la fábrica, que operó la separación completa del trabajador de sus medios de producción, al tiempo que la subordinación real en su proceso de trabajo bajo el comando y control del capitalista (Palomino, 2000). Es en este sentido que el teletrabajo, como el retorno del trabajo al hogar, involucra un giro radical de una tendencia secular.

No es de extrañar entonces que gran parte de las tensiones y debates que se producen en torno a la regulación del teletrabajo en Argentina, giren en torno a la duración de la jornada y al pago de los medios de producción. En el caso argentino, este último aspecto se plasmó en el artículo 9 del recientemente sancionado régimen legal del contrato de teletrabajo¹. En este artículo se establece que los medios de producción debe proporcionarlos el empleador. No obstante, la ley resultante del acuerdo para unificar posiciones entre más de una veintena de proyectos deja abierta la posibilidad de compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. Si bien la ley todavía no ha sido reglamentada, existen voces que llaman la atención sobre el

¹ Es la ley 27.555 sancionada el 30 de julio de 2020 y publicada en el Boletín Oficial el 14 de agosto del mismo año. El artículo 18 constituye al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación como autoridad de aplicación y es quien debe dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días de su sanción. A su vez, la ley regirá 90 días después de finalizado el ASPO (Aislamiento Social Preventivo Obligatorio). Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>

punto, pues los empleadores/as pueden preferir contratar a trabajadores/as con mejores computadoras y propiciar lo que un abogado laboralista ha dado en llamar en varios eventos recientes “la carrera de los fierros”². Por otra parte, algunos tópicos en entrevistas de selección de personal parecen ir en este sentido, al indagar sobre los recursos tecnológicos que poseen los/las trabajadores. Si bien se trata de hallazgos preliminares recientes, queda claro que esta vuelta a los orígenes resignifica también el contenido de la disputa del conflicto capital – trabajo.

Estas nuevas tendencias basadas en la generalización de las tecnologías digitales se articulan, al mismo tiempo, con tendencias previas que han sido, por así decir, “potenciadas” por las condiciones sociales generadas por la pandemia. En primer lugar, con el reconocimiento generalizado de los trabajos de reproducción social en los hogares, comúnmente sostenidos por las mujeres, que se han revelado como sustanciales para el funcionamiento de las sociedades. Como si la pandemia hubiera hecho visible y perceptible lo evidente, los trabajos vinculados con la reproducción social, los “trabajos de cuidado”, son cada vez más reconocidos y valorados al igual que los trabajos realizados para el mercado, al punto que varios organismos internacionales promueven formas de medirlos y otorgarles un valor económico.

Aunque sus criterios de estimación y resultados sean discutibles, estos ejercicios recientes para un país como Argentina realizados por un organismo oficial del Estado, estiman en casi 20% el valor equivalente (“como si” se tratara de trabajo asalariado o trabajo “para el mercado”) del PBI generado por los trabajos de reproducción social³.

En relación con el punto anterior, la reemergencia de una nueva ola feminista en los últimos años a nivel internacional, regional y nacional nos obliga a pensar un futuro del trabajo que incluya la perspectiva de género y la diversidad. En lo referente al mundo del trabajo, el feminismo vuelve a poner luz sobre viejas problemáticas: la brecha de ingresos, que alcanza alrededor de un 22% (Moure et al., 2020), la segmentación del mercado de trabajo, que asigna a las mujeres las tareas con escasa estima social, bajos salarios y con condiciones más precarias (Aspiazú, 2014); (Barrancos, 2011); el techo de cristal, que impide el acceso a puestos de decisión en las organizaciones, empresariales y sindicales. En Argentina, las mujeres sindicalistas organizadas están dando pasos en pos de la construcción de poder al interior de los sindicatos, una de cuyas manifestaciones visibles

² Se trata de Gustavo Ciampa. Una de sus intervenciones en este sentido se puede encontrar en este evento organizado por el Grupo de Estudios de Derecho Social: <https://youtu.be/1tIAbzFnwJM>

³ Véase el informe “Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto” elaborado por la Dirección de Economía, Igualdad y Género. Disponible:

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-direccion-de-economia-igualdad-y-genero-presento-el-informe-los-cuidados-un-sector>

es el impulso de capacitaciones en género para sindicatos a partir de la aplicación de la ley Micaela⁴.

La irrupción de la pandemia en Argentina tendió a colocar en primer plano también las modalidades de trabajo impulsadas por movimientos sociales, que si por un lado exponen la dualidad del funcionamiento de los mercados de trabajo en nuestra región, al mismo tiempo constituyen una novedad política en relación con el tratamiento conceptual sobre lo que en América Latina se denomina tradicionalmente “trabajo informal”. Tal vez como nunca antes, esto refleja la creciente representación política de los trabajadores informales, basada sobre todo en ámbitos territoriales. El reconocimiento de estos trabajadores es impulsado a través de diversos mecanismos de cobertura estatal, incluidos esquemas de ingresos básicos cuyos montos se estiman habitualmente en términos de salarios mínimos, lo que refleja a su vez el peso cultural del trabajador salariado como modelo típico de trabajador.

¿Por qué son importantes estas nuevas tendencias? Sobre todo porque reflejan un cambio sustancial en cuanto a las tendencias del futuro del trabajo que prevalecían con anterioridad a la pandemia. Tal vez dictadas por la reiterada y frecuente “ansiedad tecnológica” que suscitan las oleadas del cambio técnico, en los diagnósticos previos prevalecían la automatización y la difusión de la Inteligencia Artificial como factores de sustitución y desplazamiento del trabajo. Sin embargo, las nuevas tendencias emergentes muestran fenómenos un tanto diferentes.

En primer lugar, muestran que las tecnologías digitales pueden constituir también, en ocasiones, mecanismos de preservación de los empleos, lo cual ha quedado evidenciado con la difusión de las tecnologías digitales.

En segundo lugar, que algunas nuevas tendencias, como la importancia creciente y valoración social asignadas a los trabajos de reproducción social, auguran un volumen creciente de trabajos, sobre todo en aquellas actividades no sustituibles por tecnología, como muchos de los trabajos de “cuidado”.

En tercer lugar, que la difusión de trabajos generados en ámbitos territoriales en los que operan movimientos sociales, constituyen otras tantas oportunidades de inversión en infraestructura, acceso a servicios públicos y construcción de viviendas para tornar habitables nuestras ciudades, orientando reclamos crecientes en todas las sociedades para

⁴ La Ley Micaela establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Se llama así en conmemoración de Micaela García quien fue víctima de femicidio. Si bien hay proyectos de ley, por ahora la capacitación de los integrantes de sindicatos es optativa.

Disponible: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666>

solucionar los problemas de funcionamiento urbanos develados por la pandemia en casi todo el mundo⁵.

Estas claves de lectura de los artículos aquí recopilados sobre el futuro del trabajo no se restringen sólo a los dedicados a América Latina específicamente, sino también a los que incluyen referencias a tendencias de carácter universal. Entre éstas se incluyen las vinculadas con el mundo del trabajo en general, como el de Ricardo Antunes, enfocado precisamente sobre la incidencia de la digitalización en ese trabajo; a los cambios en la estructura de clases y sindicatos en EE UU, en la reseña de Paula Varela sobre el excelente libro de Kim Moody; sobre la historia de las ideas acerca del desarrollo del capitalismo a través de la lectura desde América Latina que realizara Hernán Ouviña sobre la obra de Rosa Luxemburgo, reseñada por Francisco L'Huiller.

El trabajo de Ricardo Antunes, en la línea con sus estudios previos, describe en clave global las transformaciones del trabajo en lo que ha dado en llamar precariedad ampliada multiforme. Luego de reseñar varias de las formas actuales que toman las modalidades de trabajo, destaca algunas de ellas como ser la proliferación en el Reino Unido del *zero hour contract* (contrato de cero horas), el que tiene un aire de familia con el contrato intermitente legalizado en la (contra) reforma laboral del gobierno de Michel Temer. El autor comenta algunos de los movimientos de resistencia, al tiempo que propone una reorientación de la acción colectiva que bregue por recuperar el sentido del trabajo en la era digital.

En el contexto signado por el COVID-19, Nuria Giniger estudia las diversas características que adquiere el teletrabajo y su regulación. Si bien se trata de una modalidad que ya existía y se utilizaba en las empresas, asumió una importante masificación durante el aislamiento social, preventivo y obligatorio. La autora se distancia de la mayor parte de la literatura existente de carácter proempresarial, a la que califica de propaganda. En su trabajo desarma esos argumentos y remarca que el *home office* implica la extensión de la jornada laboral en general y de la “doble jornada” de las mujeres en particular, así como una renovación de las formas de control del tiempo de trabajo.

Siguiendo el tópico trabajo y tecnología, Eric Moench analiza algunos de los impactos de las TICs en el trabajo en las grandes organizaciones, centrándose en las transformaciones de la gestión y del sujeto trabajador en la actividad de los *call centers*, desde finales de la década de 1980 hasta la actualidad. El autor destaca el rol clave que tienen los *call centers* en el proceso que denomina clientelización social, enfocando su estudio en la figura laboral del agente de *call center* y el proceso de *managerialización* que asume distintas

⁵ En esa línea, para el caso Argentina se puede mencionar el Plan de Desarrollo Humano Integral elaborado por organizaciones sindicales y de la economía popular.
Disponible: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666>

formas según el contexto, advirtiendo que pueden ser una muestra de posibles transmutaciones del trabajo en el porvenir.

El avance tecnológico en el sector bancario en Argentina es analizado por Agustina Godoy, enfatizando su vinculación con algunas tendencias globales como la tercerización. En particular, la autora estudia las posturas de las cámaras empresarias y las asociaciones gremiales frente a la expansión de compañías *fintech*, es decir, empresas digitales que ofrecen servicios financieros. En el artículo se enfatiza que este modelo de negocios tiene características específicas que lo diferencian de otras tendencias de la economía digital. Si bien el caso se inscribe dentro de macrotendencias globales, su estudio muestra que en Argentina la principal tensión en materia de relaciones de trabajo se produce en torno a la disputa por la representación de los trabajadores.

Por último, el avance de los algoritmos en las redacciones de periódicos es presentado en el artículo de Martín Bustamante a partir de un estudio sobre la empresa Artear. La utilización de *bots* para la producción y redacción de noticias transforma el ejercicio profesional de los periodistas y sus condiciones de trabajo. Frente a la crisis del modelo de negocios, el capital se orientó por introducir modificaciones a la lógica de organización del trabajo, con prácticas de i) precarización, vía incrementos salariales por debajo de la inflación, inestabilidad laboral y la incorporación de colaboradores externos, ii) tercerización y iii) rutinización laboral, vía estandarización de tareas en la redacción, reproduciendo contenidos de fuentes externas sin desplazamientos o conexiones directas con los acontecimientos. Además de presentarse como una amenaza para la fuente de trabajo de los periodistas, los algoritmos actúan como mecanismos de control sobre su trabajo, al tiempo que generan índices de visibilidad y viralidad que definen el contenido de las noticias en función de los intereses del público lector.

En el marco de la pandemia del COVID-19, Facundo Lastra propone un ensayo teórico en el que plantea sus posibles consecuencias en el mundo del trabajo de los países latinoamericanos: una profundización de la diferenciación de la clase trabajadora y de las desigualdades de género, un crecimiento de desempleo y de la superexplotación del trabajo. El autor enmarca la coyuntura actual en una explicación general sobre las transformaciones que ya estaban en marcha en el capitalismo contemporáneo. De tal modo, la pandemia impactaría sobre la estructura social latinoamericana afianzando y consolidando las desigualdades ya existentes.

En relación con el trabajo rural, Valentina Pereyra Ceretta y Soledad Nión Celio indagan los cambios y persistencias de las relaciones productivas y laborales generados por los procesos de modernización en el sector agropecuario uruguayo. En su enfoque proponen tres dimensiones de análisis: la vulnerabilidad y precariedad laboral en el sector, las dificultades para la acción colectiva y los vínculos de familiaridad y confianza que

permean sus relaciones laborales. Luego de analizar los impactos de políticas a favor de la clase trabajadora implementadas durante el gobierno del Frente Amplio, orientadas en su mayor medida hacia la negociación colectiva y el diálogo social, concluyen que no se modificó la cultura ni las relaciones de trabajo, caracterizadas por vínculos paternalistas. Los trabajadores de la economía popular, situados fuera de la relación salarial típica, protagonizaron la resistencia a las políticas neoliberales adoptadas por el gobierno de Cambiemos en Argentina. Al respecto, el artículo de Lisandro Silva Mariños aporta un trabajo de sistematización y análisis de las acciones de protesta que dieron como resultado conquistas como la Ley de Emergencia Social, el Salario Social Complementario, la Ley Emergencia Alimentaria y la incorporación al Consejo del Salario. El autor vincula estos resultados con su alta capacidad de movilización y con una mayor cohesión interna, en comparación con los trabajadores formales organizados sindicalmente. Esta cohesión se reflejó en la conformación de la Unión de Trabajadores de la Economía Popular en diciembre de 2019.

El artículo de Santiago Armesilla indaga en los aspectos laborales de las organizaciones de integración regional latinoamericana y suramericana. El autor presenta una tipología de modelos de integración regional que utiliza para analizar los casos del MERCOSUR, UNASUR, ALADI y CELAC. Sostiene que el MERCOSUR es la única de las cuatro que tiene una política laboral de integración más definida e invita a reflexionar sobre la importancia de los procesos regionales para la formulación y/o el diseño de políticas en común que apunten a contrarrestar las transformaciones del trabajo en el futuro.

Una importante perspectiva de género es aportada por el artículo de Tania Rodríguez, quien analiza la experiencia de la Intersindical de Mujeres. El interrogante inicial que se formula es si las organizaciones sindicales incorporan demandas e intereses de los activismos feministas y bajo qué modalidades lo hacen. Luego de realizar un recorrido por esta organización se concluye que existen estrategias transversales de incorporación de los temas de la agenda sindical feminista en dos formatos: i) del tipo sindical asociado a demandas de derechos laborales (como ser la incorporación de cláusulas de género en la negociación colectiva); ii) de tipo movimientista, como ser las intervenciones de la intersindical de mujeres en acciones impulsadas por el movimiento feminista, como por ejemplo las asambleas organizadoras del 8M y campañas por la legalización del aborto). En síntesis, a través del dossier fueron analizadas varias de las tendencias sostenidas actualmente por organizaciones sindicales y sociales en varios países de América Latina que orientan las demandas de los trabajadores en ámbitos y frentes diversos:

i) Frente a la expansión de las formas de contratación precarias de los trabajadores subordinados a plataformas que ocultan su carácter de empleadores para disimular la explotación de trabajo bajo la figura de contratos comerciales –un verdadero “capitalismo

de tracción a sangre”- surgen cada vez más organizaciones que buscan ser reconocidas como sindicatos que sostienen la identidad y reclamos de los trabajadores contra este tipo de explotación.

ii) Frente al “retorno al hogar” promovido por las diversas modalidades de teletrabajo, surgen respuestas sindicales que buscan sostener su representación, promover mecanismos para contrarrestar el control empresario sobre las condiciones de vida de los trabajadores, quienes deben preservar su “espacio de no trabajo” y, finalmente, resolver formas de articulación virtual con su base de representación ante la dificultad de ejercerla en el espacio físico, un desafío novedoso para los sindicatos.

iii) Dado que una parte del trabajo productivo mostró continuidad durante la pandemia, los sindicatos también deben afrontar la intensificación de la explotación en los lugares de trabajo tradicionales. Al respecto, como nunca antes de manera tan generalizada, la pandemia hizo evidente la articulación entre condiciones de trabajo y condiciones de vida, por lo que muchas demandas sindicales se orientaron fuertemente sobre la organización del trabajo, más allá del salario, lo cual implica una acentuada orientación política sobre el comando y control del trabajo.

iv) Por último, la importancia creciente de los trabajos de cuidado y de reproducción social colocaron de manifiesto, de una manera inesperada, por cierto, el estrecho vínculo entre las demandas de igualdad de género y las demandas de reconocimiento como trabajadoras, profundizando aún más la politización de los movimientos de mujeres.

Referencias bibliográficas

- Aspiazu, E. (2014). Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina. *Realidad Económica*, 284, 10-36.
- Barrancos, D. (2011). El mercado de trabajo sexista. *Voces en el Fénix*, 6, 44-49.
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30, 114-132.
- Leonardi, P., & Contractor, N. (2018). Better people analytics. *Harvard Business Review*, 96(6), 70-81.
- Moure, J., Serpa, D., & Shokida, N. (2020). *La desigualdad de género se puede medir*. Economía Femini(s)ta. https://ecofeminita.github.io/EcoFemiData/informe_desigualdad_genero/trim_2020_01/informe.nb.html
- Palomino, H. (2000). *Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas*. III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires.
- Supiot, A. (2001). Vers un ordre social international. *L'Economie Politique*, 3(11), 37-61. <https://doi.org/10.3917/leco.011.0037>



OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Revista

OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe - IEALC

Año 2020 | Vol. 4, NI

¿Cuál es el futuro del trabajo en la era digital?

Ricardo Antunes

RECIBIDO: 2 de junio de 2020
APROBADO: 4 de septiembre de 2020

¿Cuál es el futuro del trabajo en la era digital? ¹

Ricardo Antunes²
IFCH/UNICAMP
rlcantunes53@gmail.com

Resumen

El proceso de reestructuración productiva, profundizado a partir de la crisis del 2008, desencadenó nuevas formas de acumulación flexible que trajeron como resultado un proceso de precarización ampliada y multiforme, a partir de una significativa erosión del empleo asalariado, y la corrosión y destrucción exponencial de sus derechos asociados. Bajo la lógica del capital financiero en la era digital, se exacerban una amalgama de formas precarias y pretéritas de trabajo en las cadenas globales productivas de valor cuyo diccionario no deja de ampliarse: trabajo intermitente, voluntariado, emprendedurismo, pejetización, uberización, zero-hour contract, etc. Frente a este escenario de precarización global, en este artículo indagamos acerca de las especificidades que adquieren estas formas, los espacios de resistencias que emergen y los rasgos potenciales de un futuro del trabajo no subordinado al capital.

Palabras clave: *trabajo – precariado – uberización – marxismo*

Abstract

The process of productive restructuring, deepened since the 2008 crisis, triggered new ways of flexible accumulation that brought about a process of amplified and multiform precarization with a significant erosion of the salaried jobs and the exponential corrosion and destruction of their labour rights. By the logic of financial capitalism in the digital era, a mix of precarious and old ways of work in the productive global value chains are exacerbated. They are named in several ways: intermittent labour, volunteering, pejetización, entrepreneurship, uberization, zero-hour contract, etc. In the light of this scenario of global precarization, this article sets out to explore the specifics of the foregoing ways, the emerging places of resistance and the potential features of the future of the work that is not subordinated to capital.

Keywords: *work – precarization – uberization – Marxism*

¹ Este texto fue publicado originalmente en una versión con algunas alteraciones en Previtali, Lucena & Bosco (2019). La traducción al castellano de este texto fue realizada por el Dr. Emilio Taddei (IEALC-Facultad de Ciencias Sociales, UBA).

² Profesor Titular de Sociología del Trabajo en el Instituto de Filosofía y Ciencias Humanas (IFCH)/UNICAMP. Autor de *O Privilégio da Servidão* (Boitempo, San Pablo); *Los Sentidos del Trabajo* (Herramienta, Buenos Aires), publicado en Brasil, Estados Unidos, Inglaterra/Holanda, Italia, Portugal e India); *¡Adiós al Trabajo?* (Herramienta, Buenos Aires), Brasil, Italia, España, Venezuela y Colombia) y *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*, vol. IV (Boitempo, San Pablo). Fue *Visiting Professor* en la Universidad Ca'Foscari (Venecia/Italia) y *Visiting Research Fellow* en la Universidad de Sussex (Inglaterra) y *Visiting Scholar* en la Universidad de Coimbra (Portugal). Coordina las colecciones *Mundo do Trabalho* (Boitempo, San Pablo) y *Trabalho e Emancipação* (Ed. Expressão Popular).

Introducción

Existen pocos temas tan controversiales como el *trabajo*. Si bien este asunto no estuvo de moda en las décadas de 1980/90, volvió a ser una temática crucial de nuestro tiempo. Subcontratación, informalidad, flexibilidad, trabajo intermitente, subempleo, desempleo, ninguno de estos términos puede ser comprendido y descifrado sin un análisis vinculado con el mundo del trabajo y de la producción de nuestro tiempo.

Fue a partir de la crisis estructural surgida a inicios de 1970 (Mészáros, 2002 y Chesnais, 1996) – y que se intensificó a partir de 2008- que los capitales desencadenaron un vasto proceso de reestructuración productiva que se tradujo en formas de acumulación flexible, caracterizada por la relocalización productiva, por la expansión de las redes de subcontratación, por el trabajo en equipo, salarios flexibles, “células de producción”, “equipos de trabajo”, “compromiso participativo”, “trabajo polivalente”, “multifuncional”, con el objetivo primordial de reducir los costos y aumentar la productividad. (Antunes, 2014 y 2018).

La pragmática de las “metas” y de las “competencias”, que el *admirable mundo* de los “colaboradores” debe garantizar hasta el cansancio, se convirtió en el nuevo ideario del mundo productivo, al cual me referí como el *nuevo elixir* de la vida empresarial. La subcontratación, que en el pasado reciente era una excepción, viene convirtiéndose en la *regla* al expandirse a las más diversas ramas industriales, agrícolas y de servicios.

El resultado de este proceso puede observarse en todas partes: *precarización ampliada y multiforme*, de la cual las principales víctimas son los trabajadores y las trabajadoras. En épocas de expansión aumentan los empleos, por ejemplo, en el sector de servicios, que se caracterizan por su alta rotatividad, la poca calificación y baja remuneración, tales como los trabajos en las plataformas digitales y en las aplicaciones, en telemarketing y *call center*, hipermercados, hoteles, restaurantes, comercio, etc.

Durante las fases de crisis y de recesión, como la que estamos atravesando no solamente en los países del Norte sino también en el Sur del mundo, el resultado es aún más conocido: una brutal erosión de los empleos y corrosión y destrucción exponencial de los derechos del trabajo (Pradella y Marois, 2015 y Antunes, 2011).

Abundan los ejemplos. Las empresas inglesas amplían una perversa modalidad de trabajo denominada *zero hour contact*, donde trabajadores y trabajadoras especialmente en el sector de servicios, quedan a disposición integral del capital, sin ninguna contrapartida que garantice un trabajo duradero. Y, por cierto, desprovistos de cualquier derecho. Esa pragmática se extiende globalmente. Resurgen, entonces, formas contemporáneas de trabajo degradado, como sucedió en los Juegos Olímpicos de Río de Janeiro en 2016 o, anteriormente, en los trabajos precarizados durante la Copa del Mundo en 2014, o bien

en la Feria Internacional de Milán, Italia, en 2015 que fue realizada en base a una gran precarización del trabajo que a menudo se asemejaba a las formas de esclavitud presentes en el mundo contemporáneo.

Surgen nuevos términos en el diccionario del flagelo laboral: voluntariado, emprendedurismo, “pejotización”³, uberización, y todo eso en medio de un sostenido progreso de la devastación social. Y cuando se consigue garantizar algún empleo, el resultado es inmediato: reducción salarial, violación de los derechos sociales que degradan lo poco que queda de la dignidad del trabajo, sin hablar del debilitamiento de los sindicatos y de la disminución de las acciones colectivas. Esta situación nos aproxima a lo que denominé *sociedad de la tercerización total* (Antunes, 2018).

El menoscabo del trabajo a nivel de la base productiva es la contrapartida necesaria a la lógica del capital financiero, que trastocó el tiempo y el espacio. Capital financiero, con *dinero produciendo más dinero* en la cúspide ficticia del sistema, y una amalgama de formas precarias y pretéritas de trabajo en las cadenas globales productivas de valor. De China a la India, de Estados Unidos a Inglaterra, de México a Brasil y a la Argentina, de Italia a España, de Filipinas a Haití, ninguno de estos países escapa a esa realidad. Solamente cuando las resistencias son amplias y fuertes, esta dinámica puede limitarse un poco. Cuando la resistencia sindical es mayor, la devastación es menor. Donde la resistencia es más débil, los capitales globales avanzan en la destrucción de los derechos del trabajo.

El siguiente paralelismo es válido: si en el período de la empresa taylorista y el fordismo la fuerza de las empresas era medida según el número de trabajadores y trabajadoras que actuaban en las mismas; en la era actual de las empresas flexibles y digitalizadas del mundo financiarizado, estas son consideradas más productivas, con mayor proyección global y con perfiles más transnacionales en la medida en que cuenten con *menos* trabajo vivo.

La pregunta es entonces la siguiente: *¿cuál será, entonces, el futuro del trabajo en la era digital?*

La explosión de los intermitentes globales

Paralelamente a la ampliación del contingente global de trabajadores y trabajadoras en luchan por conseguir empleos, hay una monumental reducción de estos últimos, y los

³ Nota del traductor: del portugués de Brasil *pejotização*. El término en portugués deriva de la sigla PJ que refiere al término legal de persona jurídica. El término evoca la práctica de constitución de personas jurídicas con el objetivo de invisibilizar y ocultar relaciones laborales de hecho. Se trata de una maniobra muy utilizada por las empresas, en particular por las nuevas empresas de tecnología, para reducir costos. En el llamado mecanismo de “pejotización” el empleado/a pasa a prestar servicios a través de una empresa y así se elimina el pago de cargas patronales, ya que el servicio es prestado entre dos personas jurídicas. Se busca así disfrazar u ocultar relaciones laborales eventuales que realmente existen, fomentando la ilegalidad y violentando los derechos laborales.

que logran mantenerse empleados padecen la erosión completa de sus derechos sociales. Y cuando encuentran alguna tarea, la realizan en trabajos ocasionales, intermitentes, ya sea en las plataformas digitales e aplicaciones, en *call center*, telemarketing, hotelería, hipermercados, *fast food*, en el gran comercio, en fábricas flexibles y en empresas en general. Contrariamente a lo que el ideario dominante pomposamente denomina como “nueva clase media”, lo que se expande explosivamente por todo el mundo son los precarios, los intermitentes globales, los superfluos que corroboran las tesis de la precarización estructural del trabajo (Antunes, 2018 y 2014; Van der Linden, 2013). Pero que también, y justamente por eso, se rebelan.

Algunos ejemplos son emblemáticos. En marzo de 2011 en Portugal estalló el descontento de la “generación precaria”. Miles de manifestantes, jóvenes e inmigrantes, precarizados y precarizadas, desempleados y desempleadas, calificados o no, expresaron su indignación a través de movimientos como el de los *Precari@s inflexibles*. Simultáneamente en España se produjo el movimiento de los indignados, jóvenes luchando contra las altas tasas de desempleo que bloquean cualquier perspectiva de una vida digna. Sean o no estudiantes, son candidatos prioritarios al desempleo o, en la mejor de las hipótesis, al trabajo precario.

En Inglaterra tuvo lugar una revuelta social importante que se inició luego de que un trabajador taxista negro fue asesinado por la policía. Jóvenes pobres, negros, inmigrantes, desempleados y desempleadas protestaron y fueron los protagonistas de la primera gran explosión social que ocurrió en Inglaterra después de la *Poll Tax*, la protesta que tuvo lugar a inicios de 1990 y que sepultó al gobierno de Margaret Thatcher.

En los Estados Unidos floreció el movimiento de masas *Occupy Wall Street*, denunciando la hegemonía de los intereses del capital financiero y sus nefastas consecuencias sociales: el aumento del desempleo y del trabajo precarizado que afectó con más intensidad las condiciones de vida de las mujeres, de los negros y de los inmigrantes.

En Milán, Italia con el estallido en 2001 conocido como *MayDay*, floreció la revuelta del precariado en lucha por derechos y por una representación autónoma de los jóvenes, los inmigrantes, calificados o no calificados, desprovistos de derechos.

En Nápoles también se desencadenó un movimiento similar del precariado, el *Clash City Workers*, una simbiosis entre el viejo proletariado ahora todavía más precarizado. De allí la denominación de *precariado*, que se hace cada vez más visible y global.

La erosión de los derechos laborales generó también nuevas formas de representación sindical de este nuevo contingente más precarizado del proletariado, el autodenominado precariado. Más allá de surgimiento de distintos movimientos de carácter autonomista, hace algunos años se crearon la *Confederazione Unitaria di Base* (CUB) y más recientemente

la NidiL (*Nuove Identità di Lavoro*), esta última vinculada a la CGIL (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro*).

Las causas de la precarización global

¿Cuáles son las raíces de estos movimientos? La perversidad del nuevo escenario que describimos puede condensarse en el ejemplo del *zero-hour contract* (contrato de cero horas). Se trata de una modalidad de trabajo que prospera en el Reino Unido y en otros países donde los contratos no establecen el número preciso de horas de trabajo. Trabajadores y trabajadoras (siempre es necesario hacer la referencia en femenino dada la división socio-sexual del trabajo que existe en el mundo del trabajo) de las más diversas actividades quedan a disposición del empleador, esperando ser llamados. Y cuando se los solicita, ganan estrictamente por la tarea que realizan y no perciben absolutamente nada por su tiempo de espera. Los capitales informáticos de la era financiera recurren cada vez más frecuentemente a esta práctica de flexibilización total del mercado de trabajo, que es una forma engañosa de esclavitud digital (Antunes, 2018, Huws, 2003 y 2014). Según lo señalado por los sindicatos del Reino Unido en ese país este contingente totaliza más de medio millón de trabajadores y trabajadoras, que trabajan sobre todo en el sector de servicios.

Uber es otro ejemplo más que emblemático: trabajadores y trabajadoras dotados de sus propios instrumentos de trabajo (autos) deben hacerse cargo de los gastos de seguro, manutención, alimentación, etc. Mientras tanto la “aplicación”, en realidad una corporación global que practica el trabajo *ocasional* e *intermitente*, se apropia del sobretrabajo generado por los servicios de los choferes, sin preocuparse por las obligaciones laborales. La diferencia principal entre esta modalidad y el “contrato de cero hora” es que el trabajador o la trabajadora de *Uber* no puede rechazar ningún trabajo. Si así lo hiciera quedará descartado definitivamente luego de algunas llamadas. El escenario tan volátil que al mismo tiempo en que dicha empresa global aumenta sus ganancias aceleradamente, también desarrolla un nuevo prototipo de vehículo sin chofer. Se trata de un modelo completamente automatizado y digitalizado que además recientemente y durante el “testeo” de su “invento” sin trabajo humano directo, causó una muerte por atropello en los Estados Unidos. La empresa *Amazon* combina venta virtual con trabajo fuertemente manual (el embalaje de los libros) y simultáneamente ya opera con tiendas sin trabajadores vivos, donde todo es controlado digitalmente.

Es por eso que, en este mundo del trabajo digital y flexible, el diccionario empresarial no deja de “innovar”. Veamos qué sucede con nuestra modalidad tropical: la “pejotización”. Este tipo de contratación prolifera en las más diversas actividades profesionales como

médicos, abogados, profesores, bancarios, electricistas, trabajo del *care* (cuidadoras). Están también los “emprendedores”, un ejemplo de propietarios y proletarios de sí mismos. Todos y todas con “metas” impuestas que provocan acosos, enfermedades, depresiones y suicidios. La cantidad de acosos en la empresa *Uber* llegaron a tal punto que provocaron la salida de su CEO.

En Brasil la prensa informó recientemente que la Prefectura de Ribeirão Preto pretendía contratar profesores como trabajadores independientes, sin derechos; en un caso que se asemeja a lo que podríamos llamar como una especie de “*Uber* de la educación” o, como fue llamado por los propios docentes de esa localidad, “Profesor Delivery”. No está de más recordar que una de las máximas de la (contra) reforma laboral del gobierno del presidente Michel Temer y de su tropa parlamentaria, bajo la imposición de la CNI (Confederación Nacional de la Industria), FEBRABAN (Federación Brasileira de Bancos) y de los grandes capitales, es la legalización del trabajo intermitente. Esta modalidad se suma a la tercerización total aprobada anteriormente. De esta forma se generalizó la contratación de trabajadores y trabajadoras intermitentes en las grandes corporaciones que actúan en Brasil.

Las empresas de *fast food* celebran efusivamente la implantación del trabajo intermitente y ya existen empresas de consultoría jurídica que se presentan de la siguiente forma: “¿cómo despedir a sus trabajadores y contratarlos de forma más barata?”. En Brasil los índices de indigencia ya se aproximan peligrosamente a los de la India. Basta mirar lo que sucede en las principales ciudades capitales del país, con sus bolsones de hombres y mujeres, jóvenes, negros, etc., que componen un enorme contingente ajeno a cualquier patrón mínimo de humanidad.

En Italia encontramos otro ejemplo reciente de formas disfrazadas de explotación del trabajo. Allí se desarrolló otra forma de trabajo ocasional, el trabajo remunerado con un *voucher*. Los asalariados cobran un *voucher* por las horas de trabajo efectivas de acuerdo al salario mínimo (hora) vigente. Como si esto no fuera suficientemente degradante, el empresariado ofrece, además, y por afuera de la lógica del *voucher*, trabajos excedentes que se pagan por debajo del salario mínimo. Por esta razón esta modalidad de trabajo fue denunciada por el sindicalismo de perfil más crítico, lo que llevó a su suspensión por parte del gobierno en 2017.

Guiada por esta lógica destructiva se expande a nivel global lo que puede llamarse como *uberización* del trabajo. Puesto que el trabajo *on line* borró la separación entre el tiempo de vida *en* el trabajo y *fuera* de él, asistimos al crecimiento exponencial de una era de *esclavitud digital*. En la empresa “moderna” liofilizada, el trabajo exigido por los capitales es el trabajo *flexible*: sin jornadas laborales preestablecidas, sin remuneración fija, sin actividad

predeterminada, sin derechos, ni siquiera el derecho de organización sindical. Y hasta el sistema de “metas” es flexible: siempre deberán superarse las metas anteriores (Antunes, 2018).

Con los servicios cada vez más “commoditizados”, con las tecnologías de la información y de la comunicación en fulgurante expansión, la división sectorial entre agricultura, industria y servicios está cada vez más fragmentada (agroindustria, servicios industriales e industria de servicios), cada vez más sometida a la lógica de la mercancía y del valor y poco importa si esto resulta de trabajos predominantemente materiales o inmateriales.

Contra la “rigidez” que existía en las fábricas en el siglo del automóvil, la era del celular digital genera su propia tríada destructiva del trabajo. Tercerización, informalidad y flexibilidad se transformaron en componentes inseparables del léxico de la empresa corporativa, en su nuevo *leitmotiv*. Se difunde y expande el trabajo intermitente: hoy hay trabajo por unas horas y mañana se evapora. Las grandes corporaciones se enriquecen y el trabajo se empobrece. El “voluntariado” se transforma en el consuelo impuesto de modo casi compulsivo y el “emprendedurismo” es el nuevo elixir de una vida desprovista de sentido, visible cuando se desvanece el mito.

La contracara real de este proceso son los enormes contingentes de inmigrantes globales que en sus flujos migratorios incrementan aún más los bolsones de trabajadores sobrantes, descartables, subempleados y desempleados a escala planetaria (Basso y Perocco, 2008; Roncato, 2013).

Es importante señalar que el trabajo *on line* y digital que produce los *Iphone*, *Ipad* y otros aparatos similares no es posible sin el trabajo que extrae el mineral que se utiliza para su fabricación. Por lo tanto, el trabajo digital no puede ser realizado sin que exista el peor de los trabajos manuales (Huws, 2003 y 2015)⁴. Ese es entonces el “nuevo espíritu de los tiempos que corren”: por un lado la permanente disponibilidad para el trabajo, facilitada por la expansión del trabajo *on line*. Por otra parte, se expande la flexibilización total. De esta forma florecen en todo el mundo los nuevos esclavos intermitentes globales.

La búsqueda de un *nuevo modo de vida se transformó por lo tanto en un imperativo societal de nuestro tiempo*. Y la *actividad vital*, como Marx caracterizó al trabajo, está en el centro de esa aventura humana que se hace cada vez más inevitable.

⁴ En la reciente *Mostra Contemporânea Internacional* de la Ecofalante, fueron presentados diversos films que permiten trazar una espectacular radiografía del trabajo precario global: *Behemont*, de Zhao Liang (China/Francia, 2015); *Machines*, de Rahul Jain (India/Alemania/Finlandia, 2016); *Consumed*, de Richard Seymour (Reino Unido, 2015); *Brumaire*, de Josep Gordillo (Francia, 2015); *What We Have Made*, de Fanny Tondre (Francia, 2016) y *Factory Complex*, de Heung-Soon Im (Corea del Sur, 2015).

¿Qué trabajo tiene futuro?

Dado que el sistema global del capital corroe y ataca las esferas vitales tanto *dentro como fuera del trabajo*, la *desfetichización de la sociedad de consumo* tiene como corolario necesario e imprescindible el desmantelamiento *del modo de producción* de las cosas, tal y como es estructurado por el capital. Este objetivo se vuelve más difícil de alcanzar si al mismo tiempo no se vincula *decisivamente* la lucha a favor del *tiempo libre* con la lucha contra la lógica del capital y la vigencia del *trabajo abstracto*.

Solamente la destrucción de las barreras existentes entre *tiempo de trabajo* y *tiempo de no trabajo* hará posible una vida llena de sentido en todas las esferas del ser social, dada por la *omnilateralidad humana*. De forma tal que sea posible desarrollar una nueva sociabilidad a partir de una *actividad vital* llena de sentido, autodeterminada, *más allá de la división jerárquica hoy vigente que subordina el trabajo al capital* y, por lo tanto, sobre bases completamente nuevas. Si el trabajo vuelve a estar nuevamente *provisto de sentido* el ser social podrá humanizarse y emanciparse en el sentido más profundo si el trabajo, a través y fundamentalmente del verdadero goce del tiempo libre, del ocio en su forma más auténtica y libre (Antunes, 2013).

Puedo dar aquí un ejemplo aparentemente simple. Si el fundamento de la acción colectiva fuese radicalmente orientado contra las formas de alienación y extrañamiento en el mundo de las mercaderías, la lucha inmediata por la reducción de la jornada de trabajo o del tiempo de trabajo se vuelve *enteramente compatible* con el *derecho al trabajo* (en una jornada reducida y sin reducción del salario). Lejos de ser excluyentes, son cuestiones necesariamente *complementarias*.

Y la construcción societal dotada de un *trabajo lleno de sentido* y por una *vida auténtica fuera del trabajo*, por un *tiempo disponible* para el trabajo y por un *tiempo verdaderamente libre* fuera del trabajo – por lo tanto ambos fuera del *control* y del *comando* del sistema del metabolismo social del capital (Mészáros, 2002) – se vuelve vital para la construcción de una sociedad que no está ya regulada por el sistema del capital y sus mecanismos de subordinación, sujeción y otros tantos oprobios humano-sociales.

Una vez que se elimine el gasto del tiempo excedente para la producción de mercaderías (el tiempo de la producción de plusvalor) y también todo el tiempo de producción *destrutivo* y *superfluo* (esferas éstas controladas por el capital), será posible rescatar el verdadero *sentido estructurante del trabajo vivo*, de la “actividad vital” contra el *sentido (des)estructurante del trabajo abstracto para el capital*.

Y esto es así porque bajo el sistema del metabolismo social del capital, el trabajo que *estructura* el capital *desestructura* el ser social. El *trabajo asalariado* que da sentido al capital genera una *subjetividad no auténtica* en el propio acto de trabajo. En una forma superior de

sociabilidad, en un nuevo *modo de vida*, el trabajo, al *reestructurar* el ser social, tendrá como imperativo central *deseestructurar* el sistema del metabolismo social del capital. Y en la medida en que ese *trabajo autodeterminado* transforma en *sin sentido* al capital (eliminándolo), generará las condiciones humano-sociales necesarias para el florecimiento de una *subjetividad auténtica y emancipada* dando así un nuevo *sentido al trabajo* y a la humanidad.

Bibliografía

- Antunes, R. (2011). *O Continente do labor*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (2013). *Los Sentidos del Trabajo*. Buenos Aires : Herramienta.
- Antunes, R. (2014). *Adeus ao Trabalho?* 16ª edição especial de 20 anos da publicação, revista e ampliada. São Paulo: Cortez.
- Antunes, R. (2018). *O Privilégio da Servidão*. São Paulo: Boitempo.
- Basso, P. & Perocco, F. (2008). *Gli immigrati in Europa. Disuguaglianze, razzismo, lotte*. Milano: Angeli.
- Clash City Workers (2014). *Dove i Nostri. Lavoro, classe e movimenti nell'Italia della crisi*. Lucca: La Casa Usher.
- Chesnais, F. (1996). *A Mundialização do Capital*. São Paulo: Xamã.
- Huws, U. (2003). *The Making of a Cybertariat: virtual work in a real world*. Nueva York/Londres: Monthly Review Press/The Merlin Press.
- Huws, U. (2014) *Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age*. Nueva York/Londres: Monthly Review Press/The Merlin Press.
- Mészáros, I. (2002). *Para Além do Capital*. São Paulo: Boitempo.
- Pradella, L. & Marois, T. (Ed.). (2015). *Polarising development: alternatives to neoliberalism and the crisis*. London : Pluto Press.
- Previtali, F., Lucena, C. & Bosco, A. (Coords.). (2019). *Desafios do Trabalho e da Educação no Século XXI, Vol. II*. Edição Eletrônica. Minas Gerais: Navegando Publicações.
- Roncato, M. (2013). *Dekassegui, cyber-refugiado e working poor: o trabalho imigrante e o lugar do outro na sociedade de classe* (Tesis de maestría). Universidad Estadual de Campinas, São Paulo.
- Van Der Linden, M. (2013). *Trabalhadores do Mundo (Ensaio para uma história global do trabalho)*. Campinas: Unicamp.



OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Revista

OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe - IEALC

Año 2020 | Vol. 4, NI

Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia

Nuria Giniger

RECIBIDO: 29 de mayo de 2020
APROBADO: 2 de septiembre de 2020

Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia¹

Nuria Giniger²
CEIL-CONICET
nuriaginiger@gmail.com

Resumen

Con este trabajo nos proponemos establecer una revisión general del teletrabajo, sus implicancias en el contexto actual y los desafíos que supone para la clase obrera, en tiempos de pandemia. Para ello, revisitamos la bibliografía disponible, distinguiendo fundamentalmente las producciones científicas de aquellas que denominamos *propaganda*, pues la mayor parte de la literatura especializada en *home office* es en esta clave. Analizamos artículos de diarios y revistas, documentos de organismos internacionales y estatales, así como las regulaciones existentes en nuestro país, para realizar una reflexión crítica al respecto. Este es un artículo producido en *contexto de emergencia*. La proliferación del teletrabajo debido al aislamiento social preventivo y obligatorio ha generado nuevas preguntas y desafíos para las y los trabajadores. No es nuestra pretensión responder a esos interrogantes, pero sí echar luz sobre un fenómeno complejo y que requiere atención desde distintas aristas.

Palabras clave: *teletrabajo – pandemia – aislamiento social preventivo y obligatorio – condiciones de trabajo*

Abstract

With this paper, we intend to establish a general review of home office, its implications in the current context and the challenges it poses for the working class, in times of pandemic. To do this, we revisit the available bibliography, fundamentally distinguishing scientific productions from those that we call propaganda, since most of the specialized literature in home office is in this key. We analyze newspaper and magazine articles, documents from international and state organizations, as well as the existing regulations in our country, to make a critical reflection on this matter. This is an article produced in an emergency context. The proliferation of home office due to mandatory and preventive social isolation has created new questions and challenges for workers. It is not our intention to answer these questions, but to shed light on a complex phenomenon that requires attention from different angles.

Keywords: *home office – pandemic – mandatory and preventive social isolation – working conditions*

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la tercera edición del informe “El COVID-19 y el mundo del trabajo”, plantea que la disminución de horas laborales en el segundo trimestre implica la destrucción de 305 millones de empleos. Al comenzar la

¹ Nota editorial: el artículo es anterior a la sanción de la ley 27555.

² Doctora en Antropología social. Investigadora adjunta de CONICET, en el CEIL-CONICET. Docente de la UBA.

pandemia, la misma OIT preveía una reducción de 25 millones, es decir que la dimensión de la crisis estaba fuera de órbita para el organismo. El aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO), que entre marzo y abril [tenía al] 90% de la población mundial (..) sometida a cierres parciales o completos de fronteras y a restricciones para viajar (Herrero y Belardo, 2020) demostró ser la forma más eficaz de enfrentar al virus y sobre todo para intentar mejorar los sistemas sanitarios. Sin embargo, puso en evidencia también la incapacidad del capitalismo neoliberal de resolver la crisis, que por el contrario se profundiza día tras día.

Asimismo, el deterioro en las condiciones de trabajo y de vida no es producto de la pandemia, sino que hoy se evidencia con más crudeza. Según datos de OIT (2018), en el mundo, existían 2000 millones de trabajadores con empleos informales, más de 190 millones de personas desempleadas, el consumo diario *per capita* de más de 300 millones de hogares era de menos de dos dólares, entre otros indicadores. Es decir, las condiciones de vida eran catastróficas aun antes del comienzo de la pandemia: “había 820 millones de personas hambrientas en el mundo, 2200 millones sin servicios de agua potable, 4200 millones sin servicios de saneamiento gestionados de forma segura y 3 mil millones sin instalaciones básicas para el lavado de las manos.” (MinRE de Cuba, 2020).

También es importante señalar que la pandemia y el aislamiento social preventivo y obligatorio no produjeron el teletrabajo. Esta modalidad de organización del trabajo tiene ya muchos años, pero se extendió mayormente desde la década del 90, con la expansión de la telemática e internet (Vocos y Martínez, 2004). Sin embargo, el aislamiento generalizado está implicando la masificación del *home office* como modalidad, produciendo una cantidad de dificultades para las y los trabajadores del mundo.

Con este trabajo nos proponemos establecer una revisión general del teletrabajo, sus implicancias en el contexto actual y los desafíos que supone para la clase obrera. Para ello desplegamos una estrategia metodológica propia del contexto de encierro: en primer lugar, revisitamos la bibliografía disponible, distinguiendo fundamentalmente las producciones científicas. Es necesario indicar la enorme proliferación de literatura pro empresarial sobre teletrabajo, que hemos denominado en artículos anteriores como *propaganda* (Giniger, 2014). La mayor parte de la literatura especializada en *home office* es en esta clave.

En segundo lugar, analizamos documentos de organismos internacionales y de organismos estatales, así como las regulaciones existentes en nuestro país y en otros, para realizar una reflexión crítica al respecto. Aunque este artículo no pretende ceñirse estrictamente al contexto argentino, los datos “de caso” son nacionales.

Este es un artículo producido en *contexto de emergencia*. La proliferación del teletrabajo debido al aislamiento social preventivo y obligatorio ha generado nuevas preguntas y desafíos para las y los trabajadores. No es nuestra pretensión responder a esos interrogantes, pero sí echar luz sobre un fenómeno complejo y que requiere atención desde distintas aristas. En este sentido, el origen de este trabajo son dos iniciativas: por un lado, un artículo de opinión que escribí para la revista Hamartia y se publicó el 3 de mayo de 2020³, y una solicitud del sindicato de trabajadores judiciales de Río Negro (SITRAJUR CENTRAL) para que dicte una conferencia a través de Facebook sobre teletrabajo, que luego fuera editada y subida a Youtube⁴. Las repercusiones tanto de la nota, como de la conferencia me estimularon a escribir este artículo.

Finalmente, por razones de simplificación para la escritura y la lectura de este trabajo, decidí no escribirlo con lenguaje inclusivo. Como ya dije otras veces, ser mujer me confiere de este beneficio, pues me autoincluyo.

1. ¿Qué es el teletrabajo?

El teletrabajo, trabajo remoto o *home office* no es un “nuevo trabajo”, es una **modalidad de organización del trabajo**. Esta distinción es clave hoy y lo fue con el surgimiento del mismo. ¿Por qué? En primer lugar, porque la relación laboral que se establece con el teletrabajo no escapa a las regulaciones actualmente existentes, ni a los marcos de despliegue de dichas relaciones de trabajo. Pero fundamentalmente, porque sigue encuadrándose dentro de las ramas o sectores productivos que conocemos, pero bajo la forma de una nueva (aunque no tanto) organización del trabajo.

El trabajo remoto mayormente es una modalidad que implica la cooperación propia de la gran industria (Vocos y Martínez, 2004), pero en espacios diferentes, a veces incluso muy distantes entre sí. Existe trabajo a cuenta propia e independiente en el teletrabajo, pero la modalidad que hoy se extiende es en su forma asalariada, de manera tal que se reorganiza el trabajo que antes se desarrollaba en el mismo establecimiento.

Esta reorganización del trabajo es posible –al menos en esta enorme extensión que hoy experimentamos- por el avance de las TICs (tecnologías de información y comunicación), particularmente los smartphones, las computadoras personales e internet. A estas tecnologías se les agregan una cantidad de softwares de comunicación (plataformas, redes

³ Acceder al artículo en: <http://www.hamartia.com.ar/2020/05/03/donald-muerto-mickey-home-office/>

⁴ Enlace a la conferencia <https://youtu.be/lelkm76mBO4>

sociales, llamadas, videollamadas, videoconferencias, etc.) que completan el marco de posibilidad del trabajo a distancia, tal como lo conocemos actualmente.

Las formas de la modalidad de teletrabajo son múltiples, pero podemos dividir las entre: 1) *offline*: se caracteriza por el *trabajo por objetivos*, cuando se vence el plazo estipulado para la realización de este, el teletrabajador debe entregar a su empleador la tarea encomendada; 2) *online*: el teletrabajador desarrolla sus tareas tal como si estuviera en el establecimiento laboral, pero mediante un «dispositivo de presencia» informático (Elizondo Almeida, 2006). En general, lo que ocurre es que se despliega una combinación de ambas formas de vinculación con el empleador. Asimismo, éstas se despliegan dentro y fuera del domicilio del trabajador, por ejemplo, desde el smartphone en la cola del supermercado, caminando o en un bar. En todo caso, lo significativo es que no se trata de un trabajo nuevo, sino de una reorganización del trabajo, que tiene como eje el despliegue de las tareas en espacios múltiples, pero sosteniendo la función directiva y organizativa acerca de qué se produce y cómo se produce en manos del empleador.

La historia de las luchas de la clase obrera internacional tiene como uno de sus rasgos el encuentro y organización en los lugares de trabajo. Claro está que esto no es definitorio de la organización: son múltiples las experiencias organizativas bajo condiciones adversas (prohibiciones, guerras, dictaduras, genocidios), así como la demostración de la capacidad de la clase trabajadora de ir dando respuesta a las transformaciones que se producen en las relaciones laborales.

De todas formas, es importante reconocer que esta modalidad de organización del trabajo impacta –en la actualidad– en flexibilizar el tiempo de trabajo y la organización de este; en las diferencias de género; en el control laboral; en el aumento de propaganda a favor de las empresas, que son quienes están saliendo beneficiadas con el teletrabajo; así como quedan en evidencia las limitaciones de los marcos regulatorios y los desafíos del sindicalismo para la Argentina.

Veamos una por una.

1.1. Flexibilización del tiempo

Tal como nos enseñó Marx (1973) hace más de cien años, el valor de una mercancía se determina por el tiempo de trabajo necesario para su producción. Es decir que el tiempo –junto con los productores, lógicamente– es una variable central en la producción de valor. La jornada y el ritmo de trabajo se constituyen, entonces, definitorias respecto de la plusvalía.

La traslación de nuestras tareas, así como la adición de nuevas funciones y tareas, a nuestros domicilios, implica en primer lugar, el desorden de nuestra jornada y nuestro ritmo de producción. El aislamiento social preventivo y obligatorio nos agarró desprevenidos al enviarnos a millones de trabajadores a realizar nuestras tareas de forma remota.

Esto implica una modificación sustantiva de una premisa de organización de la sociedad capitalista, a la que estamos acostumbrados: la diferencia entre el espacio de producción y el espacio de reproducción. O, mejor dicho, la supuesta distinción entre estos dos espacios de la vida social. Leite Lopes (2011) indicaba la “invasión” del trabajo en la vida doméstica y la antropología del trabajo ha venido realizando grandes aportes respecto de la superposición de estas “esferas”. Para nosotros esta delimitación “tiene la limitante de establecer un sesgo diferencial entre ámbitos que constituyen una totalidad” (Giniger, 2011).

Así y todo, esta distinción entre el ámbito de trabajo y el doméstico forma parte de nuestra experiencia vital: “ir al trabajo”. Como plantea Harvey (1977), el capitalismo en la segunda posguerra mundial modificó sustantivamente la relación del espacio de la producción y de la reproducción, cambiando la localización de la actividad económica de las ciudades. El transporte público se convirtió así en un elemento clave de la organización social. Es importante tomar nota, entonces, que no siempre fue así. Las descripciones de *cama caliente* que Marx introduce en el capítulo XXVI (1973: 738) nos tienen que permitir analizar que no hay nada definitivo en la organización del trabajo capitalista, pues ésta es la cristalización histórica de una relación de fuerzas.

En este sentido, la masificación desordenada del teletrabajo implica la extensión – también desordenada- de la jornada de trabajo. Se escuchan de a cientos los comentarios acerca de que los jefes se comunican a cualquier hora, solicitan tareas por fuera de la jornada que estaba pautaada antes de la pandemia; hay infinidad de notas en periódicos y revistas sobre el estrés que esto causa⁵. Incluso comienza a viralizarse la noción de “derecho a la desconexión”. En la Argentina, sin ir más lejos, el 23 de abril, el senador Daniel Lovera (Frente de Todos) presentó un proyecto de ley al respecto, bajo influencia de la legislación francesa (artículo L2242-17 incorporado al código laboral⁶) y en la media

⁵Solo a modo de ejemplo: <https://www.tiempoar.com.ar/nota/el-teletrabajo-apura-el-debate-por-el-derecho-a-la-desconexion>

⁶ Acceder al artículo:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000039785096&cidTexte=LEGITEX T000006072050&dateTexte=20200520>

sanción de la ley aprobada por la Cámara de Diputados, el 26 de junio, esta categoría está incluida (Yasky, 2020).

Vamos por partes. Por un lado, efectivamente se extiende la jornada de trabajo. Aquellos que trabajaban de 9 a 17, hoy no tienen ni comienzo ni final en la jornada. Desde el despertar al acostarse, pueden estar realizando alguna tarea propia de su trabajo. O peor aún, despertarse a mitad del sueño puede implicar la ejecución de alguna tarea. Se trastoca hasta tal punto la vida que aquello a lo que estábamos habituados, que aprendimos con el ABC del sentido común, es decir, incorporarnos de la cama, apoyar los pies en el suelo y levantarnos para comenzar el día (“e ir al trabajo”), hoy puede reducirse a agarrar el celular de la mesita de luz y comenzar a trabajar.

En esta misma dirección, por otro lado, los trabajadores pueden estar lavando ropa, cocinando o acostando a sus hijos, al mismo tiempo que responden un email, un whatsapp o llenan un formulario con sus smartphones. Esto ocurre muy especialmente con las mujeres, que somos quienes desarrollamos el trabajo doméstico y de cuidado. Este trabajo no remunerado, que el movimiento feminista intenta visibilizar como tal, hoy hace eclosión con quienes llevan adelante también el trabajo asalariado en sus hogares. Las consecuencias son dramáticas para la salud de las mujeres. Luego volveremos con esto.

Finalmente, el “derecho a la desconexión” estuvo diseñado como tal debido a que los trabajadores salían de los establecimientos laborales y recibían sistemáticamente en sus teléfonos mensajes o pedidos de sus jefes. Muchas empresas les dan a los trabajadores un teléfono corporativo, con el cual la jornada laboral se extiende indefinidamente. La ley del “derecho a la desconexión” originalmente estaba ligada a este fenómeno, más que al teletrabajo. En el teletrabajo, tal como lo estamos experimentando hoy, no hay jornada de trabajo definida.

1.2 Sesgo de género

Existe mucha literatura respecto a lo que se denomina “la doble jornada”, las desigualdades salariales y la invisibilización de las mujeres en el mundo laboral (Benería, 1999; Dalla Costa y James, 1975; Goren, 2010; Ganem et al., 2014; entre otras). Antes indicábamos la extensión de la jornada laboral con el teletrabajo y las particularidades que se producen para las mujeres, que somos mayormente quienes desarrollamos el trabajo doméstico y de cuidado. La noción supuestamente crítica de que el teletrabajo se introduce en la vida familiar para desmoronarla es falsa. Ambos espacios, el productivo y el reproductivo, son conflictivos y esta conflictividad está en aumento con la masificación

del teletrabajo, en la cual nos puso la pandemia. Los hogares son espacios de disputa, en donde se expresan todas las contradicciones fundamentales que atraviesan nuestra sociedad, de clase, de género y raciales.

Hoy, las mujeres que cuidan chicos y tienen que teletrabajar se despiertan de madrugada, retrasan el momento de dormir o se levantan antes que el resto de los miembros de la familia para poder teletrabajar o realizar el trabajo doméstico. Además, privilegian el teletrabajo de sus parejas -cuando las hay- ocupándose del trabajo doméstico y de cuidado. La alternancia del desarrollo de las tareas de teletrabajo y del tele-estudio de los chicos, producto del confinamiento, también implica una sobrecarga para las mujeres con hijos en edad escolar, que requieren del acompañamiento para atravesar la escolaridad en las condiciones de aislamiento. Esto genera un enorme estrés, especialmente por la precariedad de los instrumentos de teletrabajo de la mayoría de los hogares, la profundización de la brecha digital y las condiciones pésimas de (no) espacio que tienen las viviendas. No hay, al menos para las mujeres, jornada ni organización de la jornada laboral que distinga entre el trabajo asalariado y el trabajo doméstico y de cuidado.

¿Es el teletrabajo, entonces, trabajo a domicilio? El trabajo a domicilio es una modalidad de organización del trabajo, que persiste en el capitalismo fundamentalmente con trabajo femenino. Trabajadoras textiles: cortadoras, costureras, cosedoras y tejedoras; y también en algunos rubros de la industria alimenticia o del juguete. Este trabajo a destajo implica la realización de determinados productos, a pedido del empleador (generalmente, con una relación laboral encubierta o clandestina), que luego la trabajadora le entrega. El resultado del trabajo, como en las relaciones laborales capitalistas, no les pertenece a las trabajadoras. Sin embargo, lo que diferencia al trabajo a domicilio del teletrabajo es, especialmente, el control laboral.

El trabajo a domicilio presentó para el capital un obstáculo derivado en la relativa imposibilidad de control sistemático. Para controlar a las trabajadoras, el empleador debe ir a los domicilios a supervisar la realización del trabajo. En un mercado cada vez más estandarizado, el control sobre el proceso de trabajo se torna imprescindible, además de auditado y certificado (Álvarez Newman, 2016). El teletrabajo, por el contrario, cuenta con las herramientas técnicas necesarias para resolver la conexión continua y por tanto el control sobre, en este caso, las teletrabajadoras.

1.3 Control laboral

En marzo de este año, al diseminarse la política de aislamiento social preventivo y obligatorio en gran parte del mundo, los *programas espías* tuvieron un boom de ventas y descargas. Las posibilidades tecnológicas de control a través de softwares específicos son múltiples⁷, desde acceder a la cámara y ver *en vivo* los movimientos, hasta tener el historial completo de visitas a páginas web, incluyendo el tiempo de permanencia en cada una. En algunos casos, estos controles se realizan a sabiendas del trabajador, pero muchas otras veces no⁸.

Como planteamos en otros trabajos (Figari et al., 2016), las herramientas de gestión del *management* se especializan según el campo de actuación técnico-productivo, es decir que se adecuan a las necesidades de productividad y control laboral requeridos. Esto supone “nutrirse de saberes técnicos (que incluyen saberes implícitos no codificados) propios de un determinado campo de intervención” (2016: 18), que en el teletrabajo son saberes tecnológicos, con las TICs especializadas para los fines solicitados.

De todas formas, más allá y más acá de los delitos que puedan cometerse sobre el derecho a la intimidad, de lo que se trata es que el teletrabajo no escape de las tendencias generales de control de la fuerza de trabajo. Estas se orientan sí hacia la especialización tecnológica, pero fundamentalmente sostenidas sobre la fragmentación de los colectivos laborales.

En este punto, la búsqueda de consentimiento (Buroway, 1979) de los trabajadores por parte de las empresas produce una cantidad de sentidos que éstas pretenden diseminar como bondades del teletrabajo. A esto le llamamos *propaganda* y hoy en plena pandemia se extiende, fundamentalmente en las empresas de multimedios, que ven en el teletrabajo una clara oportunidad de reducir costos.

1.4 Propaganda a favor en tiempos de Covid-19

Las ideas que las empresas proponen como las *bondades* acerca del teletrabajo son muchas. Aquí vamos a enumerar algunas para proponer una mirada crítica sobre ellas:

“Trabajar sin moverse de su casa”. Esta idea se difunde como la panacea del trabajo asalariado. Ya no hay que trasladarse hacia ningún sitio, ni seguir una rutina de horarios, fija al despertar; no hay uniforme, ni las formalidades propias de una oficina. El y la trabajadora están en su casa, con la comodidad de esta. ¿Comodidad? Como decíamos más

⁷<https://www.nytimes.com/es/2020/05/08/espanol/ciencia-y-tecnologia/monitoreo-empleados-trabajo-desde-casa->

⁸<https://www.nytimes.com/2014/06/22/technology/workplace-surveillance-sees-good-and-bad.html>

arriba, el espacio doméstico está plagado de conflictos, atravesado por las mismas contradicciones que el resto de la sociedad. Esto incluye, además, que los instrumentos de trabajo, al menos mayoritariamente en esta extensión pandémica del teletrabajo, son propiedad del trabajador. La inminencia del aislamiento y de la transferencia de las tareas a teletrabajo hizo que las condiciones en las cuales se encontraban los equipos para desarrollar estas tareas laborales fueran, mayormente, obsoletas o al menos, no óptimas para esta situación. Rápidamente, se agotaron los stocks de notebooks y aumentó la venta de teléfonos celulares, al menos en la Argentina (Piris, 2020). La obsolescencia de los instrumentos de trabajo retrasa y produce aún más conflictos, a los que se suma la brecha digital y el aumento exponencial de los servicios de internet, con sus caídas y limitaciones.

Está claro que la infraestructura para una migración masiva al teletrabajo y al tele-estudio no era óptima (Diario El Destape, 2018) y la mayoría de las empresas u organismos no se hacen cargo de los instrumentos de trabajo, cuyo mantenimiento corre por parte de los trabajadores.

No debiera naturalizarse esta condición de propiedad de los instrumentos de trabajo por parte de los trabajadores. No es la primera vez que los trabajadores tienen que utilizar sus propias herramientas, pero a la apropiación de la producción ajena se le suma que el gasto de los instrumentos de trabajo y su mantenimiento corren por parte del salario del trabajador. Lo cual, evidentemente, implica una reducción salarial.

Lo mismo ocurre con los gastos corrientes de los hogares. La difusión propagandística del teletrabajo dice: “se gasta menos”. Sin embargo, la luz, el gas, los servicios de internet, el agua y otros servicios esenciales, que durante el tiempo de trabajo en el establecimiento laboral corren por parte del empleador (a veces incluso la alimentación), hoy han sido trasladados a los trabajadores.

Otro canto de sirenas es aquel acerca de que “aumenta la calidad de vida”: “se trabaja en pantuflas; no hay que esperar el colectivo”. Se plantea incluso que el menor uso del transporte implica menos emisiones de carbono, por tanto menor contaminación. Independientemente de la ausencia todavía de estudios serios acerca de la disminución de las emisiones de carbono en tiempo de pandemia y ASPO, vale decir que la *timba* financiera casi es neutra en carbono ni contamina el aire, pero sume a millones de personas en la pobreza.

Finalmente, el teletrabajo se propone como una forma de tener “mayor *autonomía y libertad*”. Estos elementos forman parte del ideario neoliberal por excelencia, en lo que respecta a las relaciones de trabajo. La utopía es el emprendedorismo, proceder sin supervisión, trabaja para cualquier parte del mundo: ser el empleador de ti mismo. Con

este enfoque, se han desmantelado derechos laborales profundizando el individualismo reinante, que hoy en tiempos de pandemia y por tanto, de necesaria solidaridad y colectividad, ponen en crisis a la sociedad. Particularmente, la tendencia es a encubrir las relaciones de trabajo, produciendo fraude laboral. La *uberización* del trabajo (Serrano García, 2017).

A esta propaganda a favor del teletrabajo, además se le opone aquellas otras dimensiones que indicábamos anteriormente y que los trabajadores estamos experimentando: se dificulta la organización del trabajo/vida social, el trabajo en equipo, las condiciones de promoción; disminuyen los salarios de hecho porque se trasladan gastos que corrían a cuenta del empleador. Pero además, no moverse trae consecuencias negativas a la salud física y psíquica.

2. Las empresas tienen beneficios

Las empresas, a pesar de la caída estrepitosa que algunas de ellas están experimentando en sus ventas con el ASPO, también están tomando nota (y expresándolo sistemáticamente en los medios de difusión masivos) de las ventajas que supone la extensión del teletrabajo. No es que no lo supieran, pero el teletrabajo forzado al que nos vimos compelidos debido a la pandemia les permitió una comprobación más certera y sacar cuentas más claras. Pasamos revista aquí de algunos de estos beneficios:

En primer lugar, podemos indicar el ahorro de espacio físico. Además de la reducción de los alquileres de las oficinas, habilita un negocio siempre rentable que es la especulación inmobiliaria. Los inmuebles ociosos, ya se sabe, permiten esa característica. Pero además la reducción del espacio implica también que las empresas se despliegan de los compromisos vinculados con la seguridad y la higiene de los espacios de trabajo (puertas de emergencia, matafuegos, luz adecuada para la utilización de equipos, etc.).

En segundo lugar, reduce algunos costos fijos, tales como la limpieza, la seguridad y los servicios (a veces, incluso la alimentación del personal) que son muy elevados. Las empresas han encontrado maneras de reducir estos gastos, a través de la tercerización (Basualdo y Morales, 2014). Sin embargo, trasladar una porción de estos costos a los empleados es una victoria fenomenal.

En tercer lugar, algo de lo que mencionamos más arriba respecto de la flexibilidad de la jornada en su extensión, pero también en su ritmo. La distancia espacio-temporal de los trabajadores entre sí produce una cierta desconexión respecto del colectivo laboral. Esto también ha sido largamente estudiado, fundamentalmente acerca de las fragmentaciones

de los colectivos de trabajo (Soul, 2015). La ruptura de lazos de solidaridad entre trabajadores, debido a la no conformación y desestructuración de los colectivos de trabajo, aumenta la competencia entre los trabajadores y por tanto, permite aumentar la productividad a través de los ritmos de trabajo. Esto implica, asimismo, una enorme presión individual sobre cada trabajador. A esto se le adiciona la ausencia de organización colectiva -sindical y política- en el lugar de trabajo (Cató y Ventrìci, 2010; Lenguita, 2011), en al menos en el caso argentino, tiene entre otras una función de contralor de las regulaciones conveniadas.

Teniendo en cuenta la relevancia que presenta el ausentismo para el mundo laboral (MTEySS, 2015), las empresas llevan adelante programas y proyectos de búsqueda de reducción de este. Pero el teletrabajo reduce el ausentismo. Hay estudios (García Chávez, 2016) que proponen que la principal causa de ausentismo laboral es la salud-enfermedad y que los trabajadores se mantienen en el teletrabajo, a pesar de estar enfermos o sentirse mal. Con lo cual, aunque seguramente no lo resuelva del todo, el teletrabajo viene a incidir sobre uno de los problemas más importantes de las relaciones laborales de las últimas décadas.

3. Marcos regulatorios existentes en Argentina

Como propone Lenguita (2010:261),

las dudas que el teletrabajo plantea hoy radican en el carácter “clandestino” de los vínculos laborales que proyecta. Como otros modelos de trabajo a distancia, el teletrabajo muestra faltas en la estabilidad y la protección laboral, en parte como resultado de la negación de ámbitos formales y reales de configuración reivindicativa.

Hace nueve años, con una extensión comparativamente minúscula al teletrabajo que estamos experimentando hoy, el fraude laboral y la falta de atención sindical era un elemento por considerar. En este momento tan particular de la historia, con una pandemia en curso y el ASPO como respuesta generalizada, es un tiempo oportuno para la visibilidad y debate sobre la cuestión.

En este marco, es imprescindible recordar que hasta el momento existen marcos regulatorios vigentes. Particularmente, la **Convención OIT 177** (1996) “Trabajo a domicilio”. Esta convención garantiza los derechos generales adquiridos históricamente: remuneración, seguridad, formación, protección por maternidad, etc. La misma no es específica ni mucho menos del teletrabajo, pero permite igual interpretar el marco general de la regulación de las relaciones de trabajo que no se realizan en el establecimiento laboral, especialmente en los domicilios. Esto es importante para

construir el cuadro donde se despliegan las relaciones entre empleados y empleadores, en la línea de evitar el fraude laboral o el encubrimiento. Sin embargo, al no ser específica casi ninguna de las particularidades de esta modalidad de trabajo con el uso de TICs está contemplada.

En Argentina, en 2011, luego de una serie de estudios y diálogos impulsados por el Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social (MTESS) y la OIT, se publicó un **Manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo**⁹. Este material no tiene fuerza de ley ni constituye una regulación, pero tiene la vocación de orientar para futuras reglamentaciones. Los conceptos centrales que se impulsan allí tienen que ver con: 1) la voluntariedad para empleador y empleado; 2) la reversibilidad; 3) la recomendación de que las empresas paguen a los teletrabajadores un importe que compense los gastos derivados de la implementación del teletrabajo en su domicilio¹⁰. Tal como otras orientaciones de OIT, tanto en la voluntariedad (el trabajador no realizará teletrabajo forzosamente, sino de mutuo acuerdo con el empleador), como la reversibilidad (el derecho a volver al puesto de trabajo presencial), existe un sesgo de simetría en la relación laboral. Sin ir más lejos, hoy la extensión del teletrabajo no es voluntaria y la reversibilidad se está poniendo claramente en juego. La amenaza de despidos, en un contexto de crisis tan profundo¹¹, hace impracticable la voluntariedad y la reversibilidad de casi cualquier situación laboral, exceptuando aquellos lugares con fortaleza sindical. Pero además, la reversibilidad es un derecho para los trabajadores que ya están en funciones, ¿qué ocurriría con aquellos nuevos trabajadores?

Asimismo, la media sanción de la ley sobre el teletrabajo a la que hicimos mención más arriba, recoge estas recomendaciones como elementos que componen el articulado, aunque de todas formas, la misma solo entraría en vigencia noventa días posteriores a la finalización del ASPO.

Finalmente, existe también en Argentina, una resolución de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT 1552/2012) que implica un marco general de riesgos y obligaciones del empleador respecto del teletrabajo. Esta resolución exige que el empleador informe a la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) la nueva situación, y que debe proveer los siguientes elementos: silla ergonómica, extintor portátil, botiquín de primeros auxilios, almohadilla mousse, manual de buenas prácticas, para cada uno de los

⁹ Acceder en http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/manual_buenas_practicas_2011.pdf

¹⁰ Ver resolución de la Corte Suprema de Justicia de Suiza al respecto: https://www.swissinfo.ch/eng/court-decision_companies-must-pay-share-of-rent-for-employees-working-from-home/45781126

¹¹ Solo Estados Unidos ya tiene 40 millones de desocupados:

<https://www.theguardian.com/business/2020/may/28/jobless-america-unemployment-coronavirus-in-figures>

teletrabajadores. Sin embargo, al comenzar el ASPO quedó suspendida por la Resolución 21/2020¹², que exige solo informar a las ART.

Palabras finales y el rol sindical

Este trabajo es producto de un análisis de los elementos propios de la extensión y masificación del teletrabajo, que encontramos hoy, en una experiencia única para la humanidad como es esta pandemia y la respuesta que la humanidad encontró: el aislamiento social preventivo y obligatorio. En este sentido, la extensión del teletrabajo que estamos experimentando refiere a una **situación de excepción y emergencia**, por lo cual es necesario no naturalizarla. Los trabajadores que llevan adelante hoy el teletrabajo debieran ser quienes están exceptuados o cumplen tareas y funciones requeridas en tiempo de pandemia, tales como garantizar derechos y obligaciones del Estado y las empresas. No tiene ninguna razón de ser, excepto la ganancia privada, sostener la productividad tal como se venía realizando antes de este tiempo de ASPO.

La historia del capitalismo tiene múltiples experiencias en las cuales los sectores dominantes aprovecharon situaciones de crisis para ampliar sus negocios. El teletrabajo se presenta para las grandes corporaciones como una oportunidad de flexibilización laboral y de intento de desconfiguración de lazos entre trabajadores. La utopía del mundo sin conflicto sigue siendo la expectativa de un sector de las clases dominantes (los mismos que vieron erróneamente “el fin de la historia”), y el teletrabajo los alienta a una vida laboral sin sindicatos, al menos en el lugar de trabajo.

En este sentido, es importante que se abra la negociación colectiva para regular este estado de excepción, pero que esta regulación termine al finalizar el ASPO y los trabajadores recuperemos el conjunto de nuestros derechos, e incluso mejores condiciones laborales.

Para finalizar, enumeraremos algunas de las materias que debieran ser negociadas por los sindicatos: 1) Excepciones al teletrabajo; 2) Remuneración; 3) Compensación adicional, 4) Jornada de trabajo; 5) Formación y capacitación; 6) Evaluación y desarrollo profesional; 7) Derechos de las mujeres; 8) Instalaciones y equipamiento; 9) Confidencialidad y protección de los datos de la empresa; 10) Protección de la salud, seguridad e higiene; 11) Sistema de control, protección del derecho a la intimidad del teletrabajador; 12) Visitas al domicilio del teletrabajador; notificación y consentimiento previo.

¹² <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/226869/20200317>

Hay algunos ejemplos de regulación¹³ y múltiples sindicatos que están discutiendo la necesidad de firmar acuerdos en el marco de la pandemia. Así como se le abre una oportunidad de negocios a las empresas, también es una oportunidad para los trabajadores de recuperar posiciones sobre las condiciones de trabajo.

¹³ Ver, por ejemplo: <https://pulsonoticias.com.ar/67267/teletrabajo-asociacion-judicial-bonaerense-convenio/>

Bibliografía

- Álvarez Newman, D. (2016). "Reflexiones acerca de la "Gestión de la Calidad" como dispositivo managerial de control." *Socio Debate. Revista de Ciencias Sociales* Año 2, N° 4. 1-29.
- Benería, L. (1999) "Globalization, Gender and the Davos Man" *Feminist Economics*, N° 5, Vol. 3, IAFEE. 189-205.
- Buroway, M. (1979) *Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Basualdo, V. y Morales, D. (2014). *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Argentina: Siglo XXI Editores.
- Dalla Costa, M. y James, S. (1975) *El poder de las mujeres y la subversión de la comunidad*. México DF: Siglo XXI
- Elizondo Almeida, A. (2006). "El teletrabajo. Una aproximación conceptual". *Revista de la Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia* N° 3, 175-199.
- El Destape (02 de mayo de 2018). Macri se sinceró y decretó el cierre del programa Conectar Igualdad. Recuperado de <https://www.eldestapeweb.com/nota/macri-se-sincero-y-decreto-el-cierre-del-programa-conectar-igualdad-2018-5-2-18-41-0>
- Figari, et al. (2016). *La trama del capital: estudio de la hegemonía empresaria en la Argentina*. Buenos Aires: Biblos.
- Ganem, J. et al. (2014). "El trabajo remunerado y no remunerado en Rosario. La desigual distribución de los tiempos entre varones y mujeres". *Revista Estudios Sociales Contemporáneos* N° 11, 88-100
- García Chávez, V. H. y Martínez Sánchez, R. (2016). "Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo". *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, N° 6, vol. 11. 13-25
- Giniger, N. (2014). "Doctrina social de la Iglesia y responsabilidad social empresaria: ética y política del neoliberalismo." *Sociedad y religión* N° 24, 34-66.
- Goren, N. (2010) "La Institucionalización de la perspectiva de género. Un mayor reconocimiento". *Nueva Época* N° 40 Foro de Debate de Iberoamericana. América Latina-España-Portugal 35-51
- Harvey (1977) *Urbanismo y desigualdad social*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- Herrero M.B. y Belardo M. (2020) "Negacionistas, gradualistas y estrictos. El complejo engranaje entre las políticas, el tiempo y los sistemas de salud". En: Amadeo, P. (editor), *Posnormales*. Buenos Aires: ASPO Editorial.
- Marx, C. (1973) *El Capital. Crítica de la Economía Política. Libro primero: El desarrollo de la producción capitalista*. EN: Marx y Engels (1973) Obras escogidas. Tomo I. Argentina: Ciencias del Hombre
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2015). *Incidencia del ausentismo laboral en las empresas privadas de los principales centros urbanos. 1° semestre 2015*. http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/eil/al_Ausentismo%20laboral_1_semestre_2015.pdf
- Leite Lopes (2011) *El vapor del diablo*. Buenos Aires: Antropofagia
- Lenguita, P. (2011). "Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino". *Nueva sociedad* 232, 137-149.
- Lenguita, P. (2010). "Las relaciones de teletrabajo: Entre la protección y la reforma". *Argumentos* N° 23, vol. 64. 245-263
- Montes Cató, J. y Ventrici, P. (2010). "El lugar de trabajo como espacio de resistencia a las políticas neoliberales. Reflexiones a partir de las experiencias de los trabajadores telefónicos y del subte." *Theomai* N° 22, 101-119.
- Piris, V. (29 de abril de 2020). Celulares y notebooks subieron más de un 30% y hay faltantes. *El Territorio*. Recuperado de <https://www.elterritorio.com.ar/celulares-y-notebooks-subieron-mas-de-un-30-y-hay-faltantes-67114-et>
- Mundo obrero. (01 de mayo de 2020). *Declaración de Cuba: La pandemia demuestra la necesidad de cooperación*. Recuperado de <https://www.workers.org/2020/05/48126/>
- Organización Internacional del Trabajo. (30 de abril de 2018). *La economía informal emplea más de 60 por ciento de la población activa en el mundo, según la OIT*. Recuperado de

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627202/lang-es/index.htm

Serrano García, J. (2017). "La "uberización" del trabajo: una forma más de violencia laboral". En: Méndez, M. *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo*. España: Peter Lang.

Soul, J. (2015). *Somiseros. La configuración y el devenir de un grupo de obreros desde una perspectiva antropológica*. Rosario: Prohistoria Ediciones.

Vocos y Martínez (2004) *Teletrabajo: ¿otro canto de sirenas?* Buenos Aires: Cuadernos del TEL.

Yasky, H. (02 de julio de 2020). Media sanción para una ley que beneficiará a todos. *Página 12*. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/275840-media-sancion-para-una-ley-que-beneficiara-a-todos>



OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Revista

OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe - IEALC

Año 2020 | Vol. 4, N1

La *managerialización* en el trabajo de los agentes de *Call centers* en Argentina, desde finales de la década de 1980 al presente

Eric Moench

RECIBIDO: 1 de junio de 2020
APROBADO: 30 de agosto de 2020

La *managerialización* en el trabajo de los agentes de Call centers en Argentina, desde finales de la década de 1980 al presente¹

Eric Moench
INCIHUSA-CCT Mendoza-CONICET
moench.eric@gmail.com

Resumen

¿Cómo se estructuran los *Call centers*? ¿qué tipo de gestión del trabajo producen? ¿cómo allí se construye la figura laboral del agente/asesor? Responderemos estos interrogantes describiendo la actividad de los *Call centers* en Argentina desde finales de 1980 hasta el presente, sus aspectos económico-laborales, político-legales y tecnológicos, así como la implementación de técnicas *manageriales* de gestión en el trabajo de los agentes telefónicos y de los más recientes asesores de redes sociales. A partir de esto entenderemos cómo los *Call centers* se vuelven una actividad clave de un período de *clientelización social* (que extiende e intensifica las relaciones entre empresas y clientes) en base a un particular proceso que (trans)forma habilidades y modos de ser: la *managerialización del trabajo*, guiada por criterios –no exentos de conflicto– de multifuncionalidad, disponibilidad, personalización, optimización e individualidad. Finalmente retomamos las lecciones que nos deja este caso para pensar otros procesos organizativos que hoy asoman como el “futuro del trabajo”.

Palabras clave: *Agentes de Call centers – Management – Trabajo – Clientelización social*

Abstract

How are Call Centers structured? What kind of work management do they produce? How is the agent/advisor's work figure built there? We will answer these questions by describing the activity of Call Centers in Argentina from the end of 1980 to the present, its economic-labour, political-legal and technological aspects, as well as the implementation of managerial techniques in the work of telephone agents and the most recent social network advisors. From this we will understand how Call Centers become a key activity in a period of social clientelization (which extends and intensifies the relationship between companies and clients) based on a particular process that forms and transforms skills and ways of being: the managerialization of work, guided by criteria - not exempt from conflict - of multifunctionality, availability, personalization, optimization and individuality. Finally, we take up the lessons left by this case to think about other organizational processes that today appear as the "future of work".

Keywords: *Call Center Agents – Management – Work – Social clientelization*

¹ Este artículo se sustenta empíricamente en una investigación más amplia que dio lugar a un libro (Moench, 2017) y a una posterior tesis doctoral (Moench, 2018), en el marco de una beca otorgada por la Comisión Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET),

Introducción. La *managerialización* del trabajo

Una ponencia del año 2013 presentada en conjunto por un equipo de empleados de la *International Business Machines Corporation* (IBM), empresa multinacional de tecnología y consultoría, detalla un prototipo de *Call center* (aún no existe) que se define como la “mejor solución en términos de satisfacción del cliente y usabilidad (*usability*)”, en tanto permite a las empresas “ir adónde el cliente ya está pasando el tiempo”, esto es “seguir al cliente” en el medio que haya elegido y sea de su conveniencia en las redes sociales (Acharya *et al.*, 2013: 992). En este documento, que introduce un novedoso sistema de organización de *Call center* -donde no es el canal telefónico el que se utiliza, sino las redes sociales- se señala:

Los agentes no necesitan ser humanos. Ellos pueden ser máquinas. De forma similar los clientes en las redes sociales pueden también ser dispositivos / máquinas. El POCC [*Presence based open contact center system*] puede adaptarse a situaciones donde las máquinas / dispositivos se comunican con usuarios humanos en redes sociales, o viceversa (2013: 1003).

Lo sorprendente del “sistema de *Contact Center* abierto basado en la presencia” es su afirmación de que los agentes no necesitan ser humanos: ¿cómo es eso posible? La arquitectura de este *Call center*, señala la ponencia, permite a la empresa ser proactiva para responder a los clientes en las redes sociales, al captar la presencia virtual tanto de clientes como de agentes/dispositivos, para generar una comunicación “uno a uno”. Luego de captar esta presencia posibilita seleccionar al mejor agente/dispositivo (en base a su disponibilidad, locación, experticia, entre otras variables) para el encuentro con un cliente, el cual ya ha sido analizado en función de sus interacciones previas en las redes sociales (su historial de movimientos *on line*, centrándose en sus consumos en redes sociales): este sistema de inteligencia de datos identifica y le otorga una identidad administrada (*Managed Identity*) al cliente, que puede traducirse en la posibilidad de una “conversación hecha a medida” (2013: 990). Así, ambos, “agentes” y clientes, podrían ser máquinas conectadas en una suerte de omnivirtualidad que administra identidades y optimiza la gestión del trabajo.

¿Podrán las máquinas dejar de ser objetos y acercarse a la forma de sujetos, para renovar así las formas de organización de la actividad de los *Call centers*, o bien este prototipo es solamente un sueño *managerial*? Como sea, realidad factible o sueño inalcanzable, lo que el prototipo POCC representa para nosotros es un tipo de gestión que se desea implementar: administrar técnicamente hasta el nivel de mayor optimización el trabajo de los agentes de *Call centers*. Atraviesa a esta actividad un tipo de gestión del trabajo que llamaremos *managerial*, no exclusiva de un sector, actividad o un país, sino que se extiende

hace ya más de tres o cuatro décadas a nivel global en diversos ámbitos.² Entenderemos aquí al *management* y a su función en los *Call centers* como un instrumento que administra las habilidades laborales de los agentes, y que establece un ordenamiento a través de las prescripciones que determinan cómo actuar; al mismo tiempo, entendemos al *management* en una dimensión moral, en tanto funciona como una fuente de sentido que define una direccionalidad de las acciones a través de los valores que promueve³.

¿Para qué estudiar la *managerialización* en la gestión del trabajo? En última instancia para comprender, a partir de lo que implica una extensión del *management* como instrumento prescriptivo y moral, un tipo de socialización ya de varias generaciones en el ámbito laboral. Una multitud de trabajadores entran año a año al mercado laboral a través de la actividad de los *Call centers* y se vinculan –probablemente sin pensarlo– a un complejo proceso que forma y transforma sus habilidades e incluso sus modos de ser. Para entender tal proceso es necesario conocer qué tipo de organización son los *Call centers*, cuáles han sido los elementos que han configurado esta actividad y qué formas de sujeciones sobre los trabajadores facilitan las técnicas *manageriales*. Proponemos entonces un método de análisis diacrónico para esta actividad y la gestión del trabajo allí presente. Estudiar a lo largo del tiempo estos aspectos, que tienen sus lógicas propias, pero se encuentran interrelacionados, permite captar cómo se ha formado (y precisar la dirección en que se seguirá transformando) un tipo particular de organización y de gestión del trabajo, y evaluar sus efectos sobre los trabajadores.

En base a estas cuestiones dividimos el artículo en tres apartados. En primer lugar, desarrollaremos la idea de una “clientelización social”, y su relación al funcionamiento de la actividad de los *Call centers*. En segundo lugar, haremos un recorrido histórico por la actividad de los *Call centers* en Argentina entre los años 1987 hasta los años recientes, donde destacaremos los procesos que van desde los *Call centers* a los “*Contact Centers*”, y desde los agentes telefónicos a los asesores de redes sociales. En tercer lugar describiremos en cuatro “imágenes” cómo se construye a través del tiempo la figura laboral que directamente gestiona al cliente, los agentes de *Call centers*. Finalmente retomamos las lecciones que nos deja el caso propuesto para reflexionar y realizar comparaciones con lo que hoy asoma como el futuro del trabajo.

² Una mirada panorámica sobre este fenómeno puede verse en Szlechter y Luci (comps.) (2014).

³ Para mayor detalle de esta doble dimensión del *management*, y su relación con las conductas *performativas* de los agentes de *Call centers* (la cual conjuga una búsqueda de efectividad para “resolver problemas” con la intención de “satisfacer clientes”), véase Moench y López Ruiz (2020, pp. 161-164).

1. Los *Call centers* como gestores de una *clientelización social*

Las palabras de José⁴, gerente de marketing de un laboratorio nacional, se vuelven una potente imagen de las nuevas formas que adquiere la relación entre empresas y clientes en la época actual, cuando nos señala, casi al pasar, naturalmente, que cada producto tiene el número de *Call center* del laboratorio o del *Call center* del producto. Es decir, el laboratorio tiene un *Call center* e, incluso, para algunos de sus productos se organiza un número específico de llamada, con su área específica de atención. Nuestra cotidianeidad se encuentra rodeada por la relación con los *Call centers*: sobre las gestiones de clientes que allí se realizan podríamos enumerar un listado extensísimo, tanto que listarlas podría volverse interminable.

Nos limitaremos a mencionar unos pocos servicios que han surgido en nuestra investigación, donde se refleja la forma y el contenido de las interacciones entre clientes y empresas: el servicio de “Atención al cliente”, de “Ventas”, de “*Order Taking*”, de “*Help Desk*”, de “*Back office*”, de “Cobranzas”, de “Encuestas”⁵. Luego aparecen las “campanas”, que determinan concretamente aquellas interacciones. Entre las llamadas o mensajes entrantes (*inbound*) que los agentes reciben, podemos mencionar la gestión del servicio de grúas para vehículos asegurados, reclamos por diferencias de saldo o pedidos de desconocimiento de compra en tarjetas de crédito, atención de quejas sobre el funcionamiento de electrodomésticos, reclamos por incumplimiento en la entrega de productos de construcción, concertar citas para ventas de productos publicitados en televisión, atención de reclamos por algún tipo de fallas en los teléfonos celulares, ventas por catálogo de productos de oficina, derivaciones a concesionarias por problemas mecánicos de vehículos. Y entre las llamadas o mensajes salientes (*outbound*) que los agentes emiten, podríamos mencionar las gestiones para ventas de equipos y planes de celulares o servicios de internet, la realización de encuestas que cubren diversos tópicos, las ventas de seguros para el hogar, de robos y de accidentes personales, la retención de clientes (al ofrecer distintos tipos de incentivos, regalos y descuentos) y las estrategias de “afinidad” para lograr clientes fidelizados (ofrecerles asesoramiento, promociones, etc.), las cobranzas de recuperación de deudas por productos comprados impagos.

⁴ Fecha de entrevista: 10-9-2011.

⁵ La “Atención al cliente” consiste habitualmente en la recepción de llamadas y mensajes de los clientes para solucionar problemas con productos/servicios y/o solicitar información y realizar trámites; en “Ventas” habitualmente los agentes llaman a potenciales clientes para realizar la venta de productos/servicios; en el servicio de “*Order Taking*” los agentes habitualmente reciben llamadas de potenciales clientes para realizar la venta de productos/servicios y, eventualmente, concertan citas comerciales; el “*Help Desk*” (“Soporte técnico”) consiste habitualmente en la recepción de llamadas y mensajes por parte de los clientes debido a algún tipo de incidencia técnica; en “*Back office*” habitualmente se gestionan reclamos y/o solicitudes hechos por los clientes (no en simultáneo a la interacción con el cliente) para luego comunicarse con éste y ofrecerle una solución; en “Cobranzas” habitualmente los agentes llaman al cliente para recordarle sus deudas pendientes y se negocian formas de pago; en el servicio de “Encuestas” los agentes habitualmente realizan llamadas para que potenciales encuestados respondan un cuestionario (típicamente de investigación de mercados y opinión pública).

Ahora bien, la actividad de los *Call centers* en Argentina, desde finales de la década de 1980 hasta el presente, es un emergente de un proceso que podríamos denominar como de *clientelización social*, donde los trámites cotidianos de todo tipo figuran en bases de datos que almacenan información sobre productos, servicios y sobre el propio cliente: a continuación describiremos los elementos que han posibilitado que los *Call centers* se vuelvan un gestor clave de este proceso de clientelización social, permitiendo así extender e intensificar la relación entre empresas y clientes. Pero ¿cómo podemos pensar esta vastísima variedad de trámites cotidianos que nos rodean, qué tipo de empresas son los *Call centers*, organizaciones emblemáticas de qué tipo de sociedad?

En un breve pero profundo texto, Gilles Deleuze anuncia, siguiendo los fructíferos análisis de Michel Foucault, un pasaje de las sociedades disciplinarias a las sociedades de control. Foucault, señala Deleuze, ha analizado las disciplinas en función de “instituciones de encierro” (escuela, asilos psiquiátricos, hospitales, cuarteles, fábricas), y pudo dar cuenta de un proyecto de sociedad que se volvía visible en las fábricas y podría resumirse en “concentrar, repartir en el espacio, ordenar en el tiempo, componer en el espacio-tiempo una fuerza productiva cuyo efecto debe ser superior a la suma de las fuerzas elementales” (1991: 115). Deleuze apuesta a actualizar aquel diagnóstico cuando afirma que el modelo del encierro ha quedado algo obsoleto, y señala que en una sociedad de control la fábrica es sustituida por la empresa, y que ésta es un alma, es etérea, y se esfuerza por imponer formas de modulación en estados siempre metaestables: una suerte de intangibilidad, no por ser la empresa algo “inmaterial”, sino porque se encuentra en continua variación. No se trata ya de un capitalismo de producción sino de productos. No se trata ya de fábricas que hacen de los individuos un cuerpo, vigilado por un patrón, pero que otorga también la posibilidad de que los sindicatos puedan movilizar a toda una masa de resistentes. La empresa, en cambio, instituye una rivalidad individualizada, donde el control se ejerce a corto plazo y mediante una rotación rápida. La empresa no representa para Deleuze sólo un espacio de trabajo, sino algo más extenso: vuelve visible la instalación progresiva y dispersa de un nuevo régimen de dominación, donde “el servicio de ventas” se ha convertido en el centro, en el “alma” de tal régimen.

Avancemos un paso más. Philippe Zarifian, en torno a la huella dejada por Deleuze, invita a explorar una hipótesis que le parece fértil para la sociología laboral: la tensión aún inacabada entre las sociedades disciplinarias y las sociedades de control, que más que un reemplazo de una por otra –como sugeriría Deleuze–, implica la coexistencia de unas con otras en una “lenta agonía” (2002: 25). Así, genera formas organizacionales que no se corresponden plenamente a ninguna de los dos tipos de sociedad. Para pensar tal hibridez Zarifian trae un buen ejemplo para nosotros, pues, justamente, remite a los *Call centers*. El autor señala que en los *Call centers* se producen diferencias entre lo esperado por la

empresa y lo hecho por el agente telefónico. Por ejemplo, transgredir la presión disciplinaria que se ejerce sobre el tiempo de respuesta y modular, llamada por llamada, el compromiso preciso con el cliente. Agrega el autor que allí puede observarse que los agentes piensan en "prestar servicio" donde la jerarquía de la empresa piensa prioritariamente en "rendimiento". En desacuerdo con las prácticas de la empresa, el agente se distancia subjetivamente de aquella, al priorizar otros valores: al hacerlo, concluye Zarifian, "transgrede la dominación que sufre", y con ello "practica un desplazamiento de perspectiva" (2002: 31). Así, en los *Call centers* se vuelve decisivo el "compromiso subjetivo" de los trabajadores.

Nuestra narración tendrá en cuenta el espíritu tanto de las palabras de Deleuze como las de Zarifian: aunque el *management* haya podido volverse parte de un nuevo régimen de dominación actual, una total internalización y adaptación de los agentes/asesores a las técnicas de gestión del trabajo que se implementan en los *Call centers* parece aún un sueño *managerial*, como el detallado en nuestra introducción.

2. La actividad de los *Call centers* en Argentina, desde finales de 1980 al presente

Podemos fechar la irrupción como grupo laboral de los agentes de los *Call centers* "profesionalizados" en Argentina, hacia finales de la década de 1980. Veamos cuál es el significado aquí de tal profesionalización. El nacimiento de la Asociación de Marketing Directo e Interactivo de Argentina (AMDIA) se produce en el año 1987. Esta entidad marca un hito en la comercialización y comunicación de productos o servicios, dado que producirá nuevos saberes y codificaciones para hacerlo, que tendrán implementación en los *Call centers*⁶. En este sentido, AMDIA traerá nuevas modalidades para prácticas laborales del llamado "marketing directo" o "uno a uno", y los *Call centers* serán un tipo de organización afín a tales prácticas. Salvador Filiba, quien ha sido titular honorario de AMDIA, señala que el *CityBank* traerá la profesionalización del contacto con el cliente, en este caso, para la venta de tarjetas de crédito a clientes de alto consumo, en la jerga del marketing, a clientes "ABCI": fue el primer banco que prestó servicios de *Call centers* profesionalizados desde Argentina, en la segunda mitad de la década de 1980, en lo que se denominó "comisionadoras"⁷ (lo que connotaba que los *Call centers* lograban comisiones al captar clientes de tarjetas de crédito). Luego la *Banca Nazionale del Lavoro* comienza a realizar prácticas similares, hacia finales de esos mismos años de 1980. La apertura para la llegada de bancos privados y la mayor competencia financiera explica la adopción progresiva de este tipo de prácticas comerciales, cuyo objetivo inicial será incrementar el

⁶ Puede tomarse como ejemplo de ello el Código de Ética que ha desarrollado esta institución, que en el año 2004 derivará en un código legalizado a nivel nacional en Argentina.

⁷ Disponible: <http://www.filiba.com.ar/?p=296> (Última visita: 1-7-2018).

número de usuarios de servicios entre quienes ya eran clientes de esos bancos. Así, en sintonía con las necesidades del sector financiero, la actividad de los *Call centers* profesionalizados logra un primer impulso para iniciar su camino en Argentina⁸. Pasemos ahora a analizar los hitos históricos (político-legales, tecnológicos y económicos-laborales) que han configurado a la actividad de *Call centers* a lo largo de más de tres décadas.

2.1 De los Call Centers a los Contact Centers

A comienzos de la década de 1990 la creciente privatización de los servicios públicos generará un decisivo crecimiento en las empresas de *Call centers*: Filiba señala la “revolución” que significaron las privatizaciones de los servicios públicos de gas, agua, luz y telecomunicaciones en Argentina, en tanto las nuevas empresas privadas de servicios públicos rápidamente toman la organización de los *Call centers* como un aspecto clave de la competencia comercial, al buscar un servicio más intenso de relacionamiento con sus clientes⁹. La privatización del servicio de telecomunicaciones también produce cambios tecnológicos que permiten mutar de la telefonía analógica a la digital, abriendo la posibilidad para extender la red telefónica, y así muchas empresas comienzan a instalar más líneas de atención. Junto a ello comienza a crecer la cantidad de llamadas, tanto de telefonía fija como de telefonía celular (Moench, 2017).

Las posibilidades de crecimiento de esta actividad presentan similitudes a nivel latinoamericano: coinciden ciertos rasgos comunes en torno al uso de nuevas tecnologías productivas, procesos de desregulación de las telecomunicaciones, privatizaciones de servicios públicos y un mayor auge de las entidades financieras, volviéndose así una etapa histórica de carácter regional¹⁰. Junto a estas transformaciones también se implementa una heterogénea arquitectura legal que facilita la expansión de la actividad de los *Call centers*: leyes hacia los “consumidores”, leyes con impacto laboral, y leyes con impacto sobre las formas de competencia empresarial. Entre las leyes de mayor impacto sobre la actividad de los *Call centers* en Argentina se encuentra la conocida como Ley de Defensa del Consumidor (Ley Nro. 24.240) que se sanciona en el año 1993 y, entre otras cuestiones, otorga impulso a la demanda de servicios de *Call centers* entre las grandes empresas, las

⁸ Eduardo, un ex gerente de planeamiento de un gran banco internacional, nos comenta que los *Call Centers* de los bancos estaban enfocados inicialmente en realizar gestiones típicas de un banco, como cobranzas, comunicación con el cliente por un servicio posventa, “donde se pensaba individualmente” en el cliente; pero, enfatizaba: “siempre se ha ido avanzando en pos de obtener datos del cliente: más allá de la gestión era importante poder conocerlo para tomar o poder realizar futuras prácticas”. Fecha de entrevista: 19-8-2012.

⁹ Disponible: <http://www.filiba.com.ar/?p=296> (Última visita: 1-7-2018). Recordemos que, a nivel nacional, se privatiza la empresa de telecomunicaciones en el año 1990, se privatiza el servicio público de agua en 1991, y se privatizan los servicios eléctricos y de gas en 1992.

¹⁰ En este sentido el caso argentino no parece diferir, en trazos generales, de las condiciones de posibilidad de surgimiento en Brasil y México, los otros países donde se inserta mayormente esta actividad en Latinoamérica. Para el caso de Brasil, véase M. Oliveira Junior (2005). Para el caso de México, véase Micheli Thirión (2007).

cuales deben garantizar los derechos al consumidor al comprar un bien o servicio, y muchas de estas empresas instalan el número 0-800 para proveer un canal gratuito de comunicación entre los consumidores y las empresas. Unos años después, en el año 2000, se sanciona la Ley de Protección de Datos Personales (Ley 25.326), que regula un cúmulo cada vez mayor de datos del cliente que circulan en la sociedad. Permite, al mismo tiempo, que los *Call centers*, como centros de almacenamiento de información de clientes, puedan legitimarse como actividad laboral especializada y ajustada a la ley.

Entre las leyes laborales debemos destacar, en el año 1995, la sanción de la ley número 24.465, que reforma aspectos de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) favorables hacia el trabajador: elimina la disposición que impone que si la jornada pactada supera a la habitual, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa; reduce contribuciones patronales hacia la seguridad social para este tipo de trabajadores; y elimina los límites máximos de trabajadores con la modalidad contractual a tiempo parcial en cada empresa. El trabajo a tiempo parcial es la forma habitual de contratación en los *Call centers*, y la ley fomenta, justamente, el trabajo a tiempo parcial en las empresas, con la quita de derechos laborales previamente adquiridos y los beneficios a las empresas que ello supone.

Finalmente, entre las que denominamos leyes de competencia empresarial se destaca la ley número 25.013 sancionada en el año 1998, y que permite pasar de la responsabilidad legal de las empresas contratantes de trabajadores al simple control de las condiciones laborales de estos trabajadores, que trabajan para la empresa, pero que ésta utiliza a través de servicios tercerizados. Así, se limita la responsabilidad de las empresas, en obligaciones laborales y de seguridad social, cuando contraten servicios (referidos a su actividad principal o accesoria) a otras empresas (subcontratistas) (Basualdo et al, 2015:89). La tercerización de la actividad laboral, que en esta década de 1990 queda amparada legalmente, se utiliza en los sectores empresariales como eficiente forma de organizar el proceso de trabajo, externalizando las tareas menos rentables de las empresas, ahorrando costos laborales y avanzando en la conquista (menos riesgosa) de nuevos mercados.

En suma, la legislación sancionada genera beneficios en las nuevas lógicas de competencia empresariales que se instauran en el marco de la clientelización social, al mismo tiempo que deterioran las condiciones laborales de los trabajadores. Es el sindicato de Comercio quien mayoritariamente representa a los trabajadores legalmente en esta actividad, y es también el sindicato que en distintos momentos históricos ha actuado en estrecha sintonía a los intereses de las cámaras empresariales de los grandes *Call centers*: esta situación posibilita en buena medida este retroceso en los derechos laborales previamente adquiridos. Pero también cabe señalar que una disputa sobre el estatuto y los derechos que le corresponden a esta actividad de *Call centers* y a sus trabajadores, atravesará todo el

periodo aquí bajo estudio, disputa en la cual siempre acabará prevaleciendo lo que en otro texto hemos denominado como un estatuto competitivo del trabajo, cuyo eje busca garantizar la competitividad de las empresas a partir de mayores criterios de control sobre la gestión del trabajo, asegurando mayores niveles de productividad en perjuicio de los derechos laborales (e incluso la salud) de los trabajadores¹¹. Señalemos, por último, que son visibles en todo el periodo estudiado las intensas disputas intrasindicales por la representación de los trabajadores, que se distancian así de los más unificados intereses de las cámaras empresariales, e influyen negativamente en la percepción que los trabajadores tienen de quienes los representan¹².

Pasemos de la arquitectura político-legal a la infraestructura en tecnología informática y telecomunicaciones, y junto a ello comenzamos a introducirnos más directamente en las técnicas *manageriales* de gestión del trabajo de los agentes de *Call centers*. También en la década de 1990 los dispositivos informáticos y de comunicaciones convergen (integran funciones), y permiten en adelante trabajar con información asociada a cada llamada, cuestión clave para el funcionamiento de los *Call centers*.

Hacia la segunda mitad de la década de 1990 comienzan a instalarse en algunos *Call centers* –al comienzo en los más grandes– los sistemas de Respuesta de Voz Interactiva (IVR, por sus siglas en inglés) que permiten la interacción del cliente con una computadora instalada en el *Call center* para la autogestión de información. Luego se implementa el denominado discador predictivo, *software* de derivación de llamadas que desde la central telefónica de las empresas permite la distribución automática del volumen de llamadas recibidas (disparan llamadas a los agentes que no estén atendiendo el teléfono en ese momento), lo que permite una nueva forma de organizar el flujo de llamadas entrantes. Hacia finales de la década de 1990, a partir especialmente de la demanda del sector financiero, se avanza en la sofisticación de los reportes de control del trabajo del agente telefónico (del tiempo real de llamada, el número de llamadas atendidas, los tiempos de espera) y se comienza a implementar *software* que permiten el monitoreo de llamadas, para grabar cada una de ellas. Todos estos instrumentos tecnológicos se volverán esenciales para organizar las disciplinas y controles en los *Call centers*.

Si hacia mediados de la década de 1990 ya se habían instalado en Argentina las primeras grandes empresas de *Call centers* tercerizadas, será recién desde comienzos de los años

¹¹ Para una caracterización de los diversos proyectos de ley para regular el trabajo en los *Call Centers*, que fueron debatidos en estos años en el Congreso Nacional pero que no lograron sancionarse, así como para un detallado análisis del convenio colectivo de trabajo que acaba reglamentándose (y las disputas y alianzas que lo atraviesan), véase Moench (2017) y Moench (2018).

¹² Cuando preguntábamos a los agentes de *Call centers* si habían realizado reclamos amparados en el sindicato o había un delegado sindical en su lugar de trabajo, generalmente sus respuestas dejaban traslucir cierta indiferencia o distancia hacia la cuestión sindical; otros enfatizaban lo beneficioso del convenio laboral que encuadra a los agentes representados por el sindicato de Telefónicos (FOETRA) frente al de Comercio.

2000 cuando este proceso se vuelva más tangible, especialmente por la cantidad de empleo directo que se multiplica y se traduce en un vertiginoso aumento de los agentes que trabajan¹³. La competencia en servicios de *Call centers* se trasladará progresivamente hacia empresas tercerizadas, lo que irá en línea con las facilidades legales dadas a este tipo de servicios en los años previos, y con los nuevos costos laborales deprimidos luego de la crisis argentina del año 2001 (que reduce drásticamente el valor del salario medido en dólares), y posibilita no sólo la instalación de *Call centers* que operan para el mercado local de clientes, sino también la llegada de empresas que cubren servicios para el mercado de clientes extranjeros. Hacia mediados de la primera década de los años 2000 se produce, en Argentina y América Latina, un crecimiento vertiginoso de *Call centers* de empresas multinacionales: estrategias empresariales globales definen la búsqueda de costos bajos en salarios junto a la búsqueda de agentes con buena formación educativa¹⁴.

A lo largo de esta década también habrá un auge de los usos de la red internet que permitirá bajar ciertos costos operativos para los *call centers*¹⁵, así como facilitará nuevos negocios. En paralelo (y con fuerte relación a este nuevo impulso de la actividad de *Call centers* multinacionales), se produjo –llegando hasta el presente–, año tras año y provincia tras provincia en Argentina, una ininterrumpida sanción de legislación que subvenciona en variadas formas los costos operativos de las empresas¹⁶. Será una etapa que marca el comienzo de una notable intensificación de los contactos entre las empresas y los (potenciales) clientes¹⁷.

Ya comenzados los años 2000, se difunde desde los sectores empresariales (y muy visiblemente en la literatura especializada) la denominación de *Contact Center* para designar a los *Call centers* (muchos nombres de empresas adoptan aquella denominación, aunque esta última sigue siendo como más popularmente se conoce a este tipo de organizaciones). Con este cambio se busca enfatizar que la gestión de los clientes no sólo

¹³ Para un detalle de la evolución cronológica del empleo directo que generan los *Call Centers* tercerizados, véase Moench (2017, capítulo quinto).

¹⁴ Esta misma realidad pero respecto al caso indio es la que refleja Richard Sennett cuando señala que en India los puestos de trabajo en los *Call centers* están a cargo de personas al menos bilingües, o que han tenido cursos de formación universitaria, y “que han perfeccionado sus habilidades lingüísticas de tal manera que quien llama no sabe si se ha comunicado con Hartford o con Bombay”. Y, más adelante concluye que la combinación de motivación y formación atrae particularmente a empresarios, quienes pagan salarios “vituperables” a agentes telefónicos de alta capacitación (2006: 78-79).

¹⁵ Nos comenta Mario, Encargado de Sistemas de un *Call center* pequeño de encuestas de investigación de mercado, que en estos años crece la telefonía de Protocolo de Internet (IP, por su sigla en inglés), aspecto importante para los *Call centers*, en tanto representa la posibilidad de hacer las llamadas digitales, lo que fomenta nuevamente la multiplicación de líneas telefónicas disponibles y la baja de sus costos, especialmente en llamadas de larga distancia. Fecha de la entrevista: 26-10-2010.

¹⁶ Para una descripción de la legislación sancionada hacia la actividad de *Call centers*, en relación a los vínculos de los sectores empresariales y gobiernos provinciales, véase Moench (2017).

¹⁷ Esta intensificación será tal que llevará al establecimiento de diversas regulaciones del tipo “No Llame” para que los hogares puedan evitar ser llamados desde un *Call center*, y que culminarán en la sanción de la ley nacional “No Llame” del año 2014, aún vigente. Véase Moench (2017).

se realiza a través de una llamada, sino que se gestionan “contactos” de clientes que exceden al canal telefónico: inicialmente el *e-mail* se destaca como canal alternativo; luego, como veremos, se sumarán otros. Asimismo, la denominación *Contact Center* responde a una estrategia corporativa que tiene por objetivo mostrar que desde este tipo de organizaciones se realiza un servicio más integral hacia el cliente.

2.2 De los agentes telefónicos a los asesores de redes sociales

Luego del año 2010 se masifican nuevas formas de comunicación: se abren nuevas modalidades de gestión de los clientes que integran nuevos canales de contacto. Entre los sectores empresariales se vuelve habitual la difusión de discursos que enfatizan el uso las redes sociales en los *Call centers* para hacer nuevos negocios, y éstos se vuelcan progresivamente a su gestión¹⁸. En este contexto, la gestión del trabajo produce un giro: los asesores de redes sociales –a diferencia de los agentes telefónicos–, por ejemplo, ejercen habilidades específicas de escritura, las prescripciones *manageriales* les permiten el “tuteo” con el cliente (los usuarios de redes sociales son más jóvenes), se acelera la gestión de los trámites. Quizás lo más decisivo aquí se relaciona a los controles laborales: por un lado, no estarán tan presentes las disciplinas espaciales y la micro-gestión del tiempo de las llamadas atendidas, así como no se sienten tan directos y personales los malos tratos de los clientes¹⁹; por otro lado, los comentarios y calificaciones que “premian” o “escrachan” a una empresa pueden aparecer en las páginas de las empresas, pero también en las redes sociales donde las empresas y los clientes tienen su perfil y así se socializan exponencialmente tales comentarios: en este escenario virtual, la empresa juega su reputación, y también lo hace el asesor de redes sociales, en función de la valoración de los clientes respecto a la calidad de su atención²⁰.

En estos años, y en diversos artículos de revistas especializadas se vuelve común la denominación de los *Contact centers* como plataformas multicanales (y más recientemente) omnicanales, que remiten a diversos canales de atención al cliente, tales como el teléfono, el *e-mail*, el *chat*, las redes sociales, los servicios *on-line* en páginas *webs*. También se difunden nuevos procedimientos de medición y evaluación de la gestión de

¹⁸ A modo de ejemplo, pueden verse las palabras de José Romero Victorica, director ejecutivo del *Call Center Allus Global*: <http://call-centersur.com/cambio-el-paradigma-el-canal-social-media-no-se-parecen-a-ninguno-otro/> (Última visita: 14-7-2018).

¹⁹ Dos agentes de *Call centers*, Lourdes y Constanza, que combinan tareas de atención telefónica con atención en redes sociales, nos señalan que “sacarte la vincha es como un alivio”, no te llega tanto el insulto y la mala energía del otro. Fechas de entrevistas: 22-2-2018 y 6-3-2018, respectivamente.

²⁰ En un documento sobre los *Call centers* de una reconocida consultora estadounidense se señala que las empresas entienden que los clientes “ya no están dispuestos a sufrir en silencio, gracias a las redes sociales, ahora pueden rápidamente diseminar sus opiniones negativas y compartir su enojo con el mundo, colocando (con solo un *click*) en jaque a la marca y a la reputación de la empresa”. Véase Frost & Sullivan (2013: 8).

los clientes que integran el uso que estos últimos realizan de los múltiples canales de “contacto”: “buenas prácticas” laborales para la “experiencia del cliente”, en la jerga *managerial*.

Aunque la gestión por redes sociales ha llegado a los *Call centers*, vale aclarar aquí que no es un tipo de canal de reclamo mayoritario aún, ya que el teléfono continúa siendo el más masivo: así, más que reemplazar el teléfono por las redes sociales, se da una incipiente confluencia de ambos canales. No obstante lo cual, es innegable el crecimiento de *Call centers* dedicados a los servicios *on line*, así como la de una figura laboral en crecimiento numérico, como la de los asesores de redes sociales²¹.

En las tres décadas aquí descriptas, que van desde los *Call centers* a los “*Contact Centers*”, y desde los agentes telefónicos a los asesores de redes sociales, diversos sectores demandan servicios de *Call centers*: sector de telecomunicaciones (compañías de telefonía fija y móvil, medios de comunicación); sector financiero (bancos, compañías de seguros, tarjetas de crédito); sectores de marketing, publicidad y medios gráficos; sectores de empresas de producción y comercialización de productos masivos; sector informático; sector de servicios (empresas de entretenimiento y turismo); sectores de salud y laboratorios (obras sociales, prepagas, farmacéuticas); en diversas entidades de servicios públicos y privados (organismos gubernamentales y no gubernamentales). Así, las empresas de *Call centers* se vuelven parte de una actividad transversal en Argentina.

3. La figura laboral del agente de *Call centers*, en cuatro “imágenes”

El recorrido histórico realizado en los apartados precedentes nos permite distinguir y elaborar la figura laboral del agente de *Call center*. Cada una de las cuatro imágenes que construiremos a continuación se ajusta a las etapas descriptas y da cuenta de una figura del agente/asesor más representativa en cada época. Sin embargo, no se trata de un proceso mediante el cual las distintas habilidades esperadas de aquellos se van reemplazando unas a otras: éstas se superponen y se vuelven complementarias, como capas que se adhieren a su piel. Estas imágenes no pretenden ser exhaustivas, sino que nuestra intención es marcar y significar los rasgos salientes de la figura laboral del agente/asesor a través del tiempo en correspondencia a un tipo organizacional particular que busca implementarlas.

²¹ Una agente telefónica -delegada de uno de los sindicatos presentes en esta actividad, la Asociación de Trabajadores de Centros de Contactos y Afines de Córdoba- nos comenta que el logo con la “vincha” de este colectivo laboral, imagen que representa el uso del teléfono en los *Call centers*, pronto será modificado, pues ha quedado obsoleto: la vincha no representa las nuevas modalidades de gestión al cliente de un `asesor` en un *Contact Center* (éstos no usan vincha, en tanto escriben), figura que, nos informa, tiene un visible crecimiento en años recientes. Fecha de entrevista: 18-3-2018.

La primera imagen sobre la figura laboral de los agentes de *Call centers* representa la emergencia de la actividad en Argentina. Nos ha revelado sus contornos un texto de Silvia Korinfeld (2001), que tomamos aquí como documento de una época. La autora advierte y caracteriza uno de los rasgos centrales que se adhiere a la figura laboral del agente, nosotros le daremos el nombre de “tele-gestor multifunción”.

En su investigación sobre los servicios de atención comercial 112 que comienzan a utilizar las empresas de telecomunicaciones privatizadas, Telefónica y Telecom, en la década de 1990, la autora destaca que se ha producido una tendencia al cierre de oficinas comerciales de estas empresas, en sus servicios de atención directa al público, para pasar a gestionarlos desde los *Call centers*, y que junto a ello, se observan varias transformaciones. Por un lado, en los *Call centers* de aquellas empresas se ha producido una significativa mutación en la gestión del cliente: del antiguo “usuario-abonado” nomenclatura que definía a quien sólo recibía el servicio de línea telefónica (fija), se pasa a la nomenclatura de “usuario-cliente”, al cual se le ofrecen en forma continua y creciente una diversidad de productos y servicios. Simultáneamente se transforma el antiguo “operador-telefónico” (aquel que recibía los reclamos por el único servicio prestado) en un “telegestor”, cuya actividad laboral absorbe más funciones y que, señala la autora, al mismo tiempo debe contar con nuevos atributos de cordialidad, eficiencia y rapidez. De este telegestor, ahora multifunción, se espera que pueda tener la habilidad para realizar diversas tareas en el marco de nuevos criterios de evaluación tanto cuantitativos como cualitativos, lo que comenzará a afectar su salud psico-física.

La segunda imagen de la figura laboral del agente de *Call center* representa para nosotros en forma adecuada lo ocurrido hacia mediados y finales de la década de 1990 en Argentina. Se destaca el “operador disponible”, aquel agente que logra adecuarse a los controles tele-informáticos implementados en el *Call center* en el cual trabaja, y logra compatibilizar su tarea con el monitoreo de cada uno de sus movimientos, que lo controlan tanto a nivel espacial como temporal. Para el logro de tal disponibilidad se diseña un determinado tipo de organización.

El nombre de esta imagen de “agente disponible” surge de un particular modo de organizar el trabajo que tenía un *Call center*, el cual prestaba servicio para una Aseguradora de Fondos de Jubilación y Pensión (AFJP) en Argentina, y fue premiado por sus pares, altos ejecutivos de *Call centers*, en el año 2000²²: en la organización del trabajo allí presente

²² Véase Revista digital *Contact Center Nro. 1* (Año 2000). Unos pocos años antes de la publicación de esta revista especializada, precisamente en el año 1995, se sanciona la ley sobre las AFJP y, a partir de ello estas nuevas instituciones privatizadas -que reemplazaron a la gestión pública de los fondos previsionales- contrataron *Call centers* tercerizados para gestionar su cartera de clientes.

las llamadas que ingresaban activaban luces verdes y rojas, según el tiempo que se tenía en espera al cliente, antes de atender su llamada. Así, se premia una organización con aspecto de un cuartel de bomberos, y a agentes cuya tarea se encontraba atravesada por las urgencias y las sirenas. El gerente que lo dirigía describía, orgulloso, que con un solo llamado ingresado en “cola de espera”, una luz verde comenzaba a girar por encima de los *boxes*²³. Y en caso de que un cliente lleve más de veinte segundos de espera se enciende una policíaca luz roja, y el problema debe solucionarse de inmediato. En ese marco de controles tele-informáticos se habían logrado los resultados que se esperaban de los agentes: el monitoreo del flujo constante de llamadas da cuenta aquí de un disciplinamiento y control espacial y temporal producto de la necesidad de mantenerse en los puestos de trabajo, pues se monitorea la distribución de llamadas, el tiempo que los agentes tienen de ocio, de resolución de llamada, en suma, lo que se conoce como “tiempo de disponibilidad” para la tarea²⁴.

La tercera imagen que caracteriza los rasgos salientes de la figura laboral del agente de *Call centers* representa en forma ajustada lo sucedido a mediados de los años 2000 en Argentina. Un documento de la empresa *Tecnovoz*, la cual desarrolla e implementa productos y servicios tecnológicos para *Call centers*²⁵, refleja una figura laboral a la que le daremos el nombre de “representante personalizable”. Éste evoca una suerte de búsqueda de personalización en la gestión del cliente por parte del agente, un requerimiento para vender más o, al menos, saber vender una buena “imagen” (la de la empresa a la cual se representa). En esta búsqueda de personalización, se combinan habilidades para hablar y escuchar en agentes que sean capaces de recrear una instancia de confianza y una (rápida) captación de las necesidades del cliente.

El documento de *Tecnovoz* trae un sencillo ejemplo de cómo implementar esta estrategia: el protagonista es un almacenero que ve pasar frente a su negocio a un cliente, rápidamente lo reconoce por su nombre, inicia una conversación y le ofrece –antes que el cliente lo pida– un producto para la esposa del cliente, de quien muestra que conoce sus preferencias. Esta aparentemente sencilla acción hecha por el almacenero refleja todos los elementos de una estrategia de relacionamiento con el cliente: reconocer al cliente y su entorno, escucharlo activamente y conocer sus necesidades específicas, anticiparse a sus demandas, y fidelizar al cliente personalizando la transacción. Así, el tono y los modales para hablar y escuchar que ejercen los agentes de *Call centers* en la gestión del

²³ El *box* es el puesto físico de trabajo de cada agente de *Call center*.

²⁴ Para un minucioso detalle de los controles laborales tele-informáticos que el *management* implementa en los *Call centers*, véase Moench (2018).

²⁵ Véase Revista digital *Contact Center* Nro. 29 (Año 2007).

cliente se vuelven clave. La “clientelización social” es entonces mediada, y en ello reside su eficacia, por la personalización presente en la efímera relación social que ocurre en la interacción entre agentes y clientes, que se convierte en una obligación personal asumida por los agentes para llegar al logro de acuerdos o entendimientos, aún soportando muchas veces malos tratos de los clientes. Recuérdense aquí el prototipo de *Contact Center* que describimos en la introducción: ¿no es justamente esta cuestión, la de personalizar la gestión del cliente, la que permite dudar de su implementación efectiva y a gran escala?²⁶

La cuarta imagen de la figura laboral del agente de *Call center* se extiende desde los años 2010 hasta el presente. Comenzamos a pensar el nombre de esta figura laboral cuando encontramos un *blog* de una empresa de soluciones tecnológicas para *Call centers*²⁷. El *blog* resume ajustadamente las búsquedas actuales sobre la más óptima organización de los *Call centers* en el marco de una mayor diversidad de canales a través de los cuales se contactan empresas y clientes. El ideal de la organización, desde el año 2010 en adelante, parece querer dejar de lado al teléfono, indicado como algo obsoleto por los propios sectores empresariales²⁸, aunque paradójicamente, el teléfono continúa siendo el principal canal de comunicación entre los clientes y las empresas, como ya fue señalado.

El nombre dado a esta imagen es la del “asesor optimizado”, en tanto representa las nuevas “mejores prácticas” para realizar el trabajo del agente con relación a que éste se vuelva hábil para atender por diversos canales de contacto, integre mayores funciones a sus tareas y logre adecuarse a las nuevas formas de evaluación de los clientes. Son agentes capaces de “aprovechar cada oportunidad de negocio” y “estar donde está el cliente”, frases recurrentes que circulan en revistas especializadas de *Call centers* y en las páginas *webs* de distintas empresas ligadas a esta actividad, y que resumen el espíritu del asesor optimizado quien debe ser ya no sólo cordial y eficaz, sino mostrar versatilidad y seguridad. Por ejemplo, en campañas conocidas como *CyberMonday* o *Black Friday*, en algunos *Call centers* los agentes deben ser capaces de trabajar tanto en el servicio de atención al cliente como de ventas, para reforzar este último servicio, más intensamente demandado en determinados días de ofertas especiales. Asimismo, los agentes deben

²⁶ Pensemos, por ejemplo, en el *chat on line* de algunos *Call centers* donde, en forma cada vez más extendida, una máquina interactúa con el cliente: la máquina capta la palabra del cliente y lo relaciona automáticamente con ciertas plantillas de respuesta. Claro que las respuestas son siempre similares y por ahora este procedimiento no muestra personalización alguna. Distinto es si interactuamos en *chats* con un ser humano: una entrevistada nos señala que, aunque le demanda más tiempo, cuando atiende por redes sociales trata de evitar copiar y pegar plantillas. Nos cuenta que ha tenido que gestionar clientes a los que le incumplieron la fecha de entrega de un producto varias veces, y ella evita escribirle las mismas respuestas pre-formuladas como disculpa para que aquel no se sienta maltratado e incomprendido. Como se ve, también la personalización por redes sociales permite evitar situaciones insólitas e irritantes.

²⁷ Véase <http://latam-es.blog.genesys.com/esta-listo-para-un-mundo-omnicanal/> (Última visita 12-7-2018).

²⁸ Ya en el año 2010, Salvador Filiba, ex titular de AMDIA, indicaba que había un desprestigio del canal telefónico. Véase Revista digital *Contact Center* Nro. 46 (Año 2010). La “Ley No llame” antes mencionada es síntoma de este desprestigio.

mostrarse seguros ante un cliente con mayor poder de control sobre su trabajo (para evitar así “los escraches en el muro de *Facebook*”, como nos señalan nuestros entrevistados) y tener una predisposición a aceptar sus evaluaciones (e incluso esperar que por este medio sea reconocido su trabajo).

En suma, las habilidades esperadas en la figura laboral del agente telefónico son diversas -el ‘telegestor multi-función’, el ‘operador disponible’, el ‘representante personalizable’ y el ‘asesor optimizado’-, relacionadas a cuatro características centrales: que sea capaz de realizar muchas tareas, que sea multifuncional; que sea capaz de adecuarse y estar disponible en función de los controles sobre cada uno de sus movimientos en su trabajo, que sea disponible; que sea capaz de modificar su conducta laboral en cada llamada, que sea personalizable; que sea capaz de integrar destrezas en forma eficiente, que sea optimizable.

Uno de los momentos en que se suspende la implementación efectiva de estas habilidades es cuando se produce el “Cuelgue de Vincha”, es decir, cuando los agentes deciden como medida de protesta dejar de trabajar. Una de nuestras entrevistadas fue protagonista de esta protesta en un *Call center* de gran tamaño de una empresa de telecomunicaciones multinacional. Federica nos cuenta que el reclamo comenzó porque “nos pagaban las horas extras como adicional variable, no como horas extras”²⁹. Por esta situación, ella y otro compañero fueron inicialmente al sindicato de Comercio, pero fueron desoídos en varias oportunidades. Federica nos explicaba que en ese momento entre los agentes no había una “cuestión sindical” por detrás -no había siquiera delegados en la empresa- pero sí un apoyo generalizado a los reclamos que ellos habían iniciado: alentado por esto, Federica comenzó a comunicarse con sus pares para reclamar colectivamente. El reclamo se hizo y duró unos minutos: se sumaron a la protesta tres “peines”, o sea tres equipos de agentes, quienes se pararon, se quitaron sus vinchas para realizar llamadas y dejaron de trabajar. El resto de los peines, “por todo el `quilombo` que se armó, dejaron sus llamadas medio paradas y se levantaron para ver qué pasaba”, cuenta Federica. Un mes después amparándose en un supuesto mala *performance* (desempeño laboral en la jerga *managerial*), echaron al compañero de Federica que había iniciado la protesta junto a ella. Ella piensa que “zafó por hacer buenos números”, y agrega: “siempre saqué los premios”, lo que en su caso parece haberse vuelto un método de defensa ante el despido, pues quizás éste sería percibido por los demás agentes como una injusticia hacia una trabajadora “intachable”.

La política anti-sindical de los *Call centers* (especialmente en los que tienen gran cantidad de empleados), parece formar parte de una cultura organizacional típica de estas empresas: se intenta cortar de raíz todo vínculo que se establezca entre los agentes

²⁹ Fecha de entrevista: 18-3-2018

telefónicos y cualquier tipo de acción colectiva que los agrupe.³⁰ Como antes mencionábamos las habilidades que se espera sean ejercidas por los agentes de *Call center*, en este caso se espera e incentiva una actitud anti-sindical.³¹ Así, la *managerialización* en el trabajo de los agentes de *Call centers* también se sustenta en una política de individualización de los reclamos³².

Reflexiones finales. Sobre el futuro del trabajo

Hacia finales de la década de 1980 los *Call centers* se volvían un tipo de empresa emergente. En el presente, ya más de tres décadas de funcionamiento de los *Call centers* ubica a esta actividad como parte del paisaje laboral de nuestra época y como emblemática en la gestión de clientes, y junto a ello la ha vuelto una organización socializante: la implementación del *management* en los *Call centers*, en tanto instrumento prescriptivo y moral de gestión del trabajo se ha vuelto parte de las habilidades de los agentes (pensemos en su multifuncionalidad, disponibilidad y optimización para las tareas) e incluso de sus modos de ser (pensemos en la personalización del contacto, y también en la individualización promovida), no sin producir modos *sui generis* de resistencias de los agentes/asesores. El método de análisis procesual desarrollado en este artículo, describiendo los tipos particulares de relaciones societales de las últimas décadas en Argentina y sus modos de organización y gestión en los *Call centers*, ha servido para evaluar sus efectos sobre los trabajadores. Quizás este método sirva también para pensar sobre el “futuro del trabajo”.

En este sentido, las palabras “plataforma” y “app” resuenan como algo novedoso tecnológicamente; si se las vincula al trabajo seguramente lo distinguen como algo reciente, que *está ocurriendo* en el mercado laboral y que se proyecta hacia el futuro. Muchos de los trabajos que se piensan a partir de estas nociones forman parte de lo que comienza a denominarse como “economías de plataformas”, concepto que engloba un importante número de variadas y heterogéneas actividades laborales (servicios de mensajería, transporte, plomería, programadores *web*, traductores, comercios minoristas,

³⁰ Sobre esto último Julio, gerente de negocios en un *Call center* que brinda principalmente servicios a los sectores de telecomunicaciones, finanzas y marketing, nos señala que es contraproducente emplear a algún agente que viene de trabajar previamente en otro *Call center*, ya que “puede venir sindicalizado”. Entonces, la empresa indaga si ese *Call center* tuvo problemas sindicales, y se “tacha” a los agentes que vienen de un *Call center* “donde la vibra sindical está muyregnada”. Fecha de entrevista: 15-11-2014.

³¹ Más allá de cierta indiferencia hacia los sindicatos antes mencionada, los reclamos generalizados son obstaculizados por esta actitud anti-sindical que se promueve desde los *Call center*. Algunos entrevistados nos contaban que “nadie está sindicalizado, porque si sabían que eras sindicalista te echaban” o “te veían mal, te ponían en la mira”. El miedo ante estas situaciones paraliza los reclamos.

³² Hemos relevado dos programas del área de recursos humanos de *Call centers* que van en este sentido: el de “Puertas abiertas” en un *Call center* grande de capitales franceses; y las “Reuniones de Confianza” en un *Call center* mediano de un grupo empresario internacional. Véase Moench (2018).

entre muchos otros). En un texto reciente que diagnostica los alcances de este fenómeno (Madariaga et al, 2019) se señala que lo común de todas estas actividades (más allá de sus diferencias a nivel de complejidad de la actividad y del espacio –virtual o físico- donde se realizan) es que siempre se trata de “modelos de intermediación [que se realizan] a través de plataformas digitales que no brindan el servicio subyacente, sino que se limitan a garantizar las condiciones o el escenario adecuado para que interactúen oferta y demanda” (2019: 15). Se describe allí que el fenómeno de las plataformas ha nacido hace alrededor de diez años a nivel global, y es un fenómeno relativamente reciente en Argentina, que crece especialmente desde el año 2016 en sintonía con el cambio de gobierno y signo político, que modificó la política económica y propició un ambiente más favorable para los negocios (*open business*) y el ingreso de inversión extranjera directa. Tal apertura produjo transformaciones organizacionales que modifican las formas de inversión y negocios, la estructura ocupacional del mercado laboral, la regulación laboral, e incluso las habilidades necesarias y las estrategias óptimas para que los trabajadores puedan adecuarse a esta nueva realidad.

En otro texto, de tono más crítico, Ludmila Abilio estudia el fenómeno de la “uberización del trabajo” enfocándose en los servicios de mensajería brasileños adheridos a sistemas de plataformas, actividad de gran relevancia a nivel del empleo. La autora afirma que estos nuevos negocios se han vuelto empleadores de trabajadores y no sólo intermediarios tecnológicos. Sin embargo, son negados los vínculos del empleo y subordinación que se generan a través de las “empresas-aplicativos”³³. Éstas se reapropian de modos de vida y de la vulnerabilidad social de una multitud de trabajadores a los que les impone un tipo de organización, gestión y control en el trabajo³⁴, que deriva en un tipo de autogestión subordinada, definida por estrategias personales de supervivencia de mayor costo y responsabilidad a nivel individual (2019: 2-5). El discurso de estas “empresas-aplicativos”, y esta es otra de sus novedades, puede ser asociado a un retorno de las ideas liberales. Al promover un supuesto intercambio directo, sin mediaciones, de oferta y demanda, se estaría entonces produciendo un encuentro en el mercado de agentes económicos independientes que ejercen libremente sus potencialidades e intereses, tendiendo al

³³ Este último concepto es forjado por la autora para enfatizar la relación desigual capital/trabajo y empresario/trabajador que intentan ser desdibujadas bajo el lema: “Sé tu propio jefe”, lo que oscurece procesos de informalización del trabajo y transferencia de riesgos para el trabajador (2019: 3-4).

³⁴ En referencia al control del trabajo por parte de las “empresas-aplicativos”, Abilio señala que éstas implementan un “gerenciamento algorítmico” que ejerce un control sobre el trabajo más difícil de reconocer que en la relación de dependencia, y que remite a la posibilidad de imponer el valor del servicio prestado, y un control total sobre la distribución del trabajo y sobre la determinación de las reglas que definen esa distribución (2019: 3). También en Madariaga *et al.*, se concluye que varias de las plataformas presentes en Argentina ejercen un nivel elevado de control sobre los trabajadores, y esto en cuanto a la determinación del precio del servicio, el cobro del ingreso por los servicios, la obligatoriedad de aceptar trabajos y la supervisión y evaluación de desempeño de los trabajadores (2019: 27-30).

bienestar general de la sociedad. Esto nos remite nuevamente al sistema POCC, que detallamos en nuestra introducción, cuando mostrábamos que este prototipo de “*Call center* del futuro” selecciona al mejor agente/dispositivo para el “encuentro” con un cliente: ¿no se emparenta ello con estos nuevos tipos de gestión del trabajo que se sostienen en la creencia de un supuesto carácter independiente y autónomo de la oferta y la demanda que se encuentran en el mercado (aquí virtual) potenciándose y aportando al bienestar general? El problema es que estos trabajadores “independientes” cuentan con escasos derechos laborales y menores beneficios en seguridad social, en comparación con los trabajadores en relación de dependencia, al menos en la Argentina actual. También Abilio muestra la degradación progresiva del trabajo y de los trabajadores en Brasil, si se observa este fenómeno en clave histórico-procesual y global.

Para finalizar, señalemos que la actividad de los *Call centers* nació en Argentina -y también marcamos sus similitudes con Brasil y México- en base a modelos laborales vinculados a los programas neoliberales latinoamericanos (el paradigma de finales de los años ochenta y comienzos de los años noventa del siglo pasado con eje en lo financiero, las privatizaciones y el retroceso de derechos laborales). ¿Podrán generar estas actividades “de plataforma”, tal como lo hicieron los *Call centers*, un sostenido nuevo camino de *managerialización* del trabajo? ¿podrán enraizarse las nuevas actividades laborales en procesos sociales que les den sustento? ¿con qué límites y alcances podrán internalizarse en los trabajadores nuevos tipos de conducta –como las de autogestión subordinada- en base a las formas de (auto)organización implementadas? Estudiar la actividad de *Call centers* en tanto proceso de *managerialización* del trabajo, tal lo intentado aquí, es también un modo posible de pensar el futuro del trabajo.

Referencias bibliográficas

- Abilio, L. C. (2019). "Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado". En *Psicoperspectivas*, 18(3). Disponible: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>
- Acharya, A., Manweiler, J., Sharma, S. y Banerjee, M. (2013). Presence Based Open Contact Center Leveraging Social Networks. Ponencia presentada por IBM en la ciudad de Ghent, en el *IFIP/IEEE International Symposium on Integrated Network Management Experience Session Paper* (IM2013), pp. 990-1003.
- Basualdo, V. Morales, D. Esponda, A. y Gianibelli, G. (2015). *Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual*. Bs. As.: Ed. La Página SA.
- Deleuze, G. (1991). PosData sobre las sociedades de control. En C. Ferrer (comp.) *El lenguaje literario*, T° 2. Montevideo: Ed. Nordan.
- Frost & Sullivan (2013). *El Centro de Contacto: Un recurso estratégico para desarrollar nuevos negocios*. [S/especificar ciudad]: A Frost & Sullivan White Paper.
- Korinfeld, S. (2001). El servicio de atención al cliente – 112. En Neffa, J. (coord.) *Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores*. Bs. As.: Ed. Trabajo y Sociedad, Ceil-Piette, CONICET.
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* Bs. As.: CIPPEC-BID - OIT.
- Micheli Thirión, J. (2007). Los call centers y los nuevos trabajos del siglo XXI. En *Revista CONfines* 3/5 enero-mayo 2007, pp. 49-58.
- Miranda Oliveira Jr., M. (coord.) (2005). *Brazilian Call Center Industry Report 2005. (The Global Call Center Industry Project)*. Sao Paulo: Pontificia Universidade Catolica de Sao Paulo.
- Moench, E. (2018). *El (sin)sentido ético de la conversación. Los modos de subjetivación laboral de los agentes telefónicos de call centers argentinos entre los años 1987 y 2017*. Tesis de Doctorado. Bs. As.: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Disponible: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/78900>
- (2017). *La constitución actual del trabajo. Sobre la construcción y la generalización de la actividad de los Call Centers en Argentina (1994-2010)*. Bs. As.: Ed. Teseo.
- Disponible: <https://www.teseopress.com/callcenters>
- Moench, E. y López Ruiz, O. (2020). La formación de una cultura laboral. El ethos managerial-performativo entre los agentes telefónicos de call centers. En *Revista Controversias y Concurrencias Latinoamericanas* Vol.11 N.20, pp. 157-178.
- Sennett, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Szlechter, D. y Luci, F. (comps.) (2014). *Sociología del management en la Argentina. Una mirada crítica sobre los actores, los discursos y las prácticas en las grandes empresas del país*. Bs. As.: Ed. Edicon.
- Zarifian, P. (2002). Engajamento subjetivo, disciplina e controle. En *Revista Novos Estudos CEBRAP* N.° 64, novembro 2002, pp. 23-31



OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Revista

OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe - IEALC

Año 2020 | Vol. 4, NI

Disputas laborales en torno de la *fintechización* en el sector bancario argentino entre 2017-2019. Estudio documental de las perspectivas de las cámaras bancarias y la organización sindical nacional

Agustina Daniela Godoy

RECIBIDO: 28 de abril de 2020
APROBADO: 8 de septiembre de 2020

Disputas laborales en torno de la *fintechización* en el sector bancario argentino entre 2017-2019. Estudio documental de las perspectivas de las cámaras bancarias y la organización sindical nacional

Agustina Daniela Godoy
Universidad Nacional de La Matanza
Universidad Nacional de Quilmes
godoyagustina@gmail.com

Resumen

El avance tecnológico y el uso extendido del software que tuvo lugar desde la última década ha facilitado el surgimiento de nuevos modelos de negocio. Entre ellos se destacan las compañías *fintech* que no solo han impactado en las finanzas, sino también en el mundo del trabajo. Este artículo se propuso reflexionar acerca de las disputas laborales que surgen en torno a las compañías *fintech*, identificadas por las cámaras empresarias y la organización sindical nacional dentro el sector bancario en Argentina entre 2017-2019. Este estudio cobra relevancia al considerar una lectura en clave medular del fenómeno de la *fintechización*, en tanto que se demarca de cualquier otra tendencia reciente en la economía digital, entre ellas, la *uberización*. A través de la revisión documental y la contrastación de las perspectivas entre ambos actores, se concluyó que las actuales disputas laborales en torno a la *fintechización* revisten un profundo carácter *antinómico*.

Palabras clave: *Avance tecnológico – Compañías fintech – Trabajo bancario – Disputas laborales*

Abstract

The technological advance and the widespread use of software that has taken place since the last decade has facilitated the emergence of new business models. These include fintech companies that have not only impacted finances, but also the world of work. This article set out to reflect on the labor disputes that arise around fintech companies, identified by the business chambers and the national union organization within the banking sector in Argentina between 2017-2019. This study becomes relevant when considering a reading in the core of the phenomenon of *fintechization*, while it demarcates from any other recent trend in the digital economy, including uberization. Through the documentary review and the contrast of the perspectives between both actors, it was concluded that the current labor disputes around *fintechization* have a deep antinomic character.

Keywords: *Technological advance – Fintech companies – Banking work – Labor disputes*

Introducción

El debate sobre el avance tecnológico es una discusión que, históricamente, ha tenido lugar en el mundo del trabajo. En este caso, la velocidad exponencial con la que se produce esta nueva revolución digital es la que le imprime un sello particular. A su vez, el uso extendido del software y de las secuencias de algoritmos en el marco expansivo de las telecomunicaciones, han contribuido a la creación de nuevos modelos de negocios basado en plataformas digitales, tales como *Uber* y *Airbnb*, sólo por mencionar algunos de ellos.

En este contexto, el surgimiento de las compañías *fintech* no sería un fenómeno estrictamente novedoso en términos de avance tecnológico dentro de la industria financiera. Así, se pueden identificar algunos hitos dentro del sector que dan cuenta acerca de cómo la impronta tecnológica, hacia finales del siglo XX, comenzó a cambiar las formas en que las personas se relacionaban con los bancos. Entre ellos se destacan la aparición del cajero automático y de la banca telefónica entre 1970 y 1980 y del *home banking* (banca electrónica desde casa) en la década del '90, ambos impulsados gracias al desarrollo de las telecomunicaciones fijas y de internet, respectivamente.

En tanto, la expansión de las telecomunicaciones y el uso de dispositivos móviles para la realización de transacciones y operaciones financieras a partir del 2000 fue uno de los motivos que favorecieron el surgimiento de nuevas empresas netamente digitales denominadas *fintech* en América Latina (Banco Interamericano de Desarrollo y Finnovista, 2018). Esto se suma a las altas tasas de población no bancarizada o semibancarizada que hicieron de las *fintech* su misión de *inclusión financiera*.

Esta *inclusión* refiere al acceso de servicios financieros y su uso adecuado, a partir de proveer dichos servicios a segmentos de la población que hoy se encuentran, en gran medida, desatendidos o excluidos por el sistema tradicional (Accenture, 2018). Dentro de los servicios financieros que acercan a personas sin acceso a prestaciones bancarias formales se encuentran las cuentas corrientes, cajas de ahorro, préstamos y tarjetas de crédito.

Se estima que un 60% de las empresas *fintech* que operan actualmente en América Latina habrían surgido entre 2014 y 2016 (Banco Interamericano de Desarrollo y Finnovista, 2017). En tanto, en Argentina, la Cámara que nuclea a las *fintech*, creada en 2007, relevó que para agosto de 2019 existían un total de 223 compañías *fintech*, lo que representa un crecimiento del sector en un 63 % respecto de noviembre de 2018 y de un 110% desde julio del mismo año.¹

La expansión de las empresas *fintech* impacta directa o indirectamente en las actividades tradicionales de los bancos debido a la presión digital que éstos reciben de sus competidores. De esta forma, cuando se considera al sector bancario en Argentina se observa que, desde los bancos, nucleados en diferentes cámaras empresarias,² se impulsa un proceso de transformación digital, ya sea por cambios internos o por alianzas estratégicas con las mismas *fintech*. Por su parte, esta transformación no es desconocida

¹ Fuente: Diario Iproup, 2020. Recuperado de <https://bit.ly/2KpgMpM>

² Asociación de Bancos de la Argentina (ABA) que agrupa a bancos extranjeros. Asociación de Bancos Argentinos (ADEBA), que agrupa a bancos privados de capital argentino. Asociación de Bancos Públicos y Privados de la de la República Argentina (ABAPPRA). Asociación de la Banca Especializada (ABE) en Consumo y Pymes.

por el gremio bancario,³ pero sí resistida en tanto que su colisión con el convenio, sostenido por ultraactividad desde 1975 y con otros acuerdos generales o de empresa dentro de la actividad, pudiera representar una pérdida de derechos para los trabajadores.

En este marco de transformación digital, el poder ejecutivo encabezado por Mauricio Macri⁴ intentó instalar una discusión acerca de los convenios de 1975, enfatizando en un aspecto de aparente incompatibilidad entre estos convenios y las nuevas dinámicas que tienen lugar en este siglo XXI con el fin de flexibilizar aquellos. Sin embargo, este cuestionamiento da cuenta de un desconocimiento de las instituciones del derecho colectivo argentino⁵ y de los mecanismos de negociación que tienen los actores, sin reducirse únicamente a crear o reemplazar una convención colectiva de trabajo en su totalidad.

Conceptualmente aquellas dinámicas remiten, probablemente entre otras, a una serie de macrotendencias mundiales que no han implicado necesariamente prosperidad económica y laboral y que datan de finales del siglo XX. Entre ellas, la *globalización neoliberal* (Hobsbawm, 2000), la sociedad basada en el *conocimiento tecnológico* (Blondeau, Dyer Whiteford, Vercellone, Kyrou, Corsani, Rullani, Moulrier Boutang y Lazzarato, 2004), la *terciarización* de la economía (Antunes, 2001) y las *tercerizaciones* laborales (Battistini, 2018).

A las ya mencionadas, también se agrega una dinámica propia de este siglo como es la *uberización* o economía digital o de plataformas (Cingolani, 2016; Srnicek, 2018; Beltrán de Heredia Ruiz, 2018). Y puede sumarse la *fintechización*, cuya denominación, aún no extendida en la literatura como sí lo están las anteriores, permite reconocer las particularidades que diferencian el impacto de la expansión de las *fintech* en la industria financiera de cualquier otra tendencia reciente en la economía digital. En este sentido, la *fintechización*, servida del uso de plataformas tecnológicas, posee sus propias dinámicas empresariales y laborales.

Si bien históricamente la tecnología ha formado parte de las agendas de las empresas y de los gremios, es ante la emergencia de las compañías *fintech* que se refuerzan una serie de disputas forjadas en la relación entre capital y trabajo. En virtud de esto, el objetivo de este artículo fue analizar las disputas laborales que se originaron a partir de la fintechización en el sector bancario argentino entre 2017-2019, teniendo en cuenta los

³ Asociación Bancaria (AB) es la organización sindical que posee personería gremial y representación nacional en la rama de actividad, cuyo Secretario General en la actualidad es Sergio Palazzo.

⁴ El presidente Mauricio Macri declaró en 2016 que “los convenios laborales del siglo XX no sirven en el siglo XXI porque estamos en un mundo distinto, que cambia cada vez más rápido”. En diario el Cronista [en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/2APSWyG>

⁵ Principalmente de la Ley N° 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo y del Convenio N.° 154 de la Organización Internacional del Trabajo el Fomento de la Negociación Colectiva al que Argentina suscribe.

actuales debates entre las cámaras empresarias que nuclean a los bancos y la organización sindical nacional. Para ello, se relevaron las posturas de estos actores a través de la revisión de una serie de documentos.⁶

En cuanto a la estructura de este artículo, está dividido en tres partes. En la primera, se desarrolló un apartado para explicar las macrotendencias mundiales, analizando su anclaje en el sector bancario argentino. En la segunda, se analizaron y contrastaron las posturas de las cámaras bancarias y de la organización sindical nacional acerca de las disputas laborales en torno a las compañías *fintech* en el sector bancario. Y, en último lugar, se presentaron las conclusiones.

1. Macrotendencias mundiales e impacto en el sector financiero argentino

Para reflexionar sobre las disputas laborales en torno a la *fintechización* del sector bancario es necesario comprender, en primer lugar, las macrotendencias mundiales que influyen en esta actividad desde finales del siglo XX y que continúan profundizándose en este el siglo XXI. Entre las ya mencionadas se encuentran la *globalización neoliberal* (Hobsbawm, 2000), la sociedad basada en el *conocimiento tecnológico* (Blondeau, Dyer Whiteford, Vercellone, Kyrou, Corsani, Rullani, Moulier Boutang y Lazzarato, 2004), la *terciarización* de la actividad económica (Antunes, 2001) y la *tercerización* laboral (Battistini, 2018). Otras tendencias, en cambio, son propias de este último siglo como lo es la expansión de la economía digital o, también llamada, *uberización* de la economía (Cingolani, 2016; Srnicek, 2018; Beltrán de Heredia Ruiz, 2018).

Cada una de estas macrotendencias mundiales tiene su réplica a nivel local, donde los impactos en la economía y en el trabajo son heterogéneos en virtud de la correlación de fuerzas entre capital y trabajo que existe en un determinado contexto histórico, político, económico y social. Por este motivo, es necesario realizar una lectura en clave local que permita dar cuenta de los efectos de estas tendencias en el sector bancario argentino en el período de 2017-2019.

Sin adentrarse en la discusión acerca de si la *globalización* es un producto del avance tecnológico o una evolución ineludible del capitalismo, podría considerarse que ambas variables han sido condiciones necesarias para su surgimiento y expansión. Desde finales del siglo XX, se ha consolidado una sinergia entre la *globalización* y las políticas

⁶ Luego de la bibliografía se incluye un anexo documental que incluye 14 documentos analizados entre despachos de la organización sindical (4), comunicados de la organización sindical (4) y entrevistas públicas de representantes de las cámaras (2), informes del sector (2), resolución del Banco Central (1), convenio colectivo (1).

neoliberales tales como desregulaciones, privatizaciones, apertura de mercados, contracción del aparato estatal, etc.

Lo anterior se debe a que la *globalización* se relaciona no sólo con la incorporación de nuevas tecnologías, sino también con la expansión del capitalismo basado en la ideología del *free market*, también llamado como fundamentalismo del libre mercado (Hobsbawm, 2000). Por este motivo, la dimensión financiera es clave dentro de esta *globalización* de orden neoliberal. En este sentido, mientras el siglo XX se caracterizó, en términos de Hobsbawm por la confrontación entre capital y trabajo, el siglo XXI remite a la conflictividad entre el capital financiero y el Estado.

Frente a este auge del mercado liberal, se producen una serie de cambios en el marco regulatorio en el que operan los servicios financieros en América Latina, impulsados en la década del '90 por el Consenso de Washington.⁷ Al mismo tiempo, se llevan a cabo las privatizaciones de grandes empresas de servicios, entre ellas, bancos de desarrollo o bancos comerciales públicos. Y, además, tiene lugar la liberalización de las tasas de interés que “podría enmarcarse en la más general desregulación de mercados” (Morandé Lavin, 2016: 38). En Argentina, este programa fue promovido por el gobierno menemista (1989-1999).

Posteriormente y pese a que es posible identificar una dinámica de crecimiento económico sostenido y de mejoras sociales desde 2003-2008 y de una desaceleración de este avance entre 2008 y 2015, que igualmente permitió sostener la redistribución del ingreso (Wainer, 2018), con la asunción como presidente de Mauricio Macri en 2015 comenzó una etapa de retorno a la visión neoliberal en Argentina. Sucede, entonces, una tercera fase en la liberalización del sistema económico y financiero – las anteriores corresponden a la década del '70 y del '90 – en la que se avanza en la desregulación de la actividad bancaria. Esto ocurre a través de una serie de marcos normativos, promovidos por el Banco Central de la República Argentina (CETyD, 2017) cuyo objetivo general es ganar eficiencia económica a través de la acción libre de los mercados (Garrido, 2009).

Al mismo tiempo que se liberalizan los servicios financieros, éstos se ven fuertemente influenciados por los nuevos paradigmas tecnológicos. Por un lado, la primera revolución digital, iniciada en 1960, se asentó sobre el uso del software computacional e impulsó el desarrollo de nuevas tecnologías de la información y la comunicación. En tanto que la

⁷ Programa económico ideado por el economista John Williamson en 1989 compuesto por diez recomendaciones, entre ellas, la privatización de empresas públicas y la liberalización de las tasas de interés, aplicables a economías en desarrollo que enfrentaban situaciones de crisis de pagos internacionales. Los países de América Latina extendieron este programa a sus economías y fue impulsado por los gobiernos de: Argentina, Carlos Menem (1989-1999); Brasil, Fernando Henrique Cardoso (1994-2002); México, Carlos Salinas de Gortari (1998-1994); Perú, Alberto Fujimori (1990-1998), y Colombia, César Gaviria (1990-1994). Recuperado de <https://bit.ly/32mJAa9>

segunda revolución digital, ubicada a principios del siglo XXI, se basa en “(...), dispositivos móviles y secuencias de algoritmos que hacen posible la interacción virtual entre las personas y entre éstas y las máquinas” (Fernández Brignoni, 2018: 2).

Surge así un nuevo *conocimiento tecnológico* (Blondeau, Dyer Whiteford, Vercellone, Kyrou, Corsani, Rullani, Moulier Boutang y Lazzarato, 2004), basado en la creación de algoritmos que no sólo se convierte en el epicentro que organiza el avance tecnológico, sino que también genera cambios en la estructura de la actividad económica con impacto directo en la división técnica y social del trabajo. En primer lugar, desde el punto de vista de la innovación tecnológica se produce un cambio en la oferta de los servicios financieros. Esto significa una reconfiguración de la forma en que aquéllos se prestan, puesto que se orientan hacia la demanda e implican una heterogeneidad en la búsqueda de la satisfacción del cliente (Ramírez, 2019).

Al mismo tiempo, la introducción de este *saber tecnológico* ha hecho emerger una gran variedad de nuevos servicios que se asocian con el aumento de la participación del consumidor en ciertas operaciones y la creación de nuevas necesidades resultantes de la *globalización económica* (Landriscini, 2011). Aun cuando en América Latina la evolución de los servicios ha sido desigual y más tardía respecto a las economías más avanzadas (Garrido, 2019), el sector bancario ha tendido a la informatización a través de la instalación de cajeros automáticos y la implementación de los sistemas de banca electrónica desde casa, llamada *home banking*.

En segundo lugar, si se atiende a la división técnica del trabajo, es decir, a la distribución de tareas dentro de un mismo proceso, este incremento en la demanda de servicios -y de servicios financieros- da cuenta de un intenso proceso de *terciarización* que implica la reconversión de una economía industrial a una economía de servicios. Este desplazamiento se basa en el *conocimiento* y la *información* y el aprendizaje de nuevas competencias tecnológicas (Catalano, Avolio de Cols y Sladogna, 2004).

En tercer lugar, en cuanto a la división social del trabajo, vista como el reparto de actividades en función de la posición que el individuo desempeña dentro de la estructura social, uno de los impactos que la *terciarización* de la economía produce es una nueva distribución de las ocupaciones. Se pasa de la industrialización con un trabajador especializado a una economía de servicios.

Tal como señala Antunes (2001) se observa un proceso múltiple: por un lado, una disminución de la clase obrera tradicional, a raíz de la “desproletarización del trabajo industrial, fabril en los países capitalistas avanzados, con mayor o menor repercusión en las áreas industrializadas del tercer mundo” (Antunes, 2001: 53). Y, por otro lado, “una

notoria expansión del trabajo asalariado, a partir de la enorme expansión de asalariados en el sector de servicio” (Antunes, 2001: 53).

Este cambio en la estructura ocupacional, como consecuencia del nuevo valor que se le asigna al *conocimiento tecnológico*, profundiza una segmentación en el mercado de trabajo. De esta forma, se produce una polarización del empleo y distanciamiento entre los trabajadores que realizan un trabajo creativo (Goerlich Peset, 2019) y quienes con calificaciones intermedias desarrollan “algunos tipos específicos de ocupaciones y/o tareas, que son fácilmente sustituibles por máquinas, procesos e inteligencia artificial” (Andrés Domingo y Domenech Vilariño, 2018: 28).

En cuanto a los cambios en el perfil de la estructura ocupacional en el sector bancario, según el CETyD (2017), resulta esperable que la demanda de empleo de los bancos se oriente progresivamente a ocupaciones que la tecnología no podrá sustituir en el mediano plazo. En este sentido, los bancos ya no incorporarían puestos de cajeros, pero sí asesores de crédito, donde se requieren competencias específicas que, por ahora, la informática no podría desarrollar.

En otro orden, la *terciarización* de la economía representa una serie de cambios tales como el proceso de concentración y centralización de la riqueza y el desarrollo económico global (Landriscini, 2011). Al considerarse el sector financiero, puede observarse que posee una alta concentración y centralización del capital y de racionalización del proceso productivo que ha tenido lugar desde 1970 (Ramírez, 2019). Esto fue promovido por la expansión de una *globalización neoliberal*, que responde a intereses nacionales específicos de los estados, así como a las necesidades de circulación mundial de las fracciones más concentradas del capital transnacional (Ezcurra, 2000).

Esta concentración de capital se traduce en una reestructuración en la administración y en la creación de redes de empresas de servicios auxiliares, así como en la internacionalización del capital y la multinacionalización de las grandes empresas. Esto ha aumentado la complejidad de sus sistemas organizacionales y la demanda de servicios externos, también denominado *outsourcing* (Valotto Patuzzo, 2010 en Landriscini, 2011) o *externalización* de los servicios, tales como los *calls center* (centro de llamadas).

En la actualidad, puesto que uno de los hilos conductores de esta sociedad posmoderna o postindustrial es el conocimiento basado en nuevas tecnologías, se puede hablar, entonces, de un *outsourcing tecnológico*. Éste implica una externalización “de las partes de los procesos y servicios [ahora tecnológicos] que antes se concentraban en la misma empresa con personal de planta” (Tomada y Rigat-Pflaum, 1998: 21).

Dicha externalización puede responder a diferentes necesidades de los bancos, entre ellas, la clásica búsqueda de aumentar su competitividad. Para ello, se centran en conseguir una

alta calidad, un bajo costo y una mayor flexibilidad e innovación para responder a la demanda latente (Tomada y Rigat-Pflaum, 1998) que les permita mejorar la experiencia de los usuarios e introducir productos y servicios más rápidamente.

Además, bajo esta dinámica, el *outsourcing*, que se convierte en un requerimiento necesario para conseguir una empresa flexible y ágil, deviene habitualmente en *tercerizaciones* laborales. Estas consisten en la “subcontratación de actividades, desde una empresa principal a una secundaria, con el objetivo de reducir costos operativos, mejorar la prestación nuclear de la empresa o transferir la gestión de alguna parte del proceso productivo” (Battistini, 2018: 88).

En este contexto, los bancos podrían extremar la *tercerización* de servicios y sólo quedarse con funciones estratégicas que constituyen el corazón de su negocio, como lo son la gestión del riesgo y las decisiones sobre los portafolios de inversión. Actualmente, estas *tercerizaciones* son puestas en discusión por parte del gremio bancario quien identifica irregularidades en el encuadramiento sindical de los trabajadores subcontratados.

Finalmente, una de las macrotendencias mundiales más recientes que el avance tecnológico ha promovido es la que se conoce como *uberización* de la economía o economía de plataformas (Cingolani, 2016; Srnicek, 2018, Beltrán de Heredia Ruiz, 2018). Esta nueva economía se fundamenta en la digitalización de bienes y servicios y pone en contacto con inmediatez al demandante de un bien o servicio y a un colectivo potencial de ofertantes.

A su vez, desde la perspectiva de las relaciones de trabajo, se refiere a una *externalización* de la actividad empresarial extrema (Beltrán de Heredia Ruiz, 2018); que reproduce y multiplica la generación de trabajo por fuera de una relación laboral, sin reconocimiento de la existencia de empleadores y trabajadores, ni de relación entre ellos (Basualdo, Letcher, Nassif, Barrera, Bosch, Copani, Peláez y Rojas, 2019).

Es en este contexto de mundo *globalizado* y, en principio, *uberizado* donde nacen las compañías *fintech*, con un modelo de negocios que posee sus propias dinámicas empresariales y laborales y disputas regulatorias específicas que lo diferencian de cualquier otra tendencia de la economía digital. En tal sentido, se puede observar que, en Argentina, la discusión existente en torno a las *fintech* parte de puntos muy diferentes en relación con el modelo de *Uber*.

Puede señalarse que en *Uber* el debate se centra en la precariedad que reviste la figura del trabajador autónomo ante el encubrimiento de una relación laboral. En tanto, en las *fintech* se asume que sus trabajadores están dentro de una relación salarial típica del empleo bajo relación de dependencia y la discusión se basa en el tipo de actividad que realizan y su encuadramiento sindical.

En relación con las disputas regulatorias sobre las operaciones, mientras que en Argentina no existe una ley que prohíba el funcionamiento ni un marco legal que reglamente a *Uber*,⁸ los bancos y las *fintech* coinciden en que la incertidumbre regulatoria tiende a disminuir a medida que el Banco Central se expide por medio de sus resoluciones. Por las razones antes marcadas y para atender a las particularidades de este fenómeno, se plantea el término de *fintechización* antes que el de *uberización* de la banca.

2. Análisis de las disputas en torno a la *fintechización* en el sector bancario en Argentina entre 2017 y 2019

Para realizar este análisis documental se estudiaron las nuevas disputas laborales que surgen en torno a las compañías *fintech* en el sector bancario, teniendo en cuenta la perspectiva de las cámaras bancarias y del gremio acerca de las siguientes dimensiones: el marco regulatorio promovido por el Banco Central de la República Argentina que ha impactado en las posturas de los actores; el carácter que reviste el reclamo por el reconocimiento de las operaciones que realizan las *fintech* como bancarias; la discusión acerca del convenio bancario y de la jornada laboral bancaria; y los tipos de relaciones que establecen los bancos con las *fintech*. En cuanto al orden de exposición, en primer lugar, se analizará la visión de las cámaras bancarias y, en segundo lugar, de la organización sindical.

2.1 Perspectivas de las cámaras empresarias que nuclean a los bancos

Desde su surgimiento y expansión en Argentina, las *fintech* se encontraron con posturas críticas por parte de los bancos y las cámaras que los nuclean, así como de la organización sindical con representación nacional. Por un lado, en relación con el marco regulatorio, aun cuando la postura pública de las cámaras bancarias mantenía, en rigor, reclamos por una competencia impositiva y fiscal más equitativa, los bancos cedieron con el transcurso de diferentes regulaciones promovidas por el Banco Central que los habilitaban en invertir o ser accionistas de empresas *fintech* (Comunicación “A” 6277 del 14-07-2017).⁹

Por otro lado, al considerarse las operaciones que las *fintech* realizan, las cámaras manifiestan que toda iniciativa de aquellas empresas para penetrar en el mercado financiero debe darse en el marco de una regulación que evite la competencia desleal.

⁸ Si bien no se encuentra legalizado, existen diversos fallos judiciales favorables por parte de la Justicia de Buenos Aires y de la Corte Suprema de la Nación. Recuperado de <https://bit.ly/2zgdmU2> [22-04-2020].

⁹ El texto de la norma dice: “Los bancos (...) podrán tener capital en (...) las Empresas de desarrollo y provisión de servicios para la actividad financiera basados en tecnología y/o servicios de pago electrónico”. Recuperado de <https://bit.ly/3ejUgGg>

Esto se debe a que las *fintech* brindan servicios equivalentes a los de la actividad bancaria, pero en forma disgregada.

Para fundamentar esta postura una de las cámaras que representa a los bancos privados de capital nacional financió y encomendó la elaboración de un informe a la Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas (FIEL). Este documento que “contiene un análisis económico de la inclusión financiera de las personas y una discusión del escenario emergente a partir de la irrupción de las *fintech*” (FIEL, 2019: 4) fue presentado ante el Banco Central para demostrar que las funciones que realizan las *fintech* son, de algún modo, operaciones similares a las bancarias:

Existe cierto consenso en cuanto a que (...) no es conveniente regular una entidad o firma por sí misma o su tecnología, sino que debe regularse según las actividades que desarrolle. Esto se debe a que las *fintech* desarman la cadena de valor, antes provista por los bancos como servicios conjuntos.

La experiencia internacional indica que la tendencia regulatoria tiene como foco aumentar la competencia en el sistema financiero y facilitar el surgimiento de más *fintech* dentro de un ambiente controlado (Informe FIEL, 2019:12).

De acuerdo con lo anterior, las *fintech* brindan productos que son altamente sustitutos de los bancos tradicionales, entre ellos, la oferta de medios de pago. Si bien en principio esta diversidad podría mejorar la competencia y propiciar el acceso a servicios financieros de los sectores más informales del país, la falta de regulaciones provocaría determinadas desigualdades entre los nuevos y los tradicionales competidores del rubro. Esto se debe a que:

Se generan “loopholes” [lagunas] que representen asimetrías y desventajas impositivo-regulatorias según las distintas tecnologías, tendientes a segmentar el mercado y distorsionar y reducir la competencia (Informe FIEL, 2019:129).

Ofrecen los mismos servicios que nosotros, pero no tienen que enfrentar los costos relacionados con la regulación que existe para el sector (...) Esos menores costos no se reflejan cuando mirás las tasas que les cobran a sus clientes (Entrevista pública al presidente de la cámara empresarial que representa a los bancos de capital internacional que operan en el país, 06-12-2018).

La convivencia de las *fintech* y los bancos, de acuerdo con las buenas prácticas internacionales, debe darse en un pie de igualdad para que la competencia sea saludable y productiva (Columna de opinión del presidente de la cámara empresarial que representa a los bancos de capital internacional que operan en el país, 18-06-2019).

Por otra parte, ante la expansión de las *fintech* y la nueva competencia que deben afrontar los bancos, estos sostienen que se debe disminuir la rigidez del convenio bancario vigente desde 1975. Dicha rigidez sería la causa que origina no sólo la aparición de las compañías *fintech* sino, además, de la instalación de éstas como subsidiarias de las propias entidades bancarias (CETyD, 2017).

Esta flexibilidad que se exige sobre el convenio para poder competir con las *fintech* se observa de igual manera en el visto bueno de las cámaras para la instalación de

corresponsalías bancarias. Estas funcionan como agencias complementarias que no tienen la necesidad de emplear a los trabajadores bajo el convenio bancario. Así lo dispone una Resolución del Banco Central:

Las entidades financieras podrán delegar en agencias complementarias de servicios financieros la atención de sus clientes y público en general en el país con personal y/o recursos técnicos propios de la agencia complementaria (...).

Estas agencias complementarias podrán ser personas humanas o jurídicas, residentes en el país y operar en uno o más locales. Su actividad u objeto principal deberá ser comercial (...) siendo la prestación de servicios financieros –por la delegación– una actividad secundaria (Comunicación “A” 6603 del Banco Central, 28-11-2018: 1).

En relación con la jornada laboral bancaria, si bien no se han relevado comunicaciones públicas por parte de las cámaras que se expresen sobre aquélla, el informe de FIEL señala, entre otras propuestas para la *inclusión financiera* que, en línea con la promoción de las corresponsalías bancarias, se requiere flexibilizar los horarios de atención bancaria al público. Se asume así su postura a favor de estas nuevas agencias y su intención de modificar la jornada de trabajo para poder competir con las *fintech*:

El objetivo es reducir el costo de extender la capilaridad de centros de atención, facilitando la inclusión financiera en zonas de baja densidad poblacional y de bajos ingresos, así como reducir el uso de efectivo.

En línea con esta medida [de corresponsalías bancarias] se hace necesario otorgar una mayor flexibilidad en los horarios de atención bancaria para aumentar la oferta de servicios financieros disponibles en las sucursales, esto es, un uso más intensivo de la infraestructura existente (Informe FIEL, 2019: 129).

Lo manifestado en el informe de FIEL implica una modificación a la normativa vigente que estipula un límite a la extensión horaria de atención al público y a la jornada laboral bancaria. En la actualidad, el cambio en el día y horario de atención sólo puede ocurrir por excepciones expresadas por parte de las provincias o autorización del Banco Central, siempre manteniendo la duración máxima de la jornada laboral establecida de cinco horas para la atención al público. En esta línea, el informe propone que esta autorización previa que se aplica al caso individual se convierta en una potestad generalizada para los bancos:

se propone que, sin afectar los convenios laborales, los horarios de atención al público, de 5 horas, sea el mínimo, al igual que la atención de lunes a viernes.

Por lo que no sea necesario la autorización caso por caso para que las entidades puedan atender también en horarios diferentes y durante feriados y fines de semana.

Para esto es necesario modificar los Decretos 2.289/76 y 262/86, estableciendo horarios mínimos de cumplimiento y dejando a las entidades financieras la potestad de extender el período y los días de atención al público (Informe FIEL: 129-130).

Si bien esta propuesta de FIEL, en representación de las cámaras, sostiene que no pretende afectar el convenio colectivo bancario, esta sugerencia colisiona con la jornada laboral

bancaria, ratificada en 2004 por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.¹⁰ En suma, va en detrimento de los derechos adquiridos al intentar convertir los actuales máximos de horas y días de atención al público en los mínimos que pudieran permitir los bancos.

Esta propuesta de los bancos se relaciona estrechamente con el perfil de las cámaras empresariales que desarrolla Dulitzky (2017). En este caso, las cámaras bancarias no sólo llevan a cabo las negociaciones paritarias representando a las empresas del sector, sino que también se caracterizan por la gestión sectorial de intereses, vinculados a las condiciones económicas de su actividad.

En la búsqueda de mejorar las oportunidades de negocio y la rentabilidad de las empresas que operan dentro de la actividad, este tipo de cámaras se identifican por elaborar informes que reflejen la evolución del sector y ofrecer una serie de propuestas y programas para mejorar los indicadores de desempeño sectorial (Dulitzky, 2017). En tal sentido, desde la perspectiva bancaria, el informe técnico-estadístico de FIEL (2019) se convierte, por un lado, en un diagnóstico de situación y en una condensación de recomendaciones para adecuar la presencia de las *fintech* en el sector financiero. Y, por otro lado, se transforma en una manifestación pública de su interés en modificar la jornada laboral de los trabajadores bancarios para alcanzar una mayor penetración en el sector financiero en el país y optimizar su competencia con las *fintech*.

Al analizar los efectos de las *fintech* sobre las nuevas relaciones que los bancos entablan con aquéllas, se observa que en Argentina el *outsourcing tecnológico* se convierte en una alianza colaborativa entre los bancos y las *fintech* que se vinculan como cliente-proveedor antes que como pares. De acuerdo con el reporte Banking & Fintech del segundo semestre de 2019, elaborado por Price Waterhouse Coopers (PwC), el 62% de las *fintech* que se relacionan con los bancos desempeñan un rol de proveedor. Así, el 43% ofrece servicios o soluciones a entidades financieras (B2B), en tanto que el 19% se identifica como agregador en la cadena de valor (B2C) y el resto se apalanca en soluciones o servicios de las entidades bancarias (33%) o de otras *fintech* (5%). La colaboración se centraliza en las áreas de pagos, y especialmente en la gestión a través de nuevos medios, con soluciones como cuentas digitales o billeteras y pagos por QR, como así también en transferencias de fondos.

¹⁰ En 2004, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ratificó la vigencia de la jornada laboral bancaria de 7 ½ horas con 5 horas de atención al público mediante el decreto 1960/2004.

2.2. Perspectivas de la organización sindical

Al analizar la perspectiva de la organización gremial, por un lado, se ocupó de evidenciar el impacto tecnológico en los puestos de trabajo a través de los despachos de su Comisión de Tecnología. Y, además, realizó advertencias sobre los efectos contraproducentes que tenían las desregulaciones promovidas por el Banco Central para los trabajadores bancarios:

Los puestos de trabajo no solo dependen de la innovación de las plataformas tecnológicas y los medios de pago electrónicos, si no que los propios bancos para tener menores costos y con la desregulación de esta operatoria permiten que se migren dichos puestos, flexibilizando y precarizando las condiciones laborales permitiendo manejarse por fuera del convenio colectivo de trabajo (*Despacho de Comisión de Tecnología y Desregulación de la organización sindical*, 2018: 1).

La destrucción de los puestos de trabajo, no solo dependen de la innovación de las plataformas tecnológicas y los medios de pago electrónicos, sino que también el Banco Central permite delegar a los Bancos, en agencias complementarias de servicios financieros, la atención de todos sus clientes y público en general, con el personal y/o recursos técnicos propios de la agencia complementaria. Este accionar permite que los bancos obtengan menores costos con mayor rentabilidad, migrando los puestos de los bancarios por fuera de nuestro convenio colectivo 18/75, flexibilizando y precarizando las condiciones laborales (*Despacho de Comisión de Tecnología, Desregulación y Seguridad de la organización sindical*, 2019: 1).

A su vez, el gremio esgrime sus propios argumentos por los cuales considera que las operaciones que realizan las compañías *fintech* son bancarias. Si bien también resalta el perjuicio en el costo económico bancario que implica que las operaciones de las *fintech* no sean reguladas de la misma forma por los organismos de control, a diferencia de las cámaras, su principal objetivo es conseguir el encuadramiento sindical de los trabajadores que hoy se desempeñan en las compañías *fintech*.

Hasta el momento, los entes reguladores del país han establecido que las *fintech* no realizan intermediación financiera, es decir, la captación de depósitos para otorgar préstamos u otra actividad de riesgo. Sin embargo, este punto es discutido por la organización sindical que pone en duda que los préstamos se originen con capital propio de las empresas. Esta postura del gremio se ha mantenido uniforme desde el comienzo de la disputa, acentuando además su cuestionamiento acerca del encuadramiento gremial de los trabajadores que se desempeñan en las *fintech*.

En este sentido, lo que para los bancos se puede traducir, de alguna forma, como acciones regulatorias, para la organización sindical implicarían desregulaciones en el sector financiero que consisten en la liberalización de los nuevos competidores con impacto directo en la actividad bancaria. Estas desregulaciones conllevan, por un lado, la posibilidad de que se establezcan corresponsalías bancarias y, por otro, la negativa de reconocer las operaciones *fintech* como bancarias. Como consecuencia, en ambos casos y

desde la perspectiva sindical, se acarrea una merma en el trabajo bancario dentro de la casa tradicional y se encubre el verdadero encuadre sindical de la actividad.

También, la organización sindical denuncia, especialmente, a la principal proveedora de servicios de pagos de Argentina por fraude laboral en el encuadramiento sindical de sus empleados. Desde su óptica, es el convenio bancario el que debe regir para todas las empresas del sector que realizan operaciones bancarias, cualquiera sea su integración o modelo tecnológico.

Hay violencia laboral en Mercado Pago, comenzando por la violencia del fraude que supone negarle las condiciones de nuestro Convenio Colectivo a sus trabajadores, imponiéndoles salarios y otras condiciones laborales que las que corresponden (...) Lo mismo sucede con los trabajadores de las empresas denominadas Fintech y de otras plataformas digitales que de manera abierta o encubierta tienen por actividad principal real la financiera (Comunicado de la organización sindical, 09-07-2019: 1).

Se expanden además gracias a (...) la comisión de fraudes laborales, incluyendo el desconocimiento como bancarios de trabajadores que realizan permanentemente operaciones financieras (Comunicado de la organización sindical, 09-05-2019: 1).

Por ello el Convenio Colectivo de Trabajo bancario debe ser aplicado [en el principal proveedor de servicios de pagos de Argentina] y otras entidades de la Banca Digital, estén sus empleados afiliados o no [a la organización bancaria de la actividad] (Comunicado de la organización sindical, 17-07-2019: 1).

Las *fintech* evidencian que, frente al avance tecnológico, las nuevas empresas que producen bienes y servicios son cada vez más difíciles de encuadrar en sectores tradicionales (Andrés Domingo y Domenech Vilariño, 2018). Sin embargo, para el gremio resulta claro que el encuadramiento de los trabajadores de las *fintech* debe ser considerado dentro de la actividad bancaria y no en convenios colectivos de trabajo menos beneficiosos como el de comercio o informáticos.

Por otra parte, la organización sindical, de alguna manera, también responde a la sugerencia que realiza el informe de FIEL para modificar los días y horarios de atención de los trabajadores. Para ello, exige la reducción de la jornada de trabajo en un contexto de progresivo avance tecnológico y automatización de tareas.

“La Comisión de Tecnología, Desregulación y Seguridad propone, al XLVI° Congreso Ordinario Nacional Bancario el siguiente despacho: 2. Reclamar por la disminución de la jornada laboral (...)” (Despacho de Comisión de Tecnología, Desregulación y Seguridad de la organización sindical, 28-06-2019: 13).

Cabe destacar que esta idea de reducción de la jornada laboral ya se preveía en 2017, cuando se pensaba en la creación de una nueva convención colectiva en virtud del avance tecnológico en la actividad:

que incluya, entre otras medidas, pautar esa reforma, alcanzar una reducción de la jornada laboral, mejorar las licencias, tanto para mejor distribuir el empleo existente como para reconocer que la tecnología también debe coadyuvar a una vida más digna y una menor carga laboral (Despacho de la Banca Privada, 2017: 1).

Por último, al observarse la relación que los bancos entablan con las compañías *fintech*, la organización sindical señala que existen nuevas *tercerizaciones* laborales que deben ser reconocidas como tales y a las que se le tiene que aplicar el convenio bancario:

que tienen el mismo fin de las que combatimos y utilizan las entidades financieras para desconocer las condiciones laborales vigentes que involucran todas las ramas de trabajadores comprendidas en nuestro convenio colectivo, imprescindibles para el desarrollo de la actividad financiera, incluyendo las vinculadas con las tecnologías de la información y la comunicación (Despacho Comisión Banca Privada de la organización sindical, 28-06-2017: 2).

En nuestro país sólo nuestro convenio colectivo puede categorizar todos y cada uno de los puestos laborales necesarios para desarrollar la actividad financiera, inclusive en la denominada banca digital (...) el mismo rige para todas las empresas del sector cualquiera sea su integración o modelo tecnológico, si se realizan todas las operaciones y transacciones a través una sola persona jurídica, o a través de varias vinculadas, o si acude al fraude de tercerizar alguna de las tareas o procesos que son imprescindibles para su funcionamiento cotidiano Comunicado de la organización sindical, 17-07-2019: 1).

Conclusiones

El objetivo de este artículo fue analizar las disputas laborales que surgen en torno a la *fintechización* en Argentina en el sector bancario desde las perspectivas que tienen las cámaras empresarias y la organización sindical nacional de la actividad entre 2017-2019. Para alcanzar este propósito se contrastaron, a través de la revisión documental, las posturas públicas de ambos actores.

De acuerdo con esta revisión, se pudo observar que las nuevas disputas laborales refuerzan el *carácter antinómico* entre capital y trabajo. Ante la *fintechización* en el mundo del trabajo, tanto las cámaras como el gremio esgrimen posturas contrarias.

Mientras que la discusión acerca de la regulación por la operatoria las *fintech* parece estar saldada entre los actores que conforman el ecosistema financiero argentino y enfocada más a determinar el cómo se regula antes que oponerse, el encuadramiento gremial y afiliación de los trabajadores de estas empresas continúa en disputa para de la organización sindical bancaria más representativa.

En tanto que aquello que las cámaras bancarias perciben como acciones regulatorias por parte del Banco Central, para el gremio implican desregulaciones sobre el sistema financiero con impactos directos en el trabajo bancario. Entre ellos, la disminución en el empleo bancario e inconvenientes en el encuadramiento sindical de los trabajadores que, desde su visión realizan tareas bancarias, pero no son reconocidos dentro de esta actividad.

A su vez, las cámaras sugieren flexibilizar los días y horarios de atención al público de los trabajadores bancarios establecidos en la legislación vigente para alcanzar así una mayor penetración en el sector financiero y competir con las *fintech*. En tanto, la organización

sindical reclama, inversamente, la negociación de un convenio que contemple la reducción de la jornada laboral como consecuencia directa del avance tecnológico y la automatización de las tareas.

Cuando se observan las nuevas relaciones que los bancos entablan con las *fintech*, se pudo apreciar que aquello que las cámaras bancarias reconocen como la posibilidad de generar alianzas colaborativas por medio del *outsourcing tecnológico*, la organización sindical lo identifica estrechamente como *tercerizaciones* laborales.

Finalmente, se deja abierta la posibilidad de continuar indagando acerca de las nuevas disputas laborales en el sector bancario, teniendo en cuenta las implicancias políticas y económicas del cambio de gobierno iniciado en diciembre de 2019 bajo la presidencia de Alberto Fernández, quien representa a la alianza del Frente de Todos.

Bibliografía

- Accenture. (2018). Informe Ecosistema Fintech Argentino. Recuperado de <https://bit.ly/3cEK143>
- Andrés Domingo, J., y Domenech Vilariño, R (2018). “El futuro del trabajo: una visión general”. En *Revista Teoría y Derecho*, 23, 16-43. Recuperado de <https://bit.ly/2kM4Qpf>
- Antunes, R. (2001). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. San Pablo, Brasil: Cortez Editora. Recuperado de <https://bit.ly/31TWn3j>
- Banco Interamericano de Desarrollo y Finnovista. (2018). *Fintech: América Latina 2018: Crecimiento y consolidación*. Recuperado de <https://bit.ly/2Yz5maN>
- Basualdo, V., Letcher, H., Nassif, S., Barrera, M., Bosch, N.; Copani, A., Peláez, P., y Rojas, M. (2019). “Cambio tecnológico, tercerización laboral e impactos sobre el empleo. Desafíos desde y para una narrativa argentina”. En *Fundación Friedrich Ebert - Análisis*, 39. 1-65. Recuperado de <https://bit.ly/2mn83f5>
- Battistini, O. (2018). “¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna?” En *Revista Sociológica*, 33(93), 281-318. Recuperado de <https://bit.ly/2qDeqx3>
- Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2018). Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo. En *Actas XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social. Nuevas tecnologías y relaciones laborales*. Barcelona, España. Del 8 al 9 de marzo de 2018. Recuperado de <https://bit.ly/2Qc0ViN>
- Blondeau, O., Dyer Whiteford, N., Vercellone, C., Kyrou, C., Corsani, A., Enzo Rullani, Moulier Boutang, M y Lazzarato, M. (2004). *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*. Madrid, España: Traficantes de Sueños. Recuperado de <https://bit.ly/2Cwpu5p>
- Catalano, A., Avolio de Cols, M. y Sladogna, M. (2004). La formación profesional. En *Competencia Laboral. Diseño Curricular basado en normas de competencia laboral. Conceptos y orientaciones metodológicas* (pp. 23-31). Buenos Aires, Argentina: Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de <https://bit.ly/2S2msu9>
- Centro de Estudios del Trabajo y el Desarrollo (2017). Innovaciones tecnológicas y empleo en el sector bancario: análisis preliminar de impacto. En *Documentos de Trabajo*. Recuperado de <https://bit.ly/2VH4eIX>
- Cingolani, P. (2016). *Capitalismo de plataforma: nuevas tecnologías de la comunicación e internacionalización del trabajo*. Boletín Onteanken. N° 22, noviembre 2016. Recuperado de <https://bit.ly/2CSoy1o>
- Dulitzky, A. (2017). *El universo de las asociaciones empresariales en Argentina: el caso de las cámaras sectoriales*. Cámara de Comercio Argentino-Británica. Recuperado de <https://bit.ly/2qJhzeA>
- Ezcurra, A. (2000): ¿Qué es el neoliberalismo? Evolución y límites de un modelo excluyente. En García Menéndez, J. R. (Coord.) En *La encrucijada del neoliberalismo. Retos, opciones, respuestas*, 195-296. Madrid, España: IEPALA Editorial. Recuperado de <https://bit.ly/33OcnVC>
- Fernández Brigioni, H. (2018). *El futuro del Derecho del Trabajo. El impacto tecnológico y la cultura jurídica*. Recuperado de <https://bit.ly/2ktgiFU>
- Garrido, C. (2009). La innovación en los servicios: aspectos generales y los casos de los servicios de telecomunicaciones, turismo y bancario. En Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) – *Colección Documentos de proyectos*. Recuperado de <https://bit.ly/2K6fy3i>
- Goerlich Peset, J.M. (2019). “Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo”. En *Revista de Trabajo, Economía y Sociedad*, 92, 1-26. Recuperado de <https://bit.ly/2msCKQe>
- Hobsbawm, E. “Pequeño mundo global. Entrevista a Eric J. Hobsbawm”. En *Revista Memoria*, número 134, México, abril del 2000, pp. 5/11. Recuperado de <https://bit.ly/2znV1EL>
- Landriscini, G. (2011). “Tercerización de las economías y servicios avanzados. Un análisis de la cuestión a propósito de las ciudades”. En *Revista Electrónica del Centro de Estudios del Conocimiento e Innovación Empresarial Turístico (CECIET)* de la Facultad de Turismo de la Universidad Nacional del Comahue, 1(1), 1-20. Recuperado de <https://bit.ly/2NYfuUf>
- Morandé Lavin, F. (2016). “A casi tres décadas del Consenso de Washington ¿Cuál es su legado en América Latina?” En *Revista Estudios Internacionales de la Universidad de Chile*, 48(185), 31-58. Recuperado de <https://bit.ly/2CyqjXT>

- Ramírez, M. C. (2019). "Organización del proceso de trabajo y condiciones laborales en el sector bancario de la Argentina". En *RevIISE - Revista De Ciencias Sociales Y Humanas*, 13(13), 293-300. Recuperado de <https://bit.ly/2m0u2Zk>
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires, Argentina: Caja Negra. Recuperado de <https://bit.ly/3eUhTuN>
- Tomada, C. y Rigat-Pflaum, M. (1998). *La negociación colectiva ante el siglo XXI. Aportes para la acción sindical* [Versión electrónica]. Buenos Ares, Argentina: Friedrich Ebert Stiftung. Recuperado de <https://bit.ly/32zMsZB>
- Wainer, A. (2018) "Economía y política en la Argentina kirchnerista (2003-2015)". En *Revista Mexicana de Sociología*, 80(2), 323-351. Recuperado de <https://bit.ly/3bFWZyl>

Anexo

Título	Fecha	Disponible en:
Documentos		
Despachos de la organización sindical		
Despacho Comisión Banca Privada de la organización sindical	28/06/2017	https://bit.ly/3hhtxB8
Despacho Comisión Banca Privada de la organización sindical	30/07/2017	https://bit.ly/2OQq2Wx
Despacho de la Comisión de Tecnología	28/06/2018	https://bit.ly/32xMdc3
Despacho de la Comisión de Tecnología	28/06/2019	https://bit.ly/3fOnnIM
Informes		
<i>Inclusión Financiera en la Argentina. Diagnóstico y propuestas de política.</i> Elaborado por FIEL y financiado por la cámara empresarial bancaria que representa a los bancos de capital nacional	15/03/2019	https://bit.ly/2Chf7T6
<i>Reporte Banking & Fintech. 2da edición,</i> elaborado por PWC	2019	https://pwc.to/2KnjWdU
Comunicados de prensa y entrevistas públicas		
Comunicado de la organización sindical. <i>Los graves riesgos del "libre" mercado financiero</i>	09/05/2019	https://bit.ly/2Wyuldb
Comunicado del Secretario de Acción Gremial al Ministro de Producción y Trabajo	13/06/2019	https://bit.ly/32Khc4P
Comunicado de la organización sindical. <i>Mercado Pago Fintech Violencia y Fraude</i>	09/07/2019	https://bit.ly/3fIAqLH
Comunicado de la organización sindical. <i>Convenio Bancario Banca digital</i>	17/07/2019	https://bit.ly/2CSyBNt
Entrevista pública al presidente de la cámara empresarial que representa a los bancos de capital internacional que operan en el país	06/12/2018	https://bit.ly/2ZLyRap
Columna de opinión del presidente de la cámara empresarial que representa a los bancos de capital internacional que operan en el país	18/06/2019	https://bit.ly/2CLiSjm
Resoluciones del Banco Central de la República Argentina		
Comunicación "A" 6603 del Banco Central. <i>Expansión de entidades financieras. Lineamientos para la gestión de riesgos en las entidades financieras. Servicios complementarios de la actividad financiera y actividades permitidas. Adecuaciones</i>	28/11/2018	https://bit.ly/2ZHKYF7f
Leyes, convenios, acuerdos		
<i>Convenio Colectivo de Trabajo Bancario N.º 18</i>	25/06/1975	https://bit.ly/2WyDFhe



OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Revista

OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe - IEALC

Año 2020 | Vol. 4, N1

Un robot en la redacción: el impacto de la automatización en las rutinas de trabajo de los periodistas. Los casos de TN, Clarín y Olé

Martín Bustamante

RECIBIDO: 18 de mayo de 2020
APROBADO: 20 de septiembre de 2020

Un robot en la redacción: el impacto de la automatización en las rutinas de trabajo de los periodistas. Los casos de TN, Clarín y Olé

Martín Bustamante
Carrera de Ciencias de la Comunicación
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Buenos Aires
mbustamante83@gmail.com

Resumen

La utilización de algoritmos para redactar noticias sin la presencia de personas humanas, es objeto de múltiples trabajos académicos que analizan su impacto en el *newsmaking*, en el modelo de negocios de las empresas de medios, en la relación con las audiencias y en las rutinas de trabajo de los profesionales. Este artículo se concentra en los alcances de las tecnologías algorítmicas en relación a las tareas de los periodistas de medios argentinos. Para tal fin, se recuperan las experiencias de su implementación en diversos lugares del mundo y se realiza un estudio de los casos de los medios TN, Clarín y Olé. En esta investigación se observan las tensiones presentes en tres dimensiones: el impacto en el nivel de empleo, los alcances de los algoritmos para desarrollar tareas periodísticas y los posibles usos de esas tecnologías para complementar el trabajo humano.

Palabras clave: *algoritmos – automatización – rutinas productivas – periodismo*

Abstract

The use of algorithms to write news without the presence of human beings is the subject of multiple academic works that analyze their impact on newsmaking, on the business model of media companies, on the relationship with audiences and on work routines of professionals. This article concentrates on the scope of algorithmic technologies in relation to the tasks of Argentine media journalists. The experiences of its implementation in various parts of the world are recovered and a study of the cases TN, Clarín y Olé. This research allows us to observe the tensions present in three dimensions: the impact on the level of employment, the scope of the algorithms to carry out journalistic tasks and the possible uses of these technologies to complement human work.

Keywords: *algorithms – automation – productive routines – journalism*

Introducción

El impacto de los procesos de digitalización, robotización e hiperconectividad en la economía y la actividad productiva es un hecho que afecta a todas las dimensiones de los fenómenos sociales, pero en particular al trabajo. La declaración de la OIT¹ para el Futuro

¹ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia tripartita perteneciente a la Organización de Naciones Unidas, que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembro con el objetivo de “establecer las normas de trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres”.

del Trabajo, adoptada durante la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, estableció que “(...) el mundo del trabajo se está transformando radicalmente impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización(...)”² y definió un enfoque centrado en el ser humano para dar respuesta a los retos que ello supone. Informes publicados por otros organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo, el Fondo Monetario Internacional y por el Gobierno de Estados Unidos (durante la presidencia de Barack Obama) también se centraron sobre las consecuencias de la inteligencia artificial en las relaciones laborales.

Existe un debate entre quienes sostienen que las consecuencias serán tan devastadoras para el empleo que amenazan la propia concepción del trabajo tal como lo conocemos hoy, y otros autores que no observan razones suficientes para realizar tal proyección. Estos últimos consideran necesario concentrar la atención en los procesos actuales de precarización, aumento de la desocupación y ataques a los derechos laborales, que tienen como antecedente la denominada “ola neoliberal” caracterizada por la deslocalización de las industrias, la tercerización laboral y la fragmentación del proceso productivo (Subirats, 2019; Dirksen, 2019).

Las estadísticas sobre el impacto de la automatización son contradictorias en algunos casos y reducidas en otros, por lo tanto, no es posible encontrar conclusiones fundamentadas sobre cuáles serán las consecuencias en el nivel de empleo. Los indicadores laborales tienden a sostenerse y la relación entre generación y destrucción de puestos de trabajo no se ha modificado por causa de la tecnología en los países centrales. La obsolescencia de algunas tareas no implica un crecimiento de la desocupación. En todo caso, estas podrían ser reconvertidas. Además, los altos costos de inversión que implica la automatización, sumado a la reducción de la tasa salarial, llevó a muchos empleadores a rechazar la implementación de estas tecnologías porque consideraron que en épocas de crisis sus máquinas quedarían con capacidad ociosa y estimaron que sería más fácil deshacer sus plantillas laborales (Figuerola, 2019; Dirksen, 2019).

Lejos de observar el fin de la necesidad del trabajo humano, la difusión de un futuro distópico no hace otra cosa que desviar la atención de los trabajadores en lugar de enfocar los verdaderos problemas que implica la tecnología. La utilización del miedo es una buena estrategia para llamar la atención en algunos medios de comunicación, pero los análisis que trascienden la lógica mediática permiten profundizar más allá de la superficie (Figuerola, 2019).

² Una versión completa del documento se puede ver en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf

Donde sí se verifican algunas modificaciones es en el aumento de los dispositivos de control social (Valente y Martins, 2020) y en la calidad del empleo. La composición del “mercado laboral” muestra dificultades para reconvertirse: crecen los puestos que implican alta y baja calificación, en detrimento de aquellos representados por sectores medios, lo cual provoca un desplazamiento de estos últimos hacia trabajos peor remunerados, algo que trae aparejado un aumento de la competencia y de la precarización en esta franja, en un contexto de caída de la incidencia del trabajo en el ingreso total y una reducción del peso relativo del salario (Sartorio, 2019; Moreno, 2019).

Los procesos de automatización, robotización e inteligencia artificial reducen la cantidad de empleos que requieren tareas manuales o rutinarias y aumentan aquellos que precisan acciones abstractas, cognitivas o emocionales porque estas tecnologías no sustituyen acciones humanas tales como la inteligencia social, la creatividad y la capacidad de juicio (Sadin, 2018). Además, el capital “necesita al mismo tiempo revalorizar las tareas de análisis, capacidad de decisión, resolución de problemas y creación que solo puede otorgar el trabajo vivo” (De Charras, 2015: 203). La inteligencia artificial no demostró la capacidad de llevar adelante acciones imaginativas o lúdicas, aunque sí es capaz de superar el poder cerebral y cognitivo humano en tareas tales como interpretar grandes volúmenes de información, sugerir posibles líneas de acción y manifestar una relativa autonomía para tomar decisiones. Ante esta situación, emerge un intento por reposicionar la figura humana en términos ontológicos y antropológicos, a través de un discurso que coloca a los algoritmos como superadores de los errores y las fatigas de las personas, y por lo tanto capaces de imponer criterios de legitimación y orientación social (Sadin, 2018).

La tecnología también impactó sobre las rutinas de trabajo de los periodistas, afectó el modelo de negocios de los medios tradicionales, basado en la venta del tiempo de atención de los lectores a los anunciantes (Smythe, 1977)³, y su relación con las audiencias. Diversos trabajos dan cuenta de la implementación de la automatización del trabajo periodístico en las redacciones, pero las experiencias en empresas argentinas aún son recientes y su estudio constituye una zona de vacancia en la producción académica. En este marco nos preguntamos ¿qué consecuencias puede tener la utilización de *bots* que redactan noticias en las rutinas de trabajo de los periodistas de los sitios web de los medios Todo Noticias (TN), Clarín y Olé? ¿Cuáles fueron los objetivos de los directivos ejecutivos de cada medio para poner en funcionamiento esta tecnología? ¿Cuáles son los imaginarios sobre la organización del trabajo de las personas a cargo de diseñar los *bots* de redacción? ¿Sobre qué lógica de producción periodística se introduce la redacción automática de noticias? El criterio de selección de los casos (TN, Clarín y Olé) obedece a que en esos

³ Según Meyer (2004), el “Modelo de Influencia” se basa en la construcción de credibilidad (influencia social) y en la atención del lector (influencia comercial). La primera contribuye al fortalecimiento de la segunda.

medios se introdujeron algunos de los primeros proyectos. El análisis de estas experiencias contribuye a iniciar un estudio general sobre esta problemática en Argentina.

La metodología se basó en técnicas propias de la investigación cualitativa como análisis bibliográfico, sistematización y entrevistas en profundidad. Se realizó una recopilación de la producción científica en español sobre las experiencias de utilización de técnicas algorítmicas de redacción por parte de las empresas periodísticas. Luego, se llevó adelante un análisis de los materiales elegidos con el objetivo de sistematizar los desarrollos existentes y las diversas posiciones tomadas por parte de los autores. La decisión de adoptar esta metodología se fundamenta en la necesidad de dar cuenta de los antecedentes existentes en una temática de estudio relativamente reciente a nivel mundial y con escasa producción en el país. En Argentina no abundan los proyectos de automatización por parte de las empresas periodísticas, pero conocer los debates planteados a partir de la producción teórica internacional y compararlos con las recientes experiencias locales permitió acercarse a los riesgos y a las potencialidades de esa tecnología.

Por otro lado, se realizaron entrevistas, de tipo semi-estructurada y en profundidad, a un delegado gremial y empleado del área de sistemas de los portales web de Clarín y Olé (el 13 de febrero de 2020), y a un Arquitecto programador a cargo de un proyecto de automatización de notas en el sitio web de Todo Noticias (el 7 de febrero de 2020). Los encuentros se concretaron en la Ciudad de Buenos Aires, pero en espacios físicos externos al lugar de funcionamiento de ambos medios para evitar condicionamientos por parte de los empleadores. El criterio de selección tuvo como objetivo conocer las características y la forma de funcionamiento de los proyectos. También se indagó sobre los primeros efectos de dichas experiencias en la organización del trabajo de las redacciones. El contenido del cuestionario se organizó en torno a ciertos ejes definidos en función del rol específico de los actores entrevistados. Se trata de informantes que, además de sus conocimientos informáticos, tienen una trayectoria trabajando en medios y una opinión formada sobre la organización laboral.

En un primer momento se intentó dar cuenta del modo en que los entrevistados conciben, viven y asignan contenidos a la implementación de la inteligencia artificial en las dinámicas laborales. Esto incluyó preguntas de categorización sobre sus trabajos, su formación, sus experiencias laborales en otras redacciones y sus visiones sobre la inteligencia artificial y la tecnología con relación a la sociedad.

Cabe aclarar que este artículo forma parte de una investigación en curso que tiene como objetivo conocer el impacto de las tecnologías algorítmicas en la organización del trabajo de las redacciones estudiadas. El proyecto investigativo incluye entrevistas de similares

características a redactores y editores de los medios mencionados y relevamientos de indicadores cuantitativos como la cantidad de periodistas afectados y el porcentaje de notas realizadas con *bots*.

1. Los antecedentes de la automatización de noticias: el *SEO* como guía de la producción periodística

El modelo de negocios y la legitimidad alcanzada por las empresas periodísticas tuvo importantes transformaciones con el advenimiento de internet y las redes sociales. A partir de la proliferación de los portales de noticias online y la ampliación del ancho de banda para los usuarios, los lectores se inclinaron por este formato, mientras que las compras del periódico en papel se redujeron ininterrumpidamente desde 2005. Esto también provocó una disminución de sus ingresos provenientes de la pauta publicitaria privada y estatal, ya que nunca se trasladó a las versiones online porque las marcas se inclinaron por invertir en plataformas de publicidad como Google y Facebook. Estas últimas ofrecieron un mercado masivo, pero segmentado por gustos e intereses a partir de los datos de uso que toman de las personas que navegan en sus buscadores o medios sociales. Además, los formatos de pago virtual de los periódicos encontraron dificultades para generar un hábito de consumo oneroso en una red cuya lógica se basa en la menor restricción posible. En Argentina, el exitoso modelo de publicidad “consumidor a consumidor”, implementado primero por el diario La Prensa y luego por Clarín, también entró en crisis en el marco de la emergencia de empresas como Mercado Libre, que ocuparon ese lugar con una sofisticación virtuosa generada por las externalidades de red.

Los principales medios gráficos buscaron alternativas para retener a sus lectores a través de la creación de formatos por suscripción asociados a descuentos, pero aún están muy lejos de acercarse a las altas rentabilidades que provocaron los modelos de negocios anteriores. Todavía resta observar cuál será el impacto de las recientes regulaciones sobre derecho de autor y cuota de pantalla aprobadas por el Parlamento Europeo para mitigar el impacto de las plataformas en el retroceso de las empresas de medios de comunicación. Mientras, algunas de ellas decidieron desplazarse al negocio de las telecomunicaciones.

Las rutinas periodísticas, entendidas como las prácticas “marcadas por patrones, rutinizadas y repetidas que los trabajadores de los medios usan para realizar su trabajo” (Shomaker y Reese en Ramírez, 2012: 1), fueron afectadas por esta situación. El denominador común en la mayoría de los casos fue la reducción de las redacciones mediante despidos, retiros voluntarios y jubilaciones anticipadas. El aumento del desempleo provocó acuerdos salariales por debajo de la inflación e inestabilidad laboral para los que mantuvieron sus puestos. Así, crecieron los niveles de precarización laboral

mediante un incremento en la cantidad de colaboradores externos⁴ y una directiva para que los periodistas implementen la multitarea que habilitan las nuevas tecnologías⁵. En simultáneo se observó un proceso de estandarización de muchas tareas (incluyendo la orientación de resolver todo desde la redacción sin desplazamientos al lugar de los acontecimientos) y de tercerización del trabajo en las denominadas áreas de prensa de las fuentes⁶.

La implementación de algoritmos permitió conocer los gustos e intereses de los lectores y las audiencias. Muchos medios se guiaron por esas métricas para orientar la producción de contenidos, dejando de lado todo criterio ético o de interés público. El proceso continuó con la adaptación de la realización periodística a técnicas de optimización para motores de búsqueda como Google (*Search Engine Optimization* o *SEO*⁷), que tienen como objetivo generar un mayor número de visitantes únicos para lograr un buen posicionamiento mediante mecanismos poco claros, cuyo resultado real solo las corporaciones estadounidenses conocen. Mientras se consolidaban financieramente, Google y Facebook lograron controlar una porción del proceso de distribución e impusieron sus criterios a la hora de orientar la producción noticiosa, pero los objetivos de las compañías tecnológicas son muy distintos a las responsabilidades de servicio público, autonomía y ética que habitualmente autoproclaman los medios (Carpes da Silva, Felipe de Lima Santos, Kruczynski Sanseverino y Mesquita, 2020). Si bien el objetivo de las empresas de medios siempre fue la obtención de ganancias, en muchos casos los periodistas funcionaban como mediadores entre el interés público y la rentabilidad. El contenido viral alimentó un sistema que presiona a redactores y editores para que produzcan determinados contenidos en función del alcance establecido por los parámetros de las plataformas (Carpes da Silva *et al.*, 2020).

Frente a la crisis del modelo de negocios, el capital se orientó por introducir modificaciones a la lógica de organización del trabajo, con prácticas de precarización, tercerización y rutinización laboral. Matías Cervilla, empleado del área de sistemas del diario Clarín y Olé y delegado gremial, cuenta este proceso:

Hay compañeros que estuvieron un mes investigando, yendo a Tribunales y buscando fuentes para hacer una nota. Pero como logró pocas visitas en la web, lo dejaron de hacer. En Olé las notas tienen el tamaño de una bajada y una extensión de cinco a diez líneas promedio. Cada redactor hace ocho notas por día. Los directivos dicen que les

⁴ El colaborador externo es una figura legal reconocida por la Ley 12.908 que regula la actividad en las empresas periodísticas. El empleador puede contratar a su empleado y establecer una retribución por nota.

⁵ A los redactores se les pedía que también tomen fotografías con sus teléfonos móviles, sumando a su tarea aquella que habitualmente realizan los reporteros gráficos.

⁶ Organizaciones de los sectores privado, público y sin fines de lucro crearon áreas de prensa para redactar gacetillas o notas que luego se publican en medios de comunicación, con intervenciones mínimas o nulas por parte de la empresa informativa.

⁷ Se trata de una práctica de marketing basada en la utilización de técnicas destinadas a mejorar el posicionamiento de un sitio web en los resultados de los buscadores cuando los usuarios introducen determinados conceptos.

pueden criticar la calidad de lo que hacen, pero tienen un millón de ingresos a la página por día (Entrevista personal, 13 de febrero de 2020).

En la redacción de Clarín hay un equipo de *SEO* que trabaja con una aplicación que muestra el rendimiento de las noticias minuto a minuto e indica la cantidad de lectores. “Está tomando un protagonismo editorial constante y una relevancia sobre otros sectores de la empresa. Ya no importa lo que dicen los redactores, jefes de redacción y editores”, afirma Cervilla.

Lorena Retegui (2014) dio cuenta de las transformaciones en la organización del trabajo que supone el proceso de digitalización en la redacción online del diario argentino La Nación. Según la autora, las tecnologías de medición “se constituyen en un tipo de control técnico (Control de Trabajo) sobre los redactores y editores y de condicionamientos sobre la dinámica de producción” (18). Además, los periodistas observan las estadísticas desplegadas en pantallas⁸ “para ver qué tipo de notas miden (y) producen en función de los pedidos de los SEO” (19). También se desarrollan controles grupales ya que “los redactores están al tanto de la productividad del colega, de cuántas notas escribe el compañero y cuánto 'miden'” (19). Solo algunos redactores intentan escapar a la lógica del posicionamiento y realizan su trabajo con criterios periodísticos.

Al proceso de estandarización mencionado se sumó un intento por codificar la tarea de los trabajadores de prensa, algunas empresas periodísticas dieron sus primeros pasos para sustituir esas acciones repetitivas por *bots* desarrollados con inteligencia artificial. A continuación, daremos cuenta de los rasgos del trabajo periodístico que se modifican y de los que se reproducen con la llegada de esta nueva tecnología.

2. Estudios sobre automatización

Los antecedentes sobre las empresas que indagaron la capacidad de las máquinas para incorporar comportamientos humanos comenzaron en la década de 1950, pero las primeras realizaciones no se plasmaron hasta 1990, cuando algunos medios de Estado Unidos hicieron sus primeras pruebas en las secciones de economía y deportes. En 2014, se implementó la redacción automática de 3000 noticias que procesaron la información sobre las ganancias de algunas corporaciones. El proyecto estuvo a cargo de la *Associated Press Call Automated Insights* y *Zacks Investment Research*. En 2017, el *Google Digital News initiative* invirtió \$622.000 dólares en el proyecto *Radar* de *Press Association* y *Urbs Media*. La información brindada en su página web sostiene que su objetivo principal fue propiciar

⁸ Se trata del “clicktracker”, “un sistema de lógica métrica que permite medir por colores y en porcentajes el éxito de las notas, como así también el tiempo de lectura de la audiencia, entre otros parámetros” (Retegui 2014: 12).

la colaboración entre periodistas y tecnología para aumentar la producción de noticias sobre temas de carácter local, que de otro modo no tendrían cobertura (Túñez-López, Toural-Bran y Valdiviezo-Abad, 2019).

La información brindada por el *Digital News Report 2017* del *Reuters Institute* y la *University of Oxford* desprende algunas estadísticas que el capital informacional podría observar con cierta prioridad: ante la disyuntiva planteada a los lectores para elegir entre una nota redactada por un periodista y otra realizada por *bots*, un 54% optó por la producción automatizada y otro 44% se inclinó por la producción humana. La tendencia es aún más pronunciada en menores de 35 años, donde la opción por el trabajo de un robot aumenta hasta el 64%⁹

Durante la última década se realizaron diversas investigaciones sobre la automatización de las tareas de los periodistas. Los estudios estuvieron concentrados en la experiencia de empresas de Europa occidental y Estados Unidos. En la mayoría de ellos se identificaron situaciones en las que ya se trabajaba con noticias automatizadas y se concluyó que los *bots* pueden responder al qué y al cuándo de los acontecimientos, pero no puede explicar el por qué (Fanta, 2017 en Túñez-López *et al.*, 2019: 1420). Entre sus potencialidades, se destacó que permiten escribir y actualizar noticias de forma inmediata mientras se ofrece un producto personalizado a lectores frecuentes, basado en sus hábitos (Oppenheimer, 2018).

En el caso de las noticias en español, Rojas-Torrijos (2019) concluyó que los géneros y contenidos más utilizados “para crear noticias automatizadas son: noticias breves, crónicas, tuits y gráficos” (en Túñez-López *et al.*, 2019: 1422). Túñez-López, Toural-Bran y Cacheiro-Requeijo (2018) llevaron adelante un diagnóstico mundial de las empresas informativas que activan este mecanismo y una encuesta para conocer la actitud de los periodistas frente a esta situación. Los resultados arrojaron un fuerte desconocimiento por parte de los profesionales, aunque concluyeron que es posible una perspectiva complementaria entre el trabajo humano y la utilización de *bots*.

En América Latina, la producción científica de Carpes da Silva, Felipe de Lima Santos, Kruczynski Sanseverino y Mesquita (2020) se detuvo en los factores de disrupción de la industria de noticias a partir del impacto de los algoritmos en el modelo de negocios, las prácticas periodísticas y los valores tradicionales de la profesión.

Los estudios coinciden en que el periodismo no escapa al proceso de automatización laboral global como consecuencia del desarrollo de la inteligencia artificial, la robótica y las nuevas tecnologías de la comunicación, pero sostienen que las tareas que requieren de

⁹ Para más información se puede consultar en https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/Digital%20News%20Report%202017%20web_0.pdf

habilidades cognitivas son más difíciles de encuadrar en acciones estandarizadas y reproducibles por una máquina.

La automatización de noticias implica implementar inteligencia artificial para identificar rutinas reiteradas que sean tomadas por algoritmos para realizar productos similares. Se genera un lenguaje natural a través de programas que transforman “datos computacionales estructurados en lenguaje humano comprensible para la audiencia” (Túñez-López *et al.*, 2018: 751). “Se trata de una serie finita de normas descriptivas concretas, los algoritmos son la abstracción paso a paso de un procedimiento que toma una entrada y produce un resultado para lograr un producto definido” (Túñez-López *et al.*, 2019: 1413).

La inteligencia artificial logró una evolución desde su aplicación en formatos que no acumulaban experiencias ni se alimentaban de sí mismos, a estructuras con capacidad de almacenar y tomar decisiones basadas en su aprendizaje (*Machine Learning*). Su desplazamiento coincide con el auge de internet porque permitió la obtención y tratamiento de datos a gran escala.

Las tecnologías algorítmicas comenzaron su inserción en las rutinas periodísticas a través de la automatización de tareas de delimitación y clasificación de la información. El siguiente paso fue la implementación de acciones vinculadas a la escritura. Esto dio lugar al *automattic journalism* o periodismo automatizado, definido por Carlson (2015) como “procesos algorítmicos que convierten datos en textos narrativos informativos, con intervención humana limitada o nula más allá de la programación inicial” (en Túñez-López *et al.*, 2019: 1414).

Túñez-López, Toural-Bran y Valdiviezo-Abad (2019) destacaron que el periodismo artificial no trabaja directamente sobre la realidad definida por hechos sino en un contenido codificado para que actúen los algoritmos. Los autores se interesaron en cuatro aspectos: la capacidad de la inteligencia artificial para llegar a sustituir la parte cognitiva del trabajo periodístico y codificarla algorítmicamente, el proceso de elaboración de bases de datos (su creación, posible acceso público y los fundamentos de programación), las reglas de construcción del algoritmo y la implicación de robots en la posible generación de relatos falsos (1415). Advirtieron que la búsqueda de la viralidad (orientada por los algoritmos) puede llevar la producción noticiosa a enfoques sensacionalistas o *fake news* que afecten la democracia y los derechos humanos. Por otro lado, consideraron a la automatización como una oportunidad para mejorar la “velocidad”, la “calidad” y la “objetividad” de las noticias y eliminar los “errores” y “sesgos”. Desde esta perspectiva, la eliminación de tareas rutinarias permitiría a los trabajadores de prensa concentrarse en la verificación de “noticias falsas” y en la realización de investigaciones en profundidad.

Estas no son las únicas opciones que podrían considerar las empresas informativas: según Graefe, Haim, Haarmann y Brosius (2016), el algoritmo “permite automatizar cada paso del proceso de producción de noticias (...)” y lo puede realizar “(...) más rápido, más barato y potencialmente con menos errores que cualquier periodista humano” (en Túñez-López *et al.*, 2019: 1413). La visión del capital podría sumar a esta enumeración de “beneficios” la ausencia de reclamos salariales o laborales y la negativa a posibles debates entre el profesional y el editor sobre el enfoque periodístico de la noticia.

3. Un *bot* argentino: el caso de Artear

La empresa Artear (perteneciente al grupo Clarín) realizó una prueba de implementación de *bots* con inteligencia artificial para automatizar parte de la redacción de noticias deportivas del sitio web de la señal de televisión por cable Todo Noticias. El proyecto fue denominado “Botín”. En palabras del arquitecto¹⁰ programador a cargo del proyecto, Alejandro Cena, la intención fue “ampliar el volumen de redacción sin aumentar el plantel de periodistas, dándole forma de prosa a información que venía de manera programática a través de analítica deportiva” (Entrevista personal, 7 de febrero de 2020. El subrayado es propio).

El objetivo fue aumentar la cantidad de publicaciones con el mismo poder editorial para favorecer el impacto del sitio y lograr un mejor indexamiento en los motores de búsqueda de Google. El buscador utiliza una jerarquía de etiquetas que los algoritmos identifican y posicionan mediante criterios que solo la plataforma conoce, pero Artear consideró que con su estrategia lograría ser reconocido por estos robots como un medio aún más grande y así, junto a otras decisiones, conseguiría un mejor posicionamiento.

El servicio consistió en la puesta en funcionamiento de un *bot* que recibía información de forma periódica (cada uno, tres o cinco minutos) desde una fuente de datos para detectar si había finalizado algún partido de fútbol. A partir de ese momento, generaba una redacción que incluía goles, lesiones, sanciones (amonestaciones y expulsiones), formaciones iniciales y sustituciones.

Para lograr que el robot le diera forma de prosa a la información dura que provenía de la analítica, se configuró un “árbol de decisión”¹¹ que tenía como objetivo describir un acontecimiento pasado. Se crearon párrafos con determinadas metas basadas en estructuras prototípicas, aportadas por periodistas redactores, a quienes se les solicitó que

¹⁰ Se trata de un puesto laboral de la industria informática que consiste en diseñar estructuras o cimientos de software para resolver problemas específicos.

¹¹ Es el mecanismo de inteligencia artificial más básico. Cubre un área de dominio sobre un tema, modelando los diferentes condicionales que lo componen en un esquema de acción reacción.

escriban diferentes formas de contar las diversas situaciones que tiene un partido de fútbol. Luego, los técnicos informáticos realizaban un análisis y encontraban patrones comunes en todos los encuentros futbolísticos.

Se generaron diferentes alternativas de redacción para los párrafos sobre la base de que a cada uno se le asignaba un objetivo. Esto permitió producir distintas versiones de la misma noticia, es decir, diversas redacciones del mismo partido. Para decidir qué opción utilizar dentro del árbol se usaban esquemas aleatorios (o de exclusión mutua) que evitaban la repetición de conectores. El funcionamiento del *bot* fue mejorando con la corrección de los redactores, a quienes les indicaron que hagan devoluciones para mejorar el sistema. La información vertida sobre el “árbol” estaba compuesta por datos de los equipos que integran la competencia, sus apodos, mascotas y sinónimos para implementar un sistema de rotación y evitar la repetición.

Según el informático consultado, las redacciones eran bastante “neutras” o “monótonas” porque querían evitar incluir “emotividad” en partidos simples. Para solucionar el problema de calcular la “temperatura” en competencias complejas, recurrieron a la estadística deportiva. La metodología implementada fue la puesta en marcha de algoritmos de clasificación, sobre la base del archivo de los partidos de torneos anteriores. Los periodistas realizaron una diferenciación para identificar los encuentros considerados “calientes” y armar una matriz que contemple la cantidad de amonestados, expulsados y goles de cada equipo. Con esa información, “entrenaron” un algoritmo al que le indicaron las calificaciones de cada periodista.

En una primera fase, la empresa de noticias le ordenó a sus trabajadores corregir las notas generadas por redacción automática. En la medida que aumentaba la cantidad de contenidos corregidos, la edición humana se tornaba menos necesaria porque el *bot* “aprendía” y los “errores” no se repetían. El sistema se “perfeccionó” hasta que los directivos de Artear decidieron que se publiquen sin revisión previa. “En las búsquedas de Google, (las notas redactadas automáticamente) aparecían como primera opción, de forma inmediata y generaban gran expectativa porque se realizaba la cobertura de equipos del ascenso, que de otra manera nadie los cubría”, destaca el entrevistado.

El proyecto estuvo orientado por la necesidad de responder a los desafíos que plantea una de las plataformas de publicidad más poderosas del mundo (Google), sin establecer criterios éticos de contenido explícitos. Si bien el objetivo inicial declarado por los directivos no era reducir la cantidad de redactores, la decisión de aumentar el volumen de noticias publicadas sin contratar más profesionales genera las condiciones para un posible recorte del plantel y cuestiona una parte del trabajo humano al considerarlo reemplazable por fórmulas algorítmicas.

4. Un *bot* para automatizar tuits y servicios

En el diario deportivo Olé se implementó un *bot* para la redacción de tuits con información de partidos de fútbol en tiempo real. Al igual que el caso de Artear, el objetivo fue contar noticias sobre partidos considerados “poco relevantes”. La dinámica también fue similar: un proveedor de estadística enviaba archivos con datos relevantes de cada encuentro deportivo, luego un programa informático lo traducía de forma automática a una publicación en la red social Twitter. “Funcionó para partidos que no cubre nadie porque no hay gente. Cada tuit contaba el nombre del equipo y del jugador que hizo un gol, cómo fue y el minuto del partido”, afirma Matias Cervilla, quien estuvo a cargo del proyecto (Entrevista personal, 13 de febrero de 2020).

En Clarín se llevó adelante un proceso para automatizar servicios de loterías y quinielas. El procedimiento también consistía en una información aportada por un proveedor que brindaba datos para generar una nota redactada con inteligencia artificial. “Nadie quería redactar esas noticias porque es tedioso mirar la Quiniela y escribir una nota, pero lo cierto es que despidieron a 65 personas. Están reemplazando a gente por máquinas en las tareas que son automáticas, con información plana”, sostiene Cervilla.

El objetivo de esta iniciativa también se vinculó al posicionamiento en Google: la intención era que Clarín aparezca primero cuando una persona busca información sobre la lotería o la Quiniela. Según el Analista de sistemas, se quería hacer lo mismo con notas sobre el horóscopo o el clima, pero en ese caso estaban a cargo de periodistas que las redactaban y las programaban para su publicación. La inmediatez juega un rol destacado en este proceso porque los algoritmos de Google privilegian lo primero que se publica. Esta dinámica se modificó durante los últimos años porque la información sobre ese tipo de búsquedas comenzó a visualizarse en el propio buscador, sin necesidad de ingresar en el sitio web de Clarín.

5. Impacto en las rutinas productivas

A partir de la recuperación de las investigaciones existentes y la experiencia de los casos de TN, Olé y Clarín, es relevante observar las posibilidades de la inteligencia artificial para imitar una parte del trabajo periodístico.

En la literatura específica se encuentran posiciones diversas sobre este punto. Algunas posturas advierten un impacto negativo en el nivel de empleo, en las condiciones de trabajo de los periodistas y en la profundidad de los textos “porque los *bots* no pueden hacer preguntas, determinar la causalidad o formar opiniones” (Túñez-López *et al.*, 2019: 1421).

Túñez-López, Toural-Bran y Cacheiro-Requeijo (2018) realizaron una encuesta para estudiar la actitud de los profesionales de los medios ante los fenómenos de robotización. Los periodistas mostraron preocupación porque temen un impacto negativo en la estabilidad de los puestos laborales, mientras que los elementos vinculados a la calidad y el rigor periodístico no se registraron como un problema. En su investigación tampoco detectaron respuestas tendientes a destacar la particularidad del proceso intelectual y creativo que se aleja de las tareas rutinarias y repetitivas, imitables por los algoritmos.

El arquitecto programador del proyecto “Botín” destaca la preocupación de los periodistas. Desde su perspectiva, en las redacciones se trabaja con cierta inercia¹², pero cuando llega un profesional de otra disciplina con una propuesta programática comienzan los problemas porque temen ser reemplazados. En este caso las dificultades fueron aún mayores porque los redactores eran los responsables de generar contenidos para “entrenar” a los algoritmos. Las tensiones cedieron por dos motivos. Por un lado, el *bot* fue incapaz de generar noticias complejas. Por otro lado, los periodistas aceptaron la idea de que no se buscaba suplantarlos, sino llegar a nuevos acontecimientos sin agrandar los equipos de trabajo.

Estos hechos no implicaron que la amenaza a la fuente laboral desaparezca por completo. Una vez que la redacción automática funcionó para unas noticias ¿por qué no podría hacerlo para otras redactadas por profesionales? Alejandro Cena afirma que este temor provocó un “rendimiento laboral superior” por parte de los redactores. “Si hay una máquina que hace tu trabajo, te levanta la vara. Relatar y conectar sucesos ya no es mucha ciencia”, destaca.

“Botín” demostró rendimientos superiores en cuanto a los tiempos de producción. Cena compara la rutina de un periodista con la del *bot*: “Si el periodista se ponía a escribir, tomaba un café, lanzaba un título y abajo ponía 'en breve se extenderá'. En cambio el *bot* era una máquina que procesaba y al minuto que terminaba el partido, generaba una redacción” (Alejandro Cena, entrevista personal, 7 de febrero de 2020). Para la lógica empresarial, la automatización de noticias resulta una oportunidad de reducción de costes. A diferencia de un redactor, “el algoritmo está activo las 24 horas todos los días, sin legislación laboral de duración de jornadas y descansos” (Túñez-López *et al.*, 2019: 1429). En ese sentido, el impacto sobre el empleo resulta inevitable.

En respuesta a esta perspectiva, dirigentes sindicales de prensa manifestaron que no se oponen a las posibilidades que brindan las nuevas tecnologías, pero reclamaron que su incorporación sea a través de la negociación colectiva, evitando que los periodistas aumenten la cantidad de tareas por el mismo salario (Baladrón, 2015).

¹² Además de sus labores en la redacción de Todo Noticias, el entrevistado realizó trabajos para el medio argentino Infobae durante varios años, por lo tanto tiene una extensa trayectoria trabajando con periodistas.

El debate sobre el alcance de los *bots* para sustituir tareas humanas parece lejos de estar saldado. Algunos estudios sostienen que ya están dadas las condiciones para incluir elementos interpretativos, cuestión ratificada por la capacidad del robot de Artear para comprender partidos “calientes”. Diversos ejemplos demuestran que esta disponibilidad también se puede aplicar a formatos de audio y video, hecho que lleva a Túñez-López, Toural-Bran y Valdiviezo-Abad (2019) a concluir que todos los lenguajes y géneros posiblemente sean automatizables (1428).

El caso de Artear muestra matices con respecto a esta perspectiva. El dominio de la redacción deportiva implica un problema cuyos bordes no se pueden dibujar, pero permite hacer algo acotado, donde se cuentan historias limitadas a resultados y acciones muy concretas. Sin embargo, el *bot* no puede narrar, entre otras cosas, posibles polémicas que sucedan en las gradas porque “no es infinito”. Cena considera que un robot no puede entender sobre política porque el alcance del problema es muy grande. Los algoritmos pueden intervenir en lugares donde la información sea acotada y tenga la capacidad de llegar a través de un acceso programático sin interferencias. Por eso, el informático destaca que “una redacción humana es ampliamente superior” (Alejandro Cena, entrevista personal, 7 de febrero)

¿La inteligencia artificial podría complementarse con el trabajo humano? Aun manteniendo las condiciones del actual modelo de negocios¹³, las empresas periodísticas del grupo Clarín podrían utilizar los *bots* para superar la idea de un periodista alienado por la multitarea. El aumento de la carga laboral en las redacciones existe porque, a las clásicas tareas de investigar y escribir, se suman otras como buscar fotos y adaptarse a las lógicas de posicionamiento en los buscadores. Si los programas informáticos se encargan de redactar para responder a las necesidades del robot de Google, los trabajadores de prensa pueden liberarse de esa tarea y concentrarse en producir solo para informar a sus audiencias. Cena considera que es posible realizar un “redactor inteligente” para “taggear”¹⁴ la noticia mientras el periodista escribe. El programa consistiría en analizar la estructura del texto con inteligencia artificial y desencadenar búsquedas en las bases de datos de imágenes e información, para encontrar fotos y etiquetas de la temática abordada. Los optimistas de la automatización consideran que la sustitución de tareas rutinarias “refuerza la eficiencia y satisfacción laboral, liberando tiempo al periodista y abriendo campo a nuevas formas de trabajo con ordenadores” (Túñez-López *et al*, 2018: 751). “Yo veo a la tecnología como un complemento porque, en el fondo, te libera manos para que hagas otras cosas”, señala el programador de Artear.

¹³ Existen otros modelos basados en lógicas comunitarias o cooperativas, que buscan la generación de un servicio de interés público y se alejan de la maximización de la rentabilidad.

¹⁴ “Taggear” implica buscar palabras claves para los motores de búsqueda.

Conclusiones

La implementación de *bots* en los medios analizados demuestra cierta preocupación por parte de los empleadores para reducir los tiempos de producción a partir de la redacción automatizada o de la amenaza que implica “competir” con un *bot* que “no se toma descansos”. Este tipo de acciones se configuran en una forma potente de diseminar el miedo en los vínculos laborales (Roldan, 2016).

Al mismo tiempo, el capital muestra sus dificultades para apropiarse de un producto que es consecuencia del proceso cognitivo de los periodistas (De Charras, 2015). La utilización de un código del trabajo que busca regimentar la producción de contenidos en tiempos fijos no se verifica como una opción virtuosa entre las estrategias desplegadas por las empresas (Roldán, 2016).

La introducción de estos *bots* tiene como antecedente el intento de subordinar el trabajo de los redactores a los sistemas de medición *online*. Estudios como el de Retegui (2014) verificaron que esta decisión provocó situaciones de estrés, aumento de la cantidad de tareas, superposición entre las tareas de los profesionales, controles grupales y falta de tiempo para llevar adelante el trabajo creativo. Estas consecuencias fueron ratificadas por el trabajador del diario Clarín, entrevistado para este artículo.

A partir de la utilización del sistema de inteligencia artificial conocido como “aprendizaje automático” o “*machine learning*”, se busca “entrenar” al *bot* mediante la aprehensión por ejemplos. Las empresas periodísticas que usan estas tecnologías buscan repetir las rutinas de trabajo de los periodistas e intentan apropiarse de su proceso cognitivo (la subjetividad de los trabajadores). El sueño de codificar una actividad basada en el pensamiento no es algo nuevo. Platón cuestionaba la escritura porque consideraba que no tenía capacidad de reproducir la complejidad de la mente humana. Las circunstancias de las cosas cambian y las decisiones humanas también, no pueden ser reducidas a un campo de acción posible porque sus límites no son fijos ni previsibles.

Los robots demostraron una excelente capacidad de cálculo y una enorme velocidad de procesamiento para responder en juegos como el ajedrez, donde las fronteras y los procedimientos son precisos. El trabajo creativo no es un juego con reglas rígidas, ni márgenes previsibles permanentes. Por el contrario, la originalidad, la innovación, el cambio permanente y la competencia constituyen sus rasgos fundamentales, más allá de las reglas profesionales (Zallo, 2011). Más precisamente en las redacciones, la producción del prototipo que realizan los periodistas “es un trabajo con un alto grado de incertidumbre, sujeto a prueba y error, difícil de controlar en el tiempo” (Retegui, 2014: 6). En los medios se pueden identificar patrones de redacción en algunos casos, pero no se abarca la complejidad que implica el proceso productivo. Como dice Ramón Zallo

(1988), se intenta reemplazar ciertos aspectos de la creatividad, pero no es posible pensar su plena automatización. Una empresa periodística que solo funcione con tecnologías algorítmicas de redacción implicaría abandonar el trabajo creativo porque se perdería el aspecto simbólico que caracteriza a toda industria cultural (Retegui, 2014).

“La necesidad de autonomía y libertad de toda labor creativa” (De Charras, 2015: 211) genera dificultades para su captura por parte de los algoritmos. Un *bot* puede tener cierta autonomía para decidir cómo actuar en cada ocasión, pero siempre dentro de estructuras previsibles. El robot de Artear incorpora diversas formas de redactar una situación de un juego por parte de periodistas humanos, pero no da cuenta de la libertad del escritor, quien puede echar mano a nuevas o viejas ideas, que no son siempre previsibles ni conscientes. En ese sentido, Martha Roldan (2016) rescata el vínculo estrecho que existe entre el control del tiempo de trabajo por parte del trabajador creativo y la posibilidad de realización poética “inspirada en la pulsión de saber, de experimentar, de ser genuinamente original y fuente de su felicidad/satisfacción, más allá[] de su compensación estrictamente económica” (103).

Estos lenguajes automáticos basados en estadísticas pueden reducir la alienación del trabajo y brindar mayores posibilidades para mejorar el proceso creativo. Al acotar las tareas repetitivas y rutinarias, el periodista se puede concentrar en investigaciones, reflexiones y análisis, es decir, acciones que no siempre son mensurables en unidades de tiempo y que, desde ya, los algoritmos no pueden hacer porque requieren de la intervención de una persona con capacidad crítica en la generación de valor, a través de la puesta en práctica de propuestas y enfoques individuales o colectivos. Las pausas, los debates con colegas y los tiempos de descanso también forman parte del trabajo creativo o intelectual.

La tensión entre las reglas del juego del campo simbólico y las lógicas de rentabilidad que impone el mercado (De Charras, 2015) se agudiza porque la dinámica de los algoritmos que programa Google impone unas formas y unos volúmenes alejados de las prácticas de los periodistas. Si ya resulta preocupante que la producción de contenidos periodísticos sólo responda a los “intereses” de los lectores (y no a la información socialmente necesaria o de interés público), la cuestión se complejiza cuando el proceso creativo solo responde a los parámetros establecidos por una de las corporaciones que posee mayor concentración de capital en el mundo¹⁵.

Las empresas podrían recurrir a las posibilidades que brindan los recursos digitales para hacer contenidos que resulten más atractivos para su público. Para tal fin, deberían

¹⁵ Un reporte de *Financial Times* publicado en julio de 2019 reveló que Alphabet (propietaria de Google) posee un monto de US\$117,000 y es la empresa con más efectivo declarado.

destinar recursos a aumentar el plantel de periodistas y su formación, cuestión para la cual no manifiestan voluntad (González Benito, 2016). Lo contrario implica disponer a la tecnología en función de incrementar la cantidad de tareas que realiza una persona, intensificando su alienación, afectando la especialización y obturando la posibilidad de una producción destinada a determinadas comunidades, segmentadas por temas o intereses.

Evitar tareas repetitivas y producir contenidos más elaborados requiere una transformación de las agendas informativas de eventos programados para ser noticia (conferencias de prensa y otras iniciativas previsibles), cuya cobertura suele ser realizada por personal contratado por las mismas fuentes. La tendencia a la automatización y a la reducción de la aleatoriedad forma parte de una búsqueda para reducir los costos por parte de los oligopolios mediáticos. Esto lleva a que las notas se limiten a reproducir las declaraciones de las fuentes, sin preguntas ni repreguntas y sin profundizar en la información.

Dadas las circunstancias del concentrado escenario mediático argentino y las relaciones de propiedad establecidas en él, el resultado del proceso tecnológico dependerá, en mayor medida, de la actitud adoptada por los directivos de las grandes empresas periodísticas. El capital se puede servir de los algoritmos para reducir costos laborales o puede ponerlos en función de la realización de productos más elaborados. La actitud y la fuerza de los sindicatos y el rol del Estado también podrán influir en esta orientación. La Organización Internacional del Trabajo recomienda recurrir a la negociación colectiva para gobernar las tareas y las decisiones que se delegan a las máquinas, y para regular su impacto en la jornada laboral. En ese marco, es deseable que se analicen los procesos algorítmicos y se desarrollen propuestas que apunten a un uso complementario, que revalorice el aspecto reflexivo del trabajo periodístico.

Más allá de los discursos optimistas o pesimistas sobre el uso de la tecnología y su relación con el futuro de la humanidad, se necesita una reflexión sobre sus potencialidades y sus límites para gobernar a los algoritmos, entre ellos a los que producen textos informativos. Esto implica políticas que contengan, tanto en la promoción de los beneficios como en la prevención de los daños, a todos los sectores de la sociedad.

Bibliografía

- Baladrón, M. (2015). "Viejos y nuevos oficios de la convergencia". *Fibra*, ISSN: 2362-5384, 6.
- Carpes da Silva, G., Kruczynski Sanseverino, G., De Lima Santos, M. F. y Mesquita, L. (2020). "Cómo las plataformas digitales rompieron el modelo de periodismo consolidado en el siglo XX". *Eptic*, ISSN 15182487, 22 (1): 161-178.
- De Charras, D. (2015). "Trabajo Creativo, industrias culturales y capitalismo informacional: observaciones sobre un triada compleja". *Eptic*, ISSN 15182487, 17 (1): 199-117.
- Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo, 1 de junio de 2019, 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- Digital News Report (2017). Reuters Institute. Recuperado de https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/Digital%20News%20Report%202017%20web_0.pdf
- Dirksen, U. (2019). "Trabajo del futuro y futuro del trabajo". *Nueva Sociedad*, 279: 62-72.
- Figuerola, V. (2019). "¿Hacia el fin del trabajo?". *Nueva Sociedad*, 279: 49-61.
- Graefe, A., Haim, M., Haarmann, B., y Brosius, H. (2016). "Readers' perception of computer-generated news: credibility, expertise, and readability". *Journalism* 19 (5), 595-610. <https://doi.org/10.1177/1464884916641269>
- González Benito, G. (2016). "Internet, comunicación y sociedad red: algoritmos para un periodismo multiconectado" (tesis inédita de doctorado). Universidad Carlos III, Madrid, España.
- Meyer, P. (2004). *The Vanishing Newspaper. Saving Journalism in the Information Age*. University of Missouri Press.
- Moreno, L. (2019). "Robotización, neofeudalismo e ingreso básico universal". *Nueva Sociedad*, 279: 149-158.
- Oppenheimer, A. (2018) *Salvese quien pueda. El futuro del trabajo en la era de la automatización*. Madrid: Debate.
- Ramírez, P. (2012). "Rutinas periodísticas en los medios chilenos: una transición incompleta". *Cuadernos.Info*, ISSN: 0719-367x, 10: 22- 33.
- Retegui, L. (2014). Trabajo Creativo, TIC y mecanismos de control en los procesos laborales en las industrias culturales: Un estudio de caso en Argentina. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP, 3 al 5 de diciembre de 2014, Ensenada, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4789/ev.4789.pdf
- Roldán, M. (2016). "Codificación del trabajo informático poético y subjetividad laboral en el marco de la "computación en la nube" (California, EE.UU. 2014). Posibles implicaciones para el desarrollo en la Argentina reciente". *Hipertextos*, ISSN: 23143924, 6 (4): 84-123.
- Sadin, É. (2018). La silicolonización del mundo: *La irresistible expansión del liberalismo digital*. Buenos Aires: Caja Negra.
- Sartorio, L. (2019). "¿Qué sabemos (y qué no sabemos) sobre el futuro del trabajo?". *Nueva Sociedad*, 279: 73-86.
- Smythe, D. W. (1977). *Communications: blindspot of Western Marxism*. Canadian Journal of Political and Social Theory. Vol. 1 No. 3.
- Subirats, J. (2019). "¿Del poscapitalismo al postrabajo?". *Nueva Sociedad*, 279: 34-48.
- Túñez-López, J. M., Toural-Bran, C. y Cacheiro-Requeijo, S. (2018). "Uso de bots y algoritmos para automatizar la redacción de noticias: percepción y actitudes de los periodistas en España". *El profesional de la información*, e-ISSN: 1699-2407, 27 (4): 750-758.
- Túñez-Lopez, J. M., Toural-Bran, C. y Valdiviezo-Abad, C. (2019). "Automatización, bots y algoritmos en la redacción de noticias. Impacto y calidad del periodismo artificial". *Revista Latina de Comunicación Social*, ISSN 1138-5820, 74: 1411-1433.
- Valente, J. y Martins, H. (2020). "Entrevista com César R. S. Bolaño. Plataformas digitais e as mudanças na mediação social sob o viés da Economia Política da Comunicação, Informação e Cultura". *Eptic*, ISSN 15182487, 22 (1): 97-105.
- Zallo, R. (1988). *Economía de la comunicación y la cultura*. Madrid: Akal.

Zallo, R. (2011). “Necesidad de una Economía de la Cultura y la Comunicación” en Estructura de la Comunicación y la Cultura: 149-177. Barcelona: Gedisa.



OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Revista

OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe - IEALC

Año 2020 | Vol. 4, NI

La diferenciación de la fuerza de trabajo en América Latina: reflexiones ante la crisis del COVID-19

Facundo Lastra

RECIBIDO: 31 de mayo de 2020
APROBADO: 13 de septiembre de 2020

La diferenciación de la fuerza de trabajo en América Latina: reflexiones ante la crisis del COVID-19

Facundo Lastra
IEALC (UBA) - CONICET
facundol@hotmail.com

Resumen

En el presente ensayo analizamos el impacto de la pandemia del COVID-19 en la diferenciación de la fuerza de trabajo para América Latina. En primer lugar, exponemos las bases del proceso de diferenciación de la fuerza de trabajo que es intrínseco al capitalismo en general, estudiando las tendencias hacia la automatización, la informatización y los cambios en la esfera de la reproducción social. Luego analizamos las formas específicas que esta diferenciación toma en América Latina. Caracterizamos la crisis actual desatada por la pandemia del COVID-19 y estudiamos su impacto en nuestra región, para luego analizar sus efectos sobre la diferenciación de la fuerza de trabajo. Por último, presentamos las conclusiones.

Palabras clave: *América Latina – Crisis COVID-19 – estructura social – fuerza de trabajo*

Abstract

This article analyses the impact of the COVID-19 pandemic on the differentiation of labour-power in Latin-America. We unfold the basis of labour-power differentiation as an inner tendency of capitalism, by studying the transformation towards automation, informatization and the changes in social reproduction. We analyse the specific forms taken by labour-power differentiation in Latin-America. We assess the current crisis triggered by the COVID-19 pandemic and study its impact on our region, focusing on the effects for the differentiation of labour-power. Lastly, we put forward our conclusions.

Keywords: *Latin-America – COVID-19 crisis – social structure – labour-power*

Introducción

La crisis del COVID-19 afecta fuertemente a América Latina e impacta sobre una estructura social caracterizada por profundas desigualdades internas. La crisis sanitaria, la recesión económica y las consecuencias del distanciamiento social llevan a la región a una situación tan crítica como novedosa. Aunque aún es pronto para definir con total grado de certeza qué consecuencias tendrá la pandemia en el mediano y en el largo plazo, ya es posible delinear algunas transformaciones que están teniendo lugar en las distintas esferas de la sociedad. Una de ellas es el mundo del trabajo, que se vio completamente transformado por los cambios en la economía y en las condiciones de vida desatados por la crisis. Estos cambios en la esfera laboral repercutirán en las condiciones de reproducción de la población por un período prolongado de tiempo. En este marco, el presente ensayo teórico se propone estudiar la diferenciación de la fuerza de trabajo en América Latina, enfocándonos en el efecto que la crisis actual tendrá sobre ella. Dada la

novedad histórica de la crisis del COVID-19, nuestro trabajo se limita a presentar un marco hipotético para entender cuáles serán los efectos más probables de la pandemia.

La diferenciación de la fuerza de trabajo es el proceso a través del cual se establecen distintas porciones dentro de la clase trabajadora, que tienen disímiles condiciones de vida y que guardan distinto tipo de relaciones con la acumulación de capital. Es una diferenciación que tiene como fundamento la relación que guardan los/as trabajadores/as con los procesos de producción, pero que también se expresa en una mayor desigualdad en las condiciones de reproducción, de acceso a la salud y a la educación. Aquí nos proponemos dilucidar de qué modo la presente crisis causada por la pandemia del COVID-19 impactará en el proceso de largo plazo hacia la diferenciación de la fuerza de trabajo que existe en América Latina.

El ensayo se organiza de la siguiente manera. En el primer apartado analizamos los cambios en la configuración de la clase trabajadora bajo el capitalismo. Luego estudiamos las formas específicas que esta diferenciación toma en América Latina. El tercer apartado está dedicado a analizar el carácter de la crisis del COVID-19 y su impacto en nuestra región. En cuarto lugar, estudiamos el efecto de la crisis sobre la diferenciación de la fuerza de trabajo. Por último, presentamos nuestras conclusiones.

1. La diferenciación de la fuerza de trabajo en el capitalismo contemporáneo

Con la subsunción real del trabajo al capital, el modo de producción capitalista transformó continuamente los procesos de trabajo y, con ellos, las características de la clase trabajadora. El pasaje del sistema manufacturero a la gran industria capitalista se caracterizó por el desarrollo de maquinarias que buscan quitar el rol central de la destreza manual en el proceso productivo (Marx 2008). Así se redujo progresivamente el componente subjetivo de los/as trabajadores/as manuales en el proceso de trabajo, a la vez que se volvió central la organización de las máquinas basada en el estudio científico de la producción. En este marco, los/as trabajadores/as que realizan el trabajo más directo sobre el objeto sólo deben hacer ciertos movimientos necesarios para que las máquinas funcionen, ya sea trasladando la materia prima o manipulando determinadas partes de la máquina como si fuera una herramienta. Es decir que el/la trabajador/a actúa como un ‘apéndice’ de la máquina y se determinan, a partir de ella, los atributos que son necesarios para que la fuerza de trabajo forme parte del proceso de producción.

Pero la gran industria necesita también de un conocimiento científico del proceso productivo que organice el trabajo colectivo. Es decir, necesita de asalariados/as que realicen, no sólo el trabajo simple y directo sobre el objeto de trabajo, sino también el trabajo complejo sobre los medios de producción e indirecto respecto del objeto. Este aspecto fue estudiado por Marx de forma exploratoria en el ‘fragmento sobre las

máquinas’ publicado en los *Grundrisse*. En ese texto, el autor describe la pérdida de centralidad del trabajo simple ante la emergencia de relaciones intersubjetivas basadas en el intelecto. Con el desarrollo de las fuerzas productivas, sostiene Marx, el trabajo científico pasa a ser el principal elemento que estructura la producción global. El nuevo pilar de la creación de riqueza y de la producción es el dominio de la naturaleza por parte del cuerpo social, lo cual sólo puede tomar forma en un ‘individuo social’, capaz de relacionarse para la creación de un ‘intelecto general’ en el seno de la clase trabajadora (Marx, 2011)¹.

La diferenciación entre el trabajo simple y el complejo fue característica de la gran industria desde sus inicios, pero tomó un nuevo impulso con la progresiva automatización de la producción que sucedió desde mediados de la década de 1970. Con este tipo de innovaciones las máquinas dejaron de ser guiadas manualmente, por lo que las pericias y destrezas manuales perdieron aún más su preponderancia en los procesos productivos (Coriat, 1992). Por su parte, la gran industria automatizada puso el conocimiento científico dentro del proceso de trabajo, consolidando la existencia de trabajadores/as con una educación científica. El trabajo complejo se volvió cada vez más centrado en la producción de conocimiento en sí mismo, mientras que las competencias ligadas a la creatividad, el pensamiento abstracto y la cooperación entre trabajadores/as se volvieron cada vez más importantes (Miguez, 2009).

Otro proceso que le dio un mayor impulso a la diferenciación de la fuerza de trabajo fue la informatización, en una oleada que comenzó hacia finales de los años noventa, pero que – al igual que la automatización – también tuvo su punto de inicio en la década de 1970. La informatización se caracteriza por la creación de nuevas tecnologías que funcionan a través de lenguajes de programación y que crean, manipulan y analizan información. El ingreso de este tipo de tecnologías afectó a gran parte de la clase trabajadora, modificando las pautas de trabajo y consumo mundiales (Huws y Dahlmann, 2009). Hoy en día, una parte mayoritaria de la sociedad trata con tecnologías en información y esto ha cambiado drásticamente la materialidad de trabajo sin importar su grado de complejidad.

Otra transformación de largo aliento, que a su vez se deriva de las anteriores, es la mayor predominancia de los servicios y ‘bienes inmateriales’ en la producción y el consumo (Lazzarato y Negri, 2001). La mayor extensión de los servicios (en detrimento de los bienes materiales) modificó la materialidad del trabajo y, por lo tanto, la subjetividad de

¹ Nos basamos aquí en la interpretación de la diferenciación de la fuerza de trabajo presentada en Lastra (2018). Allí se sostiene que la tendencia hacia la descalificación y hacia la intelectualización del trabajo se combinan contradictoriamente en el capitalismo contemporáneo, aunque usualmente se las ha interpretado unilateralmente como las predominantes de la gran industria. Ejemplo de ello son los estudios de Braverman (1974), quien encuentra una predominancia de la descalificación de la clase trabajadora, y el enfoque del posobrerismo, que señala predominancia del trabajo inmaterial (Lazzarato y Negri, 2001).

la clase trabajadora. Con ello aumentó también la importancia de los empleos en los que la relación y el trato con el cliente son claves para completar el circuito entre producción y consumo (Hochschild, 1983). En este tipo de actividades, más que un saber específico sobre la actividad en que el trabajador se desempeña, lo que se necesitan son hábitos de socialización y de habilidades lingüístico-comunicativas que se adquieren en ámbitos extralaborales.

El movimiento hacia la diferenciación de la fuerza de trabajo puede sintetizarse utilizando la propuesta de Iñigo Carrera (2008: 57 y ss.), quien identifica tres porciones de la clase trabajadora que surgieron como resultado del pleno desarrollo de la gran industria. Por un lado, la fuerza de trabajo con una *subjetividad productiva expandida* es el fragmento de la clase trabajadora que contribuye al desarrollo de las fuerzas productivas y a gestionar el carácter colectivo del trabajo. Los salarios de la porción de la clase trabajadora con aptitudes científicas deben ser capaces de reunir el valor necesario para reproducir la capacidad de ese trabajo complejo, por lo que sus ingresos son significativamente más altos, con respecto a los salarios de la mano de obra descalificada. Por otro lado, la fuerza de trabajo con *subjetividad productiva degradada* es paulatinamente desvalorizada por la parcialización y simplificación de sus tareas, y sus salarios tienden a alejarse del segmento más calificado de la clase trabajadora. Por último, la *sobrepoblación relativa* también se ve afectada por el desarrollo de la gran industria, ya que la aplicación de tecnología a la producción conlleva un aumento global de la productividad y, por lo tanto, a un decrecimiento relativo de la fuerza de trabajo total que es necesaria emplear para la producción; lo que resulta en la creación de un ‘ejército de reserva’ cada vez más extenso y global.

La diferenciación de la fuerza de trabajo estuvo atada en los últimos 50 años a la globalización de la producción y el consumo. Las innovaciones tecnológicas hicieron posible la relocalización de partes del proceso de trabajo en cualquier lugar del mundo, dando lugar a una nueva división internacional del trabajo (Fröbel *et al*, 1980; Starosta, 2016). Las fases más complejas de los procesos productivos se mantuvieron en los países de mayor desarrollo industrial, mientras que las secciones relativamente más simples de los procesos de trabajo se relocalizaron en el Sudeste Asiático o en Europa del Este, dando lugar a una fragmentación geográfica de la producción guiada por la búsqueda de menores costos laborales y regulaciones públicas más flexibles (Smith, 2016).

La principal consecuencia política de estos cambios fue la pérdida de poder de negociación del trabajo frente al capital. La deslocalización y la internacionalización de la producción provocaron una disminución del empleo y una amenaza para el poder de negociación de los trabajadores en los países que tenían algún grado de industrialización (Milberg y Winkler, 2013; Piore, 1998; Dörre, 2012). La expresión política de este

debilitamiento fueron las reformas neoliberales en las principales potencias industriales y el desmantelamiento del Estado de Bienestar. Ello trajo consigo la erosión de los derechos sociales relacionados al trabajo para algunos sectores de la población y el progresivo establecimiento de una estructura del empleo más segmentada y polarizada. La diferenciación de la fuerza de trabajo tuvo su expresión en un acceso cada vez más diferenciado a la salud, a la educación y al sistema de seguridad social en general.

Los cambios descritos más arriba también tuvieron un correlato en la esfera de la reproducción social, es decir, en el ámbito de la organización y distribución de los trabajos reproductivos y de cuidados. El principal cambio en la reproducción social desde la década de 1970 fue la reducción de los arreglos familiares que siguen el modelo clásico de familia nuclear heterosexual, basado en el trabajo remunerado a tiempo completo del jefe de hogar varón y el trabajo reproductivo impago a tiempo completo de la cónyuge mujer. En su lugar, aumentaron la cantidad de hogares con dos fuentes de ingresos, los hogares unipersonales y los monoparentales, planteando nuevos arreglos para la reproducción social (Baron, 2020). En estas nuevas formas de organizar la reproducción, las mujeres empezaron a participar masivamente del mercado laboral, pero mantuvieron sus responsabilidades en las tareas del hogar (Becker-Schmidt, 2010).

Asimismo, la automatización de la producción implicó una destrucción y/o simplificación de puestos de trabajo fabriles ‘masculinizados’, mientras que surgieron nuevos empleos en el sector servicios. El capital aprovechó la inequidad existente en la división sexual del trabajo para incorporar fuerza de trabajo femenina e imponer a las mujeres una diferenciación que se expresa en formas diversas: salarios relativamente más bajos para igual tarea, una ‘segmentación vertical’ que dificulta el acceso de las mujeres a cargos jerárquicos y una ‘segmentación horizontal’ que produce una sobrerrepresentación en puestos de trabajos feminizados (Rodríguez Enríquez, 2015).

El ingreso de la mujer al mercado de trabajo sin un cambio en la división sexual del trabajo generó una crisis con respecto a la organización del trabajo reproductivo, denominada por la literatura como ‘crisis de cuidados’. Las estrategias mercantilizadas frente a esta crisis resultaron en una organización dual y mercantilizada de la reproducción social, en donde las familias de mayores ingresos compran servicios para resolver las tareas reproductivas y/o contratan mujeres de familias con bajos ingresos relativos, las cuales proveen servicios, como los de limpieza, cuidados y alimentación, a cambio de bajos salarios (Fraser, 2016).

Hasta aquí describimos las tendencias generales hacia la diferenciación de la fuerza de trabajo en el capitalismo contemporáneo. En resumen, hemos señalado que la automatización y la informatización han provocado una polarización en el tipo de tareas que se realizan dentro de los procesos de productivos. Estos cambios, junto con la

instauración de una nueva división internacional del trabajo, provocaron una pérdida del poder político de la clase trabajadora, que conllevó una mayor diferencia en las condiciones de empleo y protección social de la fuerza de trabajo. Ello tuvo aparejado un aumento de la desigualdad en el ámbito de la reproducción social, transformando e intensificando las contradicciones de la división sexual del trabajo. En lo que resta del artículo estudiaremos cómo estas tendencias toman una forma específica en América Latina y esbozaremos las perspectivas para la etapa actual.

2. América Latina y su estructura social diferenciada

Las tendencias mundiales hacia la diferenciación de la fuerza de trabajo toman una forma específica en América Latina, que es una región de por sí caracterizada por una estructura social fuertemente polarizada y diferenciada. La diferenciación en la estructura social latinoamericana es anterior al movimiento originado por la automatización y la informatización descrito más arriba, ya que se produjo con el desarrollo del capital industrial nacional y la localización de capital extranjero luego de la crisis de 1930. Por ello, para entender las particularidades de la diferenciación de la clase trabajadora en nuestra región, es necesario analizar primero cuáles son los fundamentos de la especificidad del capitalismo latinoamericano.

Las economías latinoamericanas participan de la división internacional del trabajo como proveedoras de materias primas de origen minero y agrícola cuyas condiciones de producción no son plenamente controlables por la tecnología, sino que dependen de factores naturales. De ello se deriva que los/as propietarios/as de las tierras con condiciones naturalmente más favorables tienen la posibilidad de apropiarse un valor extra del mercado mundial en concepto de renta de la tierra. Esto significa que, cuando se exportan productos primarios en el mercado mundial, sus vendedores/as reciben a cambio un flujo extraordinario de valor. Esta renta no tiene por qué permanecer en América Latina, ni tampoco es acaparada en su totalidad por la clase terrateniente, sino que existen distintos mecanismos de apropiación que intervienen en su distribución hacia distintos sujetos sociales (Iñigo Carrera, 2009; Caligaris, 2017).

La segunda mitad de la década de 1930 y, particularmente, la de 1940 estuvieron caracterizadas por los altos precios de las materias primas que América Latina exporta, lo que permitió a algunos estados nacionales apropiarse parte de la renta que fluía hacia la región para su redistribución. Las transferencias de renta sirvieron como base para la expansión de pequeños capitales nacionales que producían para abastecer el mercado interno, en procesos conocidos como de ‘industrialización por sustitución de

importaciones' (ISI)². En países como Argentina, México y Brasil, que tuvieron una industrialización sustitutiva más intensa, también ingresaron capitales industriales extranjeros, que alteraron significativamente la estructura económica de estos países y sus mercados de trabajo. Estos capitales extranjeros no se localizaron en la región para competir en el mercado de mundial, sino que producen para abastecer al mercado interno o, a lo sumo, el regional. La base de la acumulación de estos capitales no es el desarrollo productivo con tecnologías de punta, sino la apropiación de subsidios y transferencias con base en la renta de la tierra.

Como consecuencia de esta forma específica de desarrollo del capital, durante las décadas de 1940 y 1950 se forjaron los rasgos particulares de la diferenciación de la fuerza de trabajo en América Latina, en un período de intensa urbanización y aumento poblacional. Una característica singular de la industrialización latinoamericana es que la mano de obra disponible en las ciudades no pudo ser plenamente absorbida por el capital industrial, a pesar del relativo auge económico de aquellos años. Pero gracias a la expansión económica de esa época, esta fuerza de trabajo sobrante consiguió emplearse en un degradé de actividades de baja productividad, que iban desde capitales nacionales muy pequeños hasta el autoempleo de subsistencia con nulas dotaciones de capital. De esta manera, las estructuras sociales latinoamericanas quedaron signadas por la gran heterogeneidad que existe entre las distintas unidades productivas que operan en la región, que van desde pequeñas unidades productivas de subsistencia hasta capitales industriales extranjeros, pasando por un degradé de pequeños capitales locales de distintas escalas.

Distintas corrientes del pensamiento social latinoamericano identificaron los principales rasgos de la estructura social de nuestra región durante la época en que se desarrollaba este tipo de diferenciación. Raúl Prebisch sostuvo que, durante la ISI, en América Latina se producía una “congestión de mano de obra redundante”, que el autor la consideraba “característica del desarrollo latinoamericano”³. Las tesis estructuralistas de Prebisch fueron retomadas por otros/as pensadores/as de la CEPAL y empalmadas con el concepto de ‘informalidad laboral’. Desde la teoría del sector informal urbano, se afirma que las

² Se trata de procesos que no se desarrollaron con igual intensidad en todos los países latinoamericanos, pero que modificaron la estructura social de la región. En términos generales, Argentina, Brasil y México fueron las economías nacionales en donde la ISI tuvo su expresión más plena, aunque también hubo cierto grado de desarrollo del capital industrial en Chile, Uruguay y Venezuela en ese período. Si bien el resto de América Latina, y especialmente América Central, conservaron su especialización en la producción de mercancías de origen agrario y mineral, también allí existió una incipiente acumulación de pequeños capitales nacionales, pero que no llegaron a sustituir significativamente la importación de productos manufacturados.

³ Prebisch utilizaba el concepto de ‘insuficiencia dinámica’ para explicar que la capitalización de las empresas era insuficiente para emplear toda la mano de obra disponible en la región. El autor también resaltaba que la población que no lograba emplearse en las empresas de mayor productividad quedaba marginada del progreso técnico y sufría una diferenciación de ingresos: “Hay, generalmente, en las ciudades una plétora de mano de obra de muy inferiores ingresos: además de la gente desocupada, todos los servicios personales no calificados, desde el servicio doméstico hasta el ínfimo comercio callejero, así como las actividades artesanales de carácter precapitalista. Toda esta gente está al margen del progreso técnico” (Prebisch, 1971: 28).

estructuras productivas heterogéneas de los países latinoamericanos dan lugar a dos sectores del mercado de trabajo diferenciados. Por una parte, existe el sector informal relacionado con el sector tradicional de la economía, formado por trabajadores/as ocasionales, el cuentapropismo no profesional y trabajadores/as que se desempeñan en unidades productivas de muy baja productividad, generalmente realizando una producción de subsistencia. Por otra parte, el sector formal, a diferencia del anterior, está relacionado con el sector moderno de la economía, donde existe protección social, la relación asalariada es la más difundida y los establecimientos operan a mayor escala (PREALC, 1978).

Esta diferenciación estructural de la fuerza de trabajo también fue analizada por los estudios sobre la marginalidad. Desde la teoría de la ‘masa marginal’ se sostiene que, en las sociedades latinoamericanas, la ‘sobrepoblación relativa’ es tan extensa que no tiene las funcionalidades del ‘ejército de reserva’, ya que no afecta la determinación de salarios del sector moderno de la economía. Los trabajadores ‘marginales’ no cuentan con los atributos necesarios para ser empleados por los establecimientos modernos, estableciéndose una clara estratificación social entre éstos y el resto de la población (Nun, Murmis y Marín, 1968). Así se origina una ‘masa marginal’, que se autonomiza y no cumple la función de regular las condiciones de contratación de la fuerza de trabajo en activo.

La división de la economía entre un sector de productividad relativamente alta y otro sector informal-marginal genera una segmentación del mercado de trabajo, a partir de la cual personas con atributos similares pueden percibir remuneraciones divergentes por el sólo hecho de estar empleadas en sectores distintos⁴. Esta segmentación típica de las economías latinoamericanas se entrecruza con el proceso mundial de diferenciación de la fuerza de trabajo según sus atributos productivos. Mientras la porción de la clase trabajadora con una subjetividad productiva expandida se concentra en empleos del sector formal, la fuerza de trabajo sujeta a la descalificación lo hace en el sector informal-marginal de la economía, redoblando así la desigualdad dentro de la clase trabajadora.

La diferenciación existente dentro de las estructuras sociales latinoamericanas se profundizó aún más con los cambios productivos en torno al establecimiento de una nueva división internacional del trabajo. El capital localizado en América Latina no contaba con el grado de concentración, ni con la escala necesarias para internacionalizar partes de sus procesos de trabajo. Por ello, los capitales ubicados en nuestra región no dieron el salto adelante en términos de productividad que tuvo lugar en otros países con la internacionalización de la producción. Por el contrario, las economías latinoamericanas

⁴ Existe también una extensa literatura que estudia la relación y movilidad entre sectores desde la perspectiva estructuralista. Ver, por ejemplo, la compilación de Franco, Atria, y León (2007).

aumentaron el rezago productivo con respecto a la productividad media mundial y se impuso así una mayor presión sobre la fuerza de trabajo para compensar este rezago (Iñigo Carrera, 2009).

Como el capital industrial en América Latina se ha quedado aún más atrasado en el desarrollo de las fuerzas productivas con respecto a la media mundial, éste ahora necesita compensar su atraso productivo recurriendo a la superexplotación de la fuerza de trabajo (es decir, al pago de la fuerza de trabajo por debajo de su valor), pero sin avanzar sustancialmente en el desarrollo de las fuerzas productivas. La institución de la superexplotación tomó una forma histórica con las sangrientas dictaduras militares y los gobiernos de corte neoliberal que, en términos generales, imperaron en la región desde la década de 1970 hasta principios de los años 2000.

En este contexto, se estableció como norma general para todos los países latinoamericanos un desgaste de la fuerza de trabajo, que recibe salarios menores a sus necesidades de reproducción y que fue sometida a un proceso de progresiva pauperización en el último cuarto del Siglo XX. La superexplotación no se realiza degradando a toda la fuerza de trabajo disponible, sino que toma forma mediante una mayor diferenciación de la clase trabajadora (Lastra, 2020). El segmento informal-marginal es el más golpeado por esta tendencia, ya que además de la caída en términos de ingresos, también vio afectadas sus condiciones de reproducción, debido el progresivo desmantelamiento de los sistemas públicos de salud y educación de la época neoliberal. La diferenciación de los mercados de trabajo latinoamericanos también estuvo atravesada por las transformaciones en la división sexual del trabajo que ocurrieron desde mediados de la década de 1970 en todo el mundo. El movimiento general hacia la mayor participación de fuerza de trabajo femenina que describimos más arriba se combinó con las características de las estructuras sociales latinoamericanas. Las mujeres aumentaron su participación en el mercado laboral y, por lo tanto, aumentaron la cantidad de horas dedicadas al trabajo remunerado. También se registró una disminución de las familias que siguen el modelo familiar nuclear clásico. En su lugar, aumentó la importancia de los hogares monoparentales, siendo importante la cantidad de hogares en los que una mujer adulta convive con niños/as y adultos dependientes, encargándose a la vez del trabajo reproductivo y el mantenimiento económico (Baron, 2020).

La inserción laboral de las mujeres estuvo relativamente acotada a los sectores de baja productividad del sector informal-marginal, ya que la fuerza de trabajo femenina de nuestra región se encuentra especialmente afectada por una segmentación horizontal, concentrada en las actividades reproductivas, de cuidados y en algunas ramas del comercio (CEPAL, 1995; Arriagada 1997). En este marco, el trabajo doméstico remunerado es la mayor fuente de empleo para las mujeres en América Latina, alcanzando a un 14% de

la población femenina ocupada. Esta actividad se encuentra especialmente diferenciada en cuanto a sus condiciones de empleo y reproducción, dado que, en todos los países de la región, la legislación establece menores protecciones sociales para estas trabajadoras, llegando incluso a tener negada cualquier cobertura legal en algunos países (Blofield, 2009; Bastidas 2012).

3. La crisis del COVID-19 y su impacto en América Latina

La pandemia del COVID-19 tiene sus raíces en la intensa urbanización y globalización características del capitalismo contemporáneo. La propagación del virus SARS-CoV-2 es facilitada por la concentración de la población en grandes aglomerados urbanos, mientras que la globalización aumentó la circulación de personas y productos alrededor del mundo, permitiendo que los contagios se expandan rápidamente a todos los rincones del planeta. Esta es la singularidad histórica que hizo que una pandemia no tan agresiva ni mortal (en comparación con la peste negra del siglo XIV o la gripe española de principios del Siglo XX) pudiera desatar una crisis global de tal magnitud y en tan poco tiempo (Nievas, 2020).

Pero si bien la urbanización y la globalización permitieron la expansión del virus, la causa subyacente de la pandemia se encuentra en el ámbito de la reproducción social. Esta crisis sólo pudo haber ocurrido porque la globalización de la producción y del consumo de los últimos 50 años no tuvieron un correlato en la institución de un sistema de salud pública universal y mundial (Katz, 2020a). Al ser un sistema centrado en el lucro y no en la vida de las personas, el capitalismo se universalizó sin desarrollar un sistema de salud pública global, que mundialice la protección de la vida humana y que controle globalmente la producción y el consumo.

Distintos analistas coinciden en afirmar que la pandemia afectó a una economía mundial que ya estaba sumida en profundas contradicciones, próxima a adentrarse en un estallido originado por la sobreproducción (Harvey, 2020; Katz, 2020a) o en una nueva recesión provocada por la caída de la tasa de ganancia (Roberts, 2020). El crecimiento débil de los últimos años y los permanentes vaivenes en los precios de los activos financieros dejaban vislumbrar una crisis económica mundial en ciernes. Estas contradicciones estallaron cuando la pandemia puso en evidencia que no se podría sostener el ya de por sí bajo ritmo de crecimiento económico mundial y que el consumo se vería retraído por un período prolongado de tiempo.

América Latina se encontraba en una situación generalizada de estancamiento antes de la pandemia. La región acumulaba siete años de bajo crecimiento económico, con un promedio de 0,4% de crecimiento anual de producto entre 2014 y 2019, en lo que significó el peor lustro para la región desde la década de 1950 (CEPAL, 2020). Unos de los

determinantes del bajo crecimiento fue la progresiva disminución en los precios de los productos primarios que la región exporta y la consecuente contracción del flujo de renta de la tierra. La crisis actual complica mucho más las perspectivas en el corto y mediano plazo, dado que la pandemia provocó un colapso en la demanda mundial para muchas de las materias primas que América Latina produce.

La contracción de la actividad económica y del consumo a nivel mundial no sólo impactan en nuestra región por medio de la caída en las exportaciones. La crisis también desató una permanente fuga de capitales desde América Latina hacia sus países de origen en busca de activos de menor riesgo (el llamado *flight to quality*). Este problema, junto a la mencionada reducción de las exportaciones, provocaron un deterioro de las balanzas de pagos de los países latinoamericanos, que deberán acudir al financiamiento internacional o a una agresiva emisión monetaria, para hacer frente a los costos económicos de las medidas de aislamiento social y fortalecer los sistemas sanitarios nacionales.

América Central particularmente sufrirá la drástica reducción en la demanda de servicios turísticos, especialmente por parte de los Estados Unidos. Estas fuentes de ingresos se encontraban casi totalmente interrumpidas al momento de escribir este texto, y seguramente tardarán varios meses en recuperarse, hasta que se reabran las fronteras nacionales y se repongan las pautas culturales favorables a la realización de viajes y al esparcimiento en espacios públicos. A ello se le suma la fuerte depresión y crisis de la economía estadounidense, que impacta en la caída del flujo de remesas, de gran importancia para las economías del Caribe.

El cierre de las fronteras, el debilitamiento del multilateralismo y de la cooperación internacional también dificultan el normal funcionamiento de las cadenas globales de valor. Ello lleva a que la ya de por sí débil inserción de la industria latinoamericana en estas cadenas se vea deteriorada, con el consecuente impacto negativo en los capitales nacionales de mayor escala relativa y el capital extranjero localizado en la región que participa de esas cadenas⁵. Las empresas industriales, que generan el poco empleo protegido y formal en América Latina, se verán así fuertemente golpeadas hasta que no se reconstituyan completamente los flujos internacionales de mercancías y se reponga la demanda mundial.

En este escenario, se estima que la caída del producto de América Latina será más profunda que las registradas en 1930 y 1914, ubicando a la crisis del COVID-19 como la peor crisis en la historia moderna de la región (CEPAL, 2020). La pandemia golpeará además sobre una estructura social caracterizada por profundas desigualdades internas. Aunque la propagación de la enfermedad sea más atenuada en los países que aplicaron

⁵ Un ejemplo de ello son las automotrices de México y Brasil, que a finales de marzo ya habían anunciado el cese de actividades por la imposibilidad de importar componentes e insumos (ANFAVEA, 2020; AMIA, 2020).

medidas preventivas oportunamente, la recesión económica y las consecuencias del distanciamiento social muy probablemente dejen marcas en toda la sociedad en el mediano plazo.

4. Los efectos de la crisis sobre la diferenciación de la fuerza de trabajo en América Latina

Aunque aún es pronto para definir con total grado de certeza qué consecuencias tendrá la pandemia en el mundo del trabajo, ya es posible hipotetizar cuáles serán los efectos de la crisis del COVID-19 sobre la diferenciación de la fuerza de trabajo. En principio, lo más probable es que la contracción económica en sí misma implique una profundización en la diferenciación de la fuerza de trabajo en toda la región. La caída de la actividad se traducirá en un aumento generalizado de la tasa de desempleo, que a su vez determinará un empeoramiento generalizado de los salarios, las condiciones de empleo y de reproducción. De esta manera, la superexplotación encontrará un nuevo impulso, ya que los salarios de un amplio sector de la clase trabajadora – que ya tienden a ubicarse por debajo del valor necesario para permitir la reproducción social – muy probablemente se ubiquen a un nivel aún más lejano al valor de la fuerza de trabajo.

También es de esperar que el efecto de la crisis no sea igual para toda la clase trabajadora, ya que se verán más perjudicados/as quienes forman parte del sector informal-marginal de la economía. Los servicios simples que suelen ofrecerse en el espacio público (como la venta callejera o los pequeños comercios al por menor) se verán afectados por el menor tránsito de personas en la calle, producto de las medidas de distanciamiento social necesarias para disminuir la propagación del virus. Por su parte, los pequeños capitales o las unidades productivas familiares tendrán más dificultades para seguir en pie debido a su poca escala y la falta de estructura para enfrentar la caída de la demanda durante el tiempo que dure la crisis. En este escenario es esperable que la crisis se traduzca en el cierre de muchas pequeñas y medianas empresas, en especial de las unidades de producción familiar, como también en caídas drásticas de los ingresos para la fuerza de trabajo que siga empleada en este tipo de producción.

La porción de la clase trabajadora que se encuentra en el sector formal de la economía también verá afectada su reproducción, aunque con mejores recursos para enfrentar las crisis. Las condiciones de acumulación de los capitales de mayor escala estarán en peligro por la menor demanda doméstica, la contracción económica del resto del mundo y la interrupción (total o parcial) de las cadenas globales de valor. Lo más plausible es que esto se refleje en despidos de grandes contingentes de trabajadores/as o en la disminución nominal de los salarios, ambas medidas que se comenzaron a tomar a pocas semanas de aplicadas las medidas de distanciamiento social. La intervención estatal para sostener las condiciones de reproducción de esta porción de la fuerza de trabajo será central para

evitar la pérdida de puestos laborales formales, que muy probablemente no se recuperen en el mediano plazo.

La crisis del COVID-19 también intensificará algunas de las transformaciones propias del proceso de informatización del trabajo que analizamos más arriba, acentuando a su vez la diferenciación de la fuerza de trabajo. Algunas empresas son capaces de reestructurarse internamente para utilizar modalidades de teletrabajo, poniendo en práctica estrategias organizativas que muy probablemente seguirán siendo empleadas una vez que pase la pandemia. Estas nuevas formas organizativas significan una explotación redoblada de la fuerza de trabajo, excepto que sean acompañadas de un aumento de recursos para que los/as trabajadores/as tengan buenas condiciones laborales en sus hogares. La implementación del teletrabajo también debe ser acompañada por políticas públicas de conciliación entre la vida laboral y familiar, para que la venta de la fuerza de trabajo no afecte las actividades reproductivas y de cuidados. Sin embargo, en el contexto actual de crisis, resulta factible que las empresas aprovechen la coyuntura ‘de shock’ para evitar este tipo de medidas, y utilicen las nuevas formas organizativas para disminuir costos (como el alquiler de lugares de trabajo o los insumos de oficina), los cuales pasarán a cargarse sobre el bolsillo de los/as asalariados/as.

Pero más allá de las desventajas que pueda tener la implementación del teletrabajo, sólo las actividades de mayor complejidad y calificación están sujetas a este tipo de reestructuración, y por ello es plausible pensar que estas actividades son las que se verán menos golpeadas por la crisis de la pandemia. Los/as asalariados/as que se dediquen a trabajos informatizados, si bien deberán sobrellevar la crisis soportando los costes de la reestructuración, no sufrirán grandes pérdidas de empleo y salario, ni un empeoramiento tan profundo de sus condiciones de trabajo. Por ello, las nuevas formas de trabajo que surjan de esta crisis implicarán, simultáneamente, un empeoramiento generalizado en las condiciones de empleo y una mayor diferenciación entre el trabajo simple y el complejo. También existe otra porción del empleo formal que no tendrá la suerte de la fuerza de trabajo que realiza el trabajo calificado e informatizado. Se trata de los/as trabajadores/as del sector formal que se desempeñan realizando tareas de baja calificación en actividades que son indispensables y que no pueden detenerse en el marco de las medidas de distanciamiento social. Este segmento de la clase trabajadora se verá obligada a optar entre perder su trabajo o formar parte de grandes aglomerados de personas (en el caso de la industria), a circular por las calles (transporte, mantenimiento y pequeñas construcciones) o trabajar en lugares de alto contagio y peligro (trabajadores/as del cuidado). En estos casos, la preservación de las condiciones de vida dependerá de si los/as empleadores/as ponen en práctica las protecciones necesarias para evitar la exposición al virus por la reunión y circulación de personas.

Al ser una crisis que tiene como centro el ámbito de la reproducción social, también es esperable que las desigualdades en torno a las condiciones de reproducción se profundicen con la propagación del virus. Los/as trabajadores/as informales y marginales tienden a vivir en peores condiciones habitacionales, con un mayor grado de hacinamiento y peor acceso a servicios públicos tales como el sistema de salud y la provisión de agua potable, ambos cruciales para enfrentar la pandemia. Es por eso por lo que la desprotección social del estrato informal-marginal de la fuerza de trabajo muy probablemente se refuerce debido a sus peores condiciones habitacionales.

Otra dimensión importante de la diferenciación de la fuerza de trabajo durante la pandemia es el acceso diferenciado al sistema de salud en función del nivel de protección social de las relaciones laborales. La segmentación de los sistemas de salud en América Latina pone en peligro las condiciones de vida y reproducción de quienes tienen relaciones laborales informales-marginales. En un marco de progresivo deterioro de los sistemas de salud pública, en América Latina surgieron distintos tipos de coberturas médicas asociadas a las relaciones laborales de los/as trabajadores/as formales. Por ello, el sector informal de la fuerza de trabajo, que ya sufría desde antes una desprotección en términos de salud, se verá más fuertemente golpeado por la pandemia. Como lo señala Claudio Katz (2020b: 4): “la segmentación entre teletrabajo, actividades formales indispensables y la precarización acentúa una fractura previa, que en muchos países converge con coberturas sanitarias privadas, sindical-cooperativas o públicas”.

En cuanto a la división sexual del trabajo, las medidas de distanciamiento social llevan a redoblar los trabajos reproductivos y de cuidados dentro de las familias trabajadoras, intensificando la desigualdad a la que son sometidas las personas encargadas de este tipo de tareas, mayormente mujeres. Los cambios en el sistema educativo han intensificado la ‘crisis de cuidados’, ya que los/as niños/as deben pasar más tiempos en sus casas. Las alternativas de educación *on-line* y las propuestas de reabrir los establecimientos educativos con una menor carga de actividades presenciales implican una mayor carga de trabajo de cuidados para padres y madres. Si esto no se lleva a cabo junto con una reorganización en la división sexual del trabajo y junto con políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, el replanteamiento en el sistema educativo para enfrentar la pandemia llevará indefectiblemente a profundizar las desigualdades también en la esfera de la reproducción.

Reflexiones finales

La crisis del COVID-19 nos exige reactualizar los distintos aportes del pensamiento crítico para entender los vertiginosos cambios que se avecinan. Sólo de esta manera podremos enmarcar la coyuntura actual en una explicación general sobre las transformaciones que

ya estaban en marcha en el capitalismo contemporáneo. Esto implica reconocer que tendencias en curso se verán profundizadas y qué elementos nuevos surgirán en el marco de la crisis actual. La reflexión que presentamos en este ensayo apunta a delinear en qué sentido los efectos de la pandemia profundizarán la tendencia hacia la diferenciación de la clase trabajadora en América Latina.

Esta tendencia ya se encontraba presente en el capitalismo contemporáneo como resultado del desarrollo de la gran industria capitalista, pero tomó un mayor impulso con los cambios operados en los procesos de producción desde la década de 1970. La automatización y la informatización llevaron a un continuo proceso de diferenciación entre una porción de la fuerza de trabajo con subjetividad productiva expandida, otra con subjetividad productiva degradada y la sobrepoblación relativa. Este proceso estuvo en la base de la institución de una nueva división internacional del trabajo, que implicó una internacionalización de la producción en torno a la separación espacial entre las etapas simples y las complejas de los procesos productivos.

Para estudiar las especificidades de la diferenciación de la fuerza de trabajo en América Latina, se vuelve necesario estudiar las características del desarrollo del capitalismo en nuestra región y su relación con las tendencias generales recién mencionadas. La gran heterogeneidad existente en las estructuras económicas latinoamericanas conlleva a una segmentación del mercado de trabajo según el tipo de unidad productiva en la que la fuerza de trabajo se emplea. De esta manera, la diferenciación propia del capitalismo (entre trabajadores/as con distintas subjetividades productivas) y la diferenciación característica del desarrollo latinoamericano (entre el sector formal y el informal-marginal) interactúan y se ven acentuadas por la presión hacia la baja de los salarios que caracterizó a todo el período neoliberal. Como la región no formó parte del avance en términos de productividad que implicó la nueva división internacional del trabajo, el capital industrial localizado en nuestra región impuso una superexplotación de la fuerza de trabajo, que agudiza aún más la diferenciación existente dentro de la clase trabajadora. En este ensayo también señalamos que la esfera de la reproducción social resulta crucial para entender la problemática de la diferenciación. Los cambios en la organización del trabajo reproductivo y de cuidados impusieron una mayor presión sobre las mujeres, que aumentaron su participación como vendedoras de fuerza de trabajo, a la vez que conservaron las responsabilidades del trabajo reproductivo y de cuidados. Estas desigualdades toman formas específicas en el caso latinoamericano, donde la fuerza de trabajo femenina sufre una particular segregación horizontal hacia las actividades ‘feminizadas’ y desvalorizadas por la división sexual del trabajo.

La crisis del COVID-19 impacta sobre la estructura social latinoamericana afianzando y consolidando las desigualdades ya existentes. La gran recesión económica mundial que se

avecina impactará en la región por medio de una disminución de la demanda mundial de bienes primarios, la caída de ingresos por el turismo y remesas, las quiebras de empresas, la interrupción de las cadenas globales de valor y la fuga de capitales, entre otros factores. Aún es imposible definir cuál será la duración de este escenario y cuán profunda será la crisis. Sin embargo, todo parece indicar que la crisis del COVID-19 conllevará un empeoramiento generalizado de las condiciones de empleo y de vida, junto con el afianzamiento de la diferenciación de las clases trabajadoras latinoamericanas.

El deterioro del sistema de salud público durante el período neoliberal ha dejado desprotegidos a los/as trabajadores/as informales-marginales, que no cuentan con coberturas sociales sindicales o privadas como sí lo hacen quienes se emplean en el sector formal. Estas desigualdades se refuerzan por las diferencias que existen dentro de la clase trabajadora con respecto a las condiciones habitacionales y de vida. Las condiciones para enfrentar la pandemia son muy desiguales entre el estrato informal, los/as trabajadores/as informatizados/as y quienes realizan las tareas simples en empresas formales (actividades fabriles esenciales, la construcción, trabajadores/as del cuidado, entre otras). En este ensayo hemos analizado las distintas vías por las cuales estas desigualdades se podrán ver amplificadas.

La pandemia del COVID-19 ha mostrado una vez más que el capitalismo no tiene en el centro de su organización la vida humana, sino que es un modo de producción basado en la ganancia. Por ello, la emergencia de un nuevo virus encontró a los sistemas de salud de todo el mundo sin la preparación e infraestructura necesarias para atender las necesidades de la población. En este marco es esperable que la crisis sanitaria y económica impacte con distinta intensidad en una clase trabajadora que está sometida a un profundo proceso de diferenciación. El actual contexto reafirma la necesidad de un nuevo proyecto social que se ponga al servicio de la vida. Esto sólo puede lograrse mediante una política unitaria que contenga todas las particularidades de una clase trabajadora cada vez más heterogénea.

Bibliografía

- AMIA (Asociación Mexicana de la Industria Automotriz) (2020). “Reporte de ventas de vehículos ligeros nuevos por marca en marzo de 2020”, recuperado de www.amia.com.mx.
- ANFAVEA (Asociación Nacional de Fabricantes de Vehículos Automotores) (2020). “Avanço da Covid-19 derruba números da indústria automotiva em quase 90% no final de março”. Recuperado de www.anfavea.com.br.
- Arriagada, I. (1997). *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Baron, C. (2020). “Aportes de la economía feminista para el análisis de la diferenciación de los ingresos y cambios en la reproducción de los hogares. Argentina (1974-2018)”. *Revista Mora*, ISSN: 1853-001X, de próxima publicación.
- Bastidas, M. (2012). *Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas*. Lima: OIT.
- Becker-Schmidt, R. (2010). “Doppelte Vergesellschaftung von Frauen”. En: R. Becker y B. Kortendiek (eds.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (pp. 65-74). Berlín: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Blofield, M. (2009). “Feudal Enclaves and Political Reforms: Domestic Workers in Latin America”. *Latin American Research Review*, 44(1), 158-190, ISSN: 1542-4278.
- Braverman, H. (1974). *Trabajo y capital monopolista*. México DF: Editorial Nuestro Tiempo.
- Caligaris, G. (2017). “Los países productores de materias primas en la unidad mundial de la acumulación de capital: un enfoque alternativo”. *Cuadernos de economía crítica*, 6, 15-43, ISSN: 2408-400X.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (1995). *Panorama social de América Latina. Edición 1996*. Santiago de Chile: CEPAL.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2020). *Dimensionar los efectos del COVID-19 para pensar la reactivación*. Informe especial COVID-2019 N° 2, CEPAL-Naciones Unidas. Recuperado de www.cepal.org.
- Coriat, B. (1992). *El taller y el robot. Ensayo sobre la producción en masa en la era de la electrónica*. México DF: Siglo XXI.
- Dörre, K. (2012). “Finance Capitalism, Landnahme and Discriminating Precariousness—Relevance for a New Social Critique”. *Social Change Review*, 10(2), 125-151, ISSN: 2068-8016.
- Franco, R., Atria, R. y León, B. (2007). *Estratificación y movilidad social en América Latina: transformaciones estructurales de un cuarto de siglo*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Fraser, N. (2016). “Contradictions of capital and care”. *New Left Review*, 100, pp. 99-117, ISSN: 0028-6060.
- Fröbel, F., Heinrichs, J. y Kreye, O. (1980). *The New International Division of Labour: Structural Unemployment in Industrialised Countries and Industrialisation in Developing Countries*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Harvey, D. (2020). “Anti-Capitalist Politics in the Time of COVID-19”. Recuperado de www.jacobinmag.com.
- Hochschild, A. (1983). *The managed Hart: commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Huws, U. y Dahlmann, S. (2009). “Global Restructuring of Value Chains and Class Issues”. *Revue Interventions économiques*, 39, 2-22, ISSN: 1710-7377.
- Iñigo Carrera, J. (2008). *El capital: razón histórica, sujeto revolucionario y conciencia*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Iñigo Carrera, J. (2009). “La unidad mundial de la acumulación de capital en su forma nacional histórica dominante en América Latina”. IV Coloquio de la SEPLA, Sociedad de Economía Política Latinoamericana, Buenos Aires.
- Katz, C. (2020a). “La pandemia que estremece al capitalismo”, *Herramienta web*, 28. Recuperado de www.herramienta.com.ar.
- Katz, C. (2020b). “Confluencia de virus en América Latina”. Recuperado de www.cadtm.org.
- Lastra, F. (2018). “Entre la descalificación, el trabajo inmaterial y la intelectualización, ¿hacia dónde va la clase trabajadora?”. *Trabajo y Sociedad*, 31, 223-241, ISSN: 1514-6871.
- Lastra, F. (2020). “Superexplotación y diferenciación de la fuerza de trabajo en América Latina y Argentina”.

- Realidad Económica*, ISSN: 0325-1926, de próxima publicación.
- Lazzarato, M. y Negri, A. (2001). "Trabajo material y subjetividad". En: *Trabajo inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividad* (pp. 8-15). Río de Janeiro: DP&A Editora.
- Marx, K. (2008). *El capital. Crítica de la economía política*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Marx, K. (2011). *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse) 1857-1858, vol. 2*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Míguez, P. (2009). "La relación formación-calificación en los procesos de trabajo. Oficio, trabajo industrial y automatización". *Miríada*, 3, 165-178, ISSN: 1851-9431.
- Milberg, W. y Winkler, D. (2013). *Outsourcing Economics. Global Value Chains in Capitalist Development*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nievas, F. (2020). "Sobre la pandemia y el futuro". Recuperado de www.flabian-nievas.blogspot.com.
- Nun, J.; Murmis, M. y Marín, J.C. (1968). *La Marginalidad en América Latina-Informe Preliminar*. Documento de Trabajo N° 53, Buenos Aires: ITDT.
- Piore, M. (1998). "Trade and the Social Structure of Economic Activity". En S. Collins (ed.), *Imports, Exports, and the American Worker* (pp. 257-286). Washington DC: Brookings Institutions Press.
- PREALC (1978). *Sector informal. Funcionamiento y políticas*. Santiago de Chile: OIT.
- Prebisch, R. (1971). *Hacia una dinámica del desarrollo latinoamericano*. México DF: Fondo de Cultura Económica.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). "Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad". *Nueva Sociedad*, 256, 30-45, ISSN: 0251-3552.
- Roberts, M. (2020). "Disease, debt and depression". Recuperado de www.thenextrecession.wordpress.com.
- Smith, J. (2016). *Imperialism in the twenty-first century: Globalization, super-exploitation, and capitalism's final crisis*. Nueva York: Monthly Review Press.
- Starosta, G. (2016). "Revisiting the New International Division of Labour Thesis". En G. Charnock and G. Starosta (eds.), *The New International Division of Labour* (pp. 79-103). Leiden: Palgrave Macmillan.



OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Revista

OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe - IEALC

Año 2020 | Vol. 4, NI

Persistencias en el agro uruguayo en tiempos de tecnologización productiva

Valentina Pereyra Ceretta y Soledad Nión Celio

RECIBIDO: 31 de mayo de 2020
APROBADO: 10 de septiembre de 2020

Persistencias en el agro uruguayo en tiempos de tecnologización productiva

Valentina Pereyra Ceretta – Soledad Nión Celio
Departamento de Sociología (Facultad de Ciencias Sociales)
Licenciatura en Relaciones Laborales (Facultad de Derecho) – Udelar.
valentinapereyra24@gmail.com – soledad.nion@cienciassociales.edu.uy

Resumen

En este artículo nos proponemos profundizar en la cultura de trabajo asalariado en el agro, teniendo en cuenta los tipos de relaciones sociales y contractuales y las condicionantes que los procesos de “modernización” productiva impusieron en las últimas décadas. Bajo estas dimensiones buscaremos significar los posibles cambios o persistencias en este rubro de actividad, desde una mirada de las relaciones productivas y laborales. Para ello tomamos como insumos diferentes fuentes secundarias, y utilizamos el material generado en diversas investigaciones que como equipo de investigadoras hemos llevado adelante, en algunas ocasiones con otros colegas.

Palabras clave: *relaciones laborales – rural – asalariados-as rurales – nuevas tecnologías*

Abstract

In this article, we propose to deep into the culture of salaried work in agriculture, taking into account the types of social and contractual relationships, as well as the conditions that the processes of productive “modernization” have imposed in recent decades. Under these dimensions we will seek to signify the possible changes or persistence in this area of activity, from a perspective of production and labor relations. For this, we take different secondary sources as inputs, and we use the material generated in various investigations that as a team of researchers we have carried out, sometimes with other colleagues.

Keywords: *labor relations – rural – rural wage earners – new technologies*

Introducción

Los procesos de desarrollo tecnológico y científico han sido un continuo en la historia del mundo del trabajo, teniendo siempre como correlato nuevas formas de organización del trabajo, de la producción y de las relaciones laborales resultantes de estos procesos. Existen muchos estudios sobre los procesos de desregulación velada, flexibilización y tercerización en el mundo industrial y de servicios, tal vez donde estos procesos adquieren más mediatización por traducirse en conflictos más o menos visibles, dado el porte de las organizaciones de trabajadores y de profesionales independientes en estos rubros.

No obstante, estos procesos también han ido incrementándose paulatinamente en el trabajo asalariado agrario, donde la revolución tecnológica y logística no ha sido ajena al incremento de relaciones de intermediación laboral y surgimiento de empresas prestatarias de servicios (las usualmente llamadas “contratistas”). Cabe señalar que si bien la intermediación laboral es un rasgo típico de cómo se recluta y organiza el trabajo

agrario, la tercerización supone procesos -que muchas veces se dan de manera mixta- donde el control de los medios y proceso productivo, como así también ocupacional y laboral pasa a las manos de los dueños de las empresas prestadoras de servicios.

En el caso del agro, estos procesos de tercerización re precarizan el trabajo y las relaciones laborales, que históricamente han sido principalmente unitaristas, es decir, le han dado primacía al punto de vista de los empresarios en el campo de las decisiones estratégicas sobre el mundo productivo y del trabajo, más allá de que en entre el 2008 y el 2019 se haya desarrollado desde el gobierno una lógica de tipo pluralista por ejemplo por medio de reactivación de la negociación tripartita obligatoria e incluyendo a todos los sectores rurales en ella (Supervielle y Cosse, 2019).

Además, en el contexto agrario uruguayo las relaciones sociales particularistas y la cultura de trabajo (muchas veces naturalizadas como intrínsecas al tipo de producción) delimitan los alcances de las organizaciones de trabajadores y las posibilidades de legitimar la conflictividad laboral como mecanismos para la intervención en las decisiones productivas.

En trabajos anteriores (Nión, 2019; Nión y Pereyra, 2018; Pereyra, 2015; Nión, 2012) hemos analizado la construcción social del riesgo en diversas actividades en el medio rural uruguayo, encontrando en las dimensiones de las transformaciones experimentadas en el agro en los últimos veinte años, en las condiciones laborales tradicionalmente precarias de sus trabajadores y en las relaciones laborales del sector, factores significativos para la comprensión de las dinámicas y culturas de trabajo.

Por su parte, trabajos como los de Figueredo (2012) y Carámbula (2015) señalan que a la hora de dar la discusión sobre modernización/tradición del tipo de modelo productivo agropecuario del Uruguay y las relaciones sociales que se establecen en torno al mismo, es necesario visibilizar algunas tensiones que derivan en la coexistencia de diferentes lógicas dentro de un mismo sector, actividad o incluso empresa.

Según Neiman (2010), tanto a) el carácter "excepcional" de *la agricultura (y para nosotras del sector agropecuario en general)* como actividad productiva, como b) el mayor interés por estudiar los sujetos que se descomponían con el avance del capitalismo antes que aquéllos que surgían a partir de la implantación de nuevas modalidades de producción y de organización del trabajo, influyeron en una menor problematización del trabajo en estos sectores. Parece significativo, entonces, cuestionar este carácter excepcional siendo que puede ser un argumento que funcione como fuente de naturalización de las condiciones laborales precarias o situación de injusticia social en el agro, homogeneizando las situaciones dentro del paraguas de lo rural, siendo necesario repensar lo que normalmente se define como "característico" del trabajo rural (Nión y Pereyra, 2018).

En este artículo nos proponemos continuar trabajando sobre las dimensiones “naturalizadas” dentro de la cultura de trabajo asalariado en el agro, teniendo en cuenta los tipos de relaciones sociales y contractuales imperantes, como así también las condicionantes que los procesos de “modernización” productiva suponen. Bajo estas dimensiones, interesa significar los posibles cambios o persistencias en este rubro de actividad para el Uruguay, desde una mirada de las relaciones productivas a partir de los procesos de tercerización y cambios tecnológicos que en este medio se han producido en las últimas décadas.

Los trabajadores se ven directamente implicados por los procesos de modernización productiva porque éstos transforman las relaciones contractuales y laborales afectando muchas dimensiones de la relación entre capital y trabajo (Dumbois et.al, 1993). No obstante, los procesos de modernización productiva si bien determinan transformaciones en el sistema de relaciones productivas, los mismos también siempre son filtrados y afectados por las características propias de ese sistema en cada país. Esto supone una relación de interdependencia entre la modernización de la producción empresarial y el sistema de relaciones productivas en donde juegan un papel importante las limitaciones económicas, políticas y técnicas y también las decisiones estratégicas que va a tomar cada actor.

Con este objetivo, en los próximos capítulos nos acercamos al mundo de las relaciones productivas en el agro uruguayo desde una perspectiva que combine aspectos descriptivos y analíticos del sector a partir del material generado por varios estudios propios y de otros colectivos de investigadores/as, de forma de visibilizar una realidad menos estudiada desde la academia y poco conocida a nivel societal, que constituya simultáneamente un ejercicio de interpelación de esa realidad. Comenzamos relatando los cambios que se han dado en términos de las formas de producir y el mercado de trabajo, y en las condiciones laborales de los asalariados y las asalariadas. Posteriormente, trazamos algunas líneas sobre las características de las relaciones laborales en el agro y los cambios o persistencias a la luz de estas nuevas formas de organizar el trabajo y la mano de obra. Por último, pasamos a realizar algunas reflexiones y esbozar preguntas que creemos deben continuar guiando el análisis sobre los cambios productivos en el agro y su impacto (o no) en la transformación de las relaciones sociales, laborales y productivas imperantes allí.

Antes de continuar, dado el debate existente en torno a la conceptualización de trabajo agrario documentada en varios trabajos (Cardeillac et al, 2015; Carámbula, 2015; Piñeiro, 2008), cabe aclarar que entendemos por asalariado/a rural como la persona que realiza un trabajo, por el cual obtiene un salario, en alguna actividad agrícola o agropecuaria, más allá de su residencia o la temporalidad que lo une a ese trabajo específico.

1. Transformaciones productivas en el mundo del trabajo agrario uruguayo

A nivel latinoamericano y en el marco de la globalización, hacia los años '80 y más decisivamente en la década siguiente, los procesos de “reestructuración” de la producción agraria -principalmente de la agricultura y la forestación- comienzan a afectar la organización de la producción y del trabajo de manera significativa y novedosa a la vez.

Pese a la heterogeneidad de las situaciones, las estrategias de modernización productiva ensayadas por los empresarios en los últimos años han priorizado la flexibilidad externa (de las condiciones contractuales de trabajo) más que la flexibilidad funcional (del desempeño laboral), por lo que la tercerización se manifiesta como parte de los procesos de transformación productivos. Más allá de que la matriz histórica de las relaciones laborales y la acción del movimiento sindical hayan disminuido relativamente la primera tendencia, se experimenta un creciente proceso de desregulación, expresado en el predominio de relaciones informales entre los actores laborales (Antunes et al, 2019). No obstante, estos procesos no se dan siempre de manera pluralista en todos los sectores, es decir, con intervención de los diferentes actores laborales en las decisiones del mundo del trabajo, más allá de la lógica institucional imperante en el país (Supervielle y Cosse, 2019). En el caso uruguayo, a nivel académico existe un acuerdo generalizado respecto de la existencia de enormes transformaciones productivas en el sector agropecuario: en la organización del trabajo y la producción, en la distribución y los usos de los bienes naturales, en el impacto económico de las inversiones transnacionales, entre otras. También en los últimos años se han registrado cambios de magnitud en el ámbito político que transformaron el escenario institucional y modificaron en el plano formal la situación de los trabajadores agropecuarios uruguayos (Cardeillac, et al. 2015).

En los comienzos del siglo XXI, el país experimenta una oleada de cambios tecnológicos y sociales que, tal como plantea Moraes (2014) definen una “segunda modernización rural”. Dicha modernización, modifica los paisajes preexistentes y crea nuevos escenarios rurales, sobre todo en el caso de los paisajes agrícolas, por ejemplo, con el avance de rubros agrarios nuevos que disputan el uso del suelo (ej. soja extensiva y la agroindustria forestal). A entender de Bianco (2015) estos procesos son facilitados por los Estados, en la medida que no sólo los habilitan legalmente, sino que los fomentan en los institutos de investigación agropecuarios, incluso montando convenios con las empresas transnacionales más características en este tipo de negocios. El marco legal y regulatorio asociado a estas tecnologías es utilizado como una nueva estrategia de acumulación del capital en el agro. Se desplaza el control sobre la producción agrícola (y sus beneficios) hacia los desarrolladores de biotecnologías. La actual estrategia de acumulación tiene implicancias tanto a nivel local como global, ya que concomitantemente supone una reorganización social de la producción de bienes agrícolas.

En este contexto, la instalación de un nuevo orden agroalimentario mundial y los diversos análisis realizados de esta nueva etapa histórica, contribuyen a dejar de lado una mirada particularista que había caracterizado al estudio en estos sectores (Neiman, 2010) y, con ello, a mostrar una mayor preocupación por “comprender los efectos de la reestructuración en la organización del trabajo y en nuevas formas de empleo” (Lara, 2006: 334).

Según Cardeillac (2013), lo que caracteriza a la producción agropecuaria en las últimas décadas es su organización mediante encadenamientos que entrelazan la etapa agrícola: hacia adelante, con las industrias que transforman las materias primas en productos elaborados y, hacia atrás, con las industrias de insumos (maquinaria, agroquímicos y biotecnología). De este modo, se registran arreglos de producción transnacionales que facilitan los procesos de expansión geográfica y de concentración económica.

En esta línea, Carámbula (2015) observa que en el sector agropecuario uruguayo en las últimas décadas se han generado diversas transformaciones en el proceso de globalización, cuya imagen más clara es la territorialización de las Cadenas Globales de Valor, lo que asume diferentes expresiones. Algunas de ellas son la consolidación y expansión de las cadenas y complejos agroindustriales, una diversidad de transformaciones en el ámbito tecnológico y científico, las profundas transformaciones en el mercado de trabajo y la fragilidad ambiental de los sistemas productivos. Así pues, en el campo uruguayo conviven nuevas y viejas imágenes, que, de forma complementaria, sea en conflicto o de forma excluyente, van mostrando un nuevo escenario rural del país.

Estos nuevos paisajes, no necesariamente desafían en todas sus dimensiones a las relaciones productivas y laborales preexistentes. Muchas veces, como Carámbula, Figueredo y Bianco (2013) señalan, las formas en que se sigue gestionando el trabajo se readaptan a los nuevos escenarios, manteniendo la esencia particularista que entrecruza las lógicas de trabajo con las relaciones sociales en el agro. Como mencionan estos autores, los procesos de tercerización en el agro son una expansión de la intermediación laboral enmarcados en las estrategias de flexibilización dentro de las empresas agropecuarias, y son funcionales a las necesidades generadas por el capitalismo en el agro uruguayo.

2. Mercados de trabajo agrario

En Uruguay, las transformaciones productivas mencionadas no son aisladas, en “el campo” se viven transformaciones en varios ámbitos, incluidas aquellas socio demográficas (Cardeillac y Nathan, 2015). Los trabajadores rurales del siglo XXI son distintos a aquellos históricamente situados en este tipo de producción. En general tienden a vivir en zonas más urbanizadas que en la antigüedad (pequeños pueblos y ciudades del interior), y cada

vez más combinan sus ingresos con los de familiares que se emplean en actividades no agrarias.

Por su parte, en un mercado de trabajo cada vez más flexible, la segmentación de la mano de obra aumenta, acentuando las diferencias entre trabajadores estables y eventuales, y las brechas en los niveles de precariedad de estos colectivos (Moraes, 2014).

Desde la continua y acelerada mecanización hasta el uso de agroquímicos, estos cambios intensifican la expulsión de mano de obra de la agricultura al preponderar un tipo de producción “moderna”. Consecuencia del cambio tecnológico que mencionábamos en el apartado anterior, se modificaron no sólo los volúmenes demandados de mano de obra, sino también las calificaciones requeridas y la dinámica de los mercados de trabajo en este sector.

Estas transformaciones afectan de manera desigual a los actores laborales y a los diferentes sectores, donde la dualidad de los mercados de trabajo para el agro es hoy en día evidente, con diferencias significativas en la calidad del trabajo y el empleo según si se pertenece al mercado primario o al secundario (Rau, 2006). En el sector primario, los puestos de trabajo tienen mejores condiciones laborales, están más protegidos y tienen poca rotación de personal. En el sector secundario, por el contrario, tienen peores condiciones laborales, existe una elevada rotación de la población trabajadora y existe una significativa inestabilidad del empleo. En el caso del sector secundario, a su vez, algunas teorías han identificado dos espacios: uno inferior y otro superior, relacionados –por ejemplo- a distintos niveles de desarrollo tecnológico y/o a diferentes modalidades de relaciones laborales.

Piñeiro (1999) sintetiza las principales tendencias o cambios que están ocurriendo en el mercado de trabajo rural en América Latina desde finales de los años '90s: crecimiento de los trabajadores asalariados, la feminización de la fuerza de trabajo estacional, el crecimiento del trabajo temporario y estacional, la urbanización de los trabajadores rurales y crecimiento de la PEA rural no agrícola.

La diferencia central entre los empleos urbanos y rurales en el Uruguay es el desfasaje histórico en los niveles de consolidación del mercado de trabajo, donde los bajos niveles de ingresos, las condiciones laborales, la ausencia mínima de beneficios sociales y la zafra, han sido factores recurrentes en el empleo rural. A su vez, este mercado fue consolidado con una baja intervención del Estado, una menor organización sindical, y la predominancia de relaciones clientelares (Carámbula, 2015).

Carámbula y Piñeiro (2006) entienden que el trabajo rural adquiere cuatro particularidades:

- a) las diferentes labores que se realizan durante las estaciones del año generan una demanda de trabajo variable,

- b) los ciclos diurnos/nocturnos y dependencia de fenómenos climáticos,
- c) la diferencia entre el tiempo de producción y tiempo de trabajo es más notoria, y,
- d) las innovaciones tecnológicas con fuerte impacto sobre la demanda de trabajadores, tanto en la cantidad como en la calidad, profundizando la segmentación del mercado de trabajo entre trabajadores calificados (pocos y permanentes) y no calificados (muchos y transitorios).

En esta línea Neiman (2010) propone prestar especial atención a las nuevas modalidades de contratación de trabajadores provistos por empresas de servicios, por agentes más o menos informales (“cuadrilleros” o “contratistas”) o por distintas figuras que operan al amparo de la ambigüedad de la legislación respectiva que, aunque no es una consecuencia directa de los procesos de reestructuración, son funcionales a ellos.

Si bien la intermediación y la tercerización no son equiparables en cuanto a la naturaleza de sus agentes ambas cumplen un rol fundamental para los mercados de trabajo transitorio, facilitando el acceso de las empresas a la mano de obra necesaria para la producción, pero también para “simplificar” las formas y requisitos de contratación y la gestión del trabajo. Entre las funciones de las empresas tercerizadas se destacan el reclutamiento, la organización de las tareas, el control y la supervisión del trabajo, la externalización de los aspectos formales de la relación laboral. Por su parte, las formas que adquieren los agentes de intermediación pueden incluir la figura del contratista clásico, las denominadas (pseudo) cooperativas de trabajo y las empresas de prestación de servicios y de contratación de empleo eventual (Neiman, 2010).

Respecto de los trabajadores, Neiman (2010) analiza que las prestatarias de servicios se pueden volver modalidades válidas y hasta buscadas en ciertos momentos del año debido a que ofrecen la posibilidad de asegurarles una cierta “estabilidad” para completar un ciclo laboral a lo largo del año y disminuir la incidencia de los períodos de desocupación estacional que puedan llegar a tener.

En el caso uruguayo, la tercerización laboral en los sectores analizados es un fenómeno que se expande con relación a dos aspectos. Por un lado, como solución a las necesidades generadas por las nuevas características de las inversiones en el agro en particular (relacionado al tamaño y lógica empresarial, al tipo de organización del trabajo que asumen). Por otro lado, estas formas aparecen como parte de los procesos de flexibilización de las condiciones de contratación que se dan en un marco general (Carámbula, Figueredo y Bianco, 2013).

Como parte de la reconversión productiva en las forestales y en la agricultura extensiva específicamente, estos procesos se instalaron como parte de la estructura “en red” que han adquirido los emprendimientos productivos (Figueredo, 2012; Nión, 2017; Nión, 2012; Menendez, 2009; Pucci et al, 2013; Piñeiro y Fernández, 2013). Aunque también se

pueden apreciar estrategias de tercerización productiva y no sólo intermediación laboral en sectores como en el citrus (Ezquerro, 2014; Rodríguez Lezica, 2020) o en la ganadería (en este último más específicamente documentado en los estudios sobre el trabajo en la esquila) (Carámbula, 2009).

3. “*Los olvidados de siempre*”¹: negociación, institucionalidad y sindicalismo

Entre el 2008 y el 2019, en Uruguay ocurrieron importantes cambios en el plano de la negociación colectiva y la institucionalidad, muy especialmente en sectores históricamente relegados como el trabajo asalariado doméstico y el agrario. La experiencia de negociación colectiva iniciada en el año 2005 generó condiciones para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de las organizaciones empresariales, debido a la necesidad de elegir representantes para participar en las rondas salariales.

A nivel nacional, a partir del 2005 se comenzaron a implementar una serie de políticas públicas de mediación y control de las relaciones laborales del agro. El nuevo marco jurídico que se desarrolla a partir del año 2005 introduce un cambio fundamental: la posibilidad de que la convocatoria a Consejos de Salarios se realice a pedido de trabajadores, de empresarios o, como lo establecían las normas anteriores, por voluntad del Poder Ejecutivo. También se reinstala al sindicato de rama en la posición que había perdido durante quince años, aunque se mantiene una importante actividad de negociación a nivel de empresa. Esto se da en un contexto más amplio de protección y extensión de derechos laborales y sociales de los trabajadores uruguayos. La principal modificación fue la incorporación del sector rural a los Consejos de Salarios (Ley 10.449 de 1943) (Pucci, 2015).

La normativa jurídica sancionada a partir del año 2005 tuvo un efecto importante en la disminución de los desequilibrios de poder entre los actores laborales en el agro (Riella y Mascheroni, 2012). A la inclusión de todas las actividades agrarias a los Consejos de salarios, se suman normas de carácter general, pero con especial incidencia en el sector agropecuario: la ley de libertad sindical (Ley 17.940 de 2005), que protege la sindicalización en un ámbito en el cual el sector empleador históricamente fue reacio a este tipo de acciones; las leyes que regulan la tercerización laboral (Leyes 18.099 de 2007 y 18.251 de 2008); y la regulación de responsabilidad penal empresarial (Ley 19.196 de 2014) que adquiere relevancia debido al alto número de accidentes del sector agropecuario (Pita, 2015). Asimismo, el reconocimiento de los derechos de los trabajadores asalariados rurales abarcó la atención de sus problemáticas específicas, para

¹ El título hace referencia al libro de Yamandú Gonzales Sierra (1994) “Los olvidados de la tierra: vida, organización y luchas de los sindicatos rurales del Uruguay.”

lo que se desarrollaron baterías de políticas públicas y sociales orientadas a alcanzar no solo a estos trabajadores, sino también a sus hogares y familiares (Mascheroni, 2011).

La convocatoria a los Consejos de Salarios también fue acompañada por un conjunto de modificaciones sobre normas específicas para los asalariados agropecuarios, entre las que se destacan: a) limitación de la jornada laboral y descansos en el sector rural (Ley 18.441); b) decreto 321/009 sobre seguridad y salud en el trabajo agrícola; c) derogación parcial del Estatuto del Trabajador Rural de 1978 por decreto 216/012; y d) la fijación del Día del Trabajador Rural como feriado no laborable y pago por la Ley 19.000. Estos hechos tuvieron y tienen una gran importancia sobretodo en el plano simbólico y del reconocimiento (Pita, 2015).

En este escenario los trabajadores asalariados/as del sector rural comenzaron a ganar espacios en términos de su reconocimiento, como sujetos de derechos en materia de negociar sus condiciones laborales, y a los dirigentes del sector se les dio la legitimidad forzosa como representantes de dicho colectivo, históricamente rezagado en sus condiciones laborales y de vida. Se abrió una nueva etapa en la que el sindicalismo, con dificultades históricas para su consolidación, se (re)constituyó, consolidó y expandió en nuevas ramas, y surgieron nuevas organizaciones que llegaron a más trabajadores (Nión y Pereyra, 2018; Juncal et al, 2015).

Frente a este contexto, las profundas transformaciones tanto en lo productivo como en las formas de inserción de la acción colectiva marcaron desafíos al formato de negociación colectiva vigente hasta el momento. Estos desafíos implicaban superar los bajos niveles de institucionalización de la negociación, generar una cultura de negociación, así como equilibrar las relaciones de poder entre las partes, en especial, en aquellos sectores recientemente incorporados, muy especialmente en los agrarios (Pucci et al, 2013). Por ejemplo, existen dificultades para la sindicalización de los trabajadores asalariados rurales, que no sólo se explicaría por su dispersión o movilidad geográfica, sino que se relaciona con la cultura y formas de acceso al trabajo, las condiciones de remuneración y la precariedad (objetiva y subjetiva) que tiene este colectivo. De igual modo, existe aún mucha represión sindical (directa e indirecta) y predominancia de la lógica de que las cuestiones del agro deben regularse excepcionalmente por el agro, reforzando la naturalización de las relaciones sociales asimétricas e incluso los desafíos para la legitimidad de los sindicalistas agrarios como representantes de su colectivo (Pereyra, 2015; Ciapessoni y Nión, 2015).

Carámbula et. al (2012) advierten dos aspectos respecto a las organizaciones sindicales en el medio rural: por un lado, la existencia de pocas organizaciones y, por otro, un bajo nivel de afiliación a las organizaciones sindicales existentes. A pesar de que los cambios normativos reseñados estimularon la sindicalización rural, el incremento de las

organizaciones desde 2005 que se ha logrado expandir hacia sectores donde no existían, no necesariamente se ha visto acompañado de un aumento sustantivo en la afiliación.

Estas características suponen que, más allá de los avances de la normativa e institucionalidad, que facilitaron la consolidación de organizaciones sindicales, existe una cultura de diálogo débil y poco homogénea de modo que la mayoría de los procesos de tecnificación que fuimos mencionado a lo largo de este artículo, y sus corolarios en términos de organización del trabajo, se implantan sin la participación de asalariados y asalariadas en la toma de decisiones, aún más en aquellos sub sectores donde es altamente significativa la intermediación laboral y/o la operación de empresas de servicios. Tal como una referente empresarial nos mencionara en una entrevista en el 2019, las relaciones laborales en el agro son de “mera tolerancia del patrón hacia el trabajador”.

4. Relaciones laborales y personales como manifestaciones de la lógica productiva persistente

A lo largo de este artículo hemos mencionado la necesidad de estudiar las transformaciones en el mundo del trabajo enfatizando la importancia que tienen las condiciones sociales y dinámicas ocupacionales del sector y del medio particular. En este sentido, propusimos interpelar los efectos de la revolución tecnológica y logística, y las nuevas formas de organización del trabajo, entre ellas, el incremento de relaciones de intermediación laboral y el surgimiento de empresas prestatarias de servicios en el agro. En esta última parte, nos proponemos comenzar a pensar estos procesos en clave de relaciones productivas y laborales en el sector rural atendiendo muy especialmente a las particularidades del sector y de sus actores, para reflexionar sobre los cambios de los últimos años, pero sobre todo las persistencias.

Para poder reflexionar sobre las transformaciones en el agro, ateniendo al contexto actual sin desconocer su historicidad, nos parece relevante tener en cuenta tres aspectos de sus relaciones productivas que, a nuestro entender, son fundamentales para comprender y estudiar las mismas: a) vulnerabilidad social, b) dificultades para la acción colectiva y sindical y, c) la preeminencia discursiva de las relaciones interpersonales (de confianza y familiaridad) sobre las relaciones laborales.

Entendemos que estos tres mecanismos van a permear las relaciones laborales en el agro, influyendo a su vez en el cómo se adaptan las innovaciones tecnológicas y organizativas en el sector, transformando las formas de producir y organizar el trabajo, reproduciendo los formatos reales de decisión y de participación más allá de la política estatal de relaciones laborales. Estos tres mecanismos estabilizan las relaciones sociales en el agro en la medida que operan “sujetando” (directa o indirectamente) las posibilidades de acciones y demanda de los asalariados y asalariados rurales.

Estas reflexiones, que surgen de la experiencia de investigación en diferentes áreas de las autoras, pero también del trabajo de investigación de otros/as investigadores/as, tienen la intención de aproximarnos a la comprensión de cómo se procesan las innovaciones y procesos de modernización en relación con las condiciones laborales y la organización del trabajo en este sector.

5. Vulnerabilidad social

Las condiciones laborales y de vida de los trabajadores del sector son signadas fuertemente por la vulnerabilidad y precariedad (Piñeiro, 2008; Nión 2012, entre otros). La organización del trabajo y algunas características de la cultura preponderante del sector, actúan limitando en gran medida la capacidad de elección y decisión de los sujetos fomentando también situaciones de precariedad objetiva y subjetiva, así como avivando los procesos de naturalización de riesgos. También existen dificultades en la comunicación y acceso a la información, en las posibilidades de sindicalización o de lograr visibilizar sus demandas concretas (Nión y Pereyra, 2018).

La vulnerabilidad y precariedad a la que están expuestos/as, lleva a los trabajadores a asumir ciertos riesgos en pos de minimizar otros, propiciando el sentimiento de miedo a perder el trabajo y en definitiva limita las posibilidades de acciones reivindicativas y de mejora de condiciones laborales (Pereyra, 2015; Nión, 2012; Nión, 2017).

Numerosos estudios documentan que no obstante las transformaciones tecnológicas y las promesas de modernización que mejorarían la calidad del trabajo y vida en el sector, y si bien muchas veces trabajadores y trabajadoras vieron mejorada su situación actual en relación a su biografía laboral anterior (Nión, 2012; Pereyra, 2015; Heinzen y Rodríguez, 2015), también es cierto que no necesariamente las transformaciones productivas y la instalación de lógicas agroindustriales han repercutido cuali o cuantitativamente en este medio. Es decir, las lógicas del mercado de trabajo y las condiciones ocupacionales muestran que no se han logrado efectivamente mayores oportunidades para la inclusión o mejora de las condiciones de vida de la población afectada (Riella y Ramirez, 2007; Riella y Mascheroni, 2015; Cardeillac et al, 2015).

Por otro lado, persiste la naturalización de los riesgos y condiciones laborales en el agro. más allá del avance en las regulaciones en salud laboral. Se reconoce la persistencia y creación de lógicas que afectan directamente las condiciones laborales y continúan sometiendo a los trabajadores a situaciones de precariedad. En algunos sectores que se han “modernizado” (por ejemplo, el forestal, agricultura extensiva, citrus) el trabajador garantiza sus ingresos y rompe con periodos de inactividad por medio de la recontractación, “rindiendo” acorde a lo que el contratista o el “patrón” necesita, lo que deriva en jornadas laborales extensas, sobreesfuerzos físicos, ritmos de trabajo acelerados

y desvíos de los procedimientos de seguridad (Nión y Pereyra, 2018; Pereyra, 2015; Pucci et al, 2012; Nión, 2012; Nión, 2017). Se observa la precariedad sentida de estos trabajadores (su sensación de dificultades para la empleabilidad, por ejemplo) que promueve la aceptación de determinadas condiciones de trabajo, entre ellas las características de las formas de contratación y logro de estabilidad del trabajo (Nión, 2017; Nión, 2012; Figueredo, 2012).

Esta lógica de organización productiva supedita las condiciones laborales (y de vida) a la lógica del capital. Por tanto, las decisiones en el mundo del trabajo agrario son impuestas a lo/as trabajadores/as, quienes más allá de contar con la normativa ampliada en términos de sus derechos no logran que se puedan hacer valer, ni contar con la protección de la acción colectiva, en parte por la atomización productiva que supone el modelo, en parte por las dificultades para la acción sindical, y también por la lógica de las relaciones vinculares, como veremos a continuación.

6. Dificultades para la acción colectiva y sindical

Más allá de la dispersión geográfica y alta movilidad de muchos trabajadores y trabajadoras rurales, otro fenómeno que opera en los diversos sectores del agro es la represión sindical en sus diferentes manifestaciones: listas negras, persecución sindical directa, disciplinamiento indirecto (por ejemplo, represalias a familiares), incentivos para desmantelamiento sindical (por ejemplo, incentivos económicos para retirarse de la empresa a dirigentes).

Trabajos académicos, artículos de prensa, denuncias del movimiento sindical y en numerosas entrevistas realizadas a trabajadores y trabajadoras del sector desde el 2012 por las autoras, han dado cuenta de esta temática, incluso en los últimos veinte años donde la institucionalidad abogó por una lógica dialoguista y fortalecedora de las organizaciones sindicales.

En este sentido, si bien los avances normativos e institucionales comenzaron a erosionar esta situación, estas cuestiones persisten como fenómeno en el campo uruguayo, limitando significativamente las posibilidades de organización sindical y la demanda por la mejora de las condiciones laborales. Trabajos que analizan la perspectiva de dirigentes sindicales rurales muestran cómo en sus discursos aparecen elementos de naturalización y dificultades persistentes en su labor para poder mejorar las condiciones laborales (Pereyra, 2015; Nión y Pereyra, 2018; Juncal, 2012).

Existen muchos ejemplos de casos de persecuciones sindicales y violencia hacia los trabajadores (simbólica y física), entre los que podemos señalar casos de acoso laboral y persecución sindical en sectores como el arroz y la caña de azúcar, acoso laboral y sexual

en tambos, violencia física a trabajadores y despidos a dirigentes sindicales en la ganadería².

Esta persistencia de persecuciones sindicales, represión sindical y violencia hacia los trabajadores/as como sujeción concreta, continúa disciplinando –en nuevos formatos a veces- a quienes rompen con la lógica de las relaciones sociales / laborales imperantes, desestimulando cambios que surjan desde trabajadores/as, manteniendo las decisiones del mundo productivo en manos patronales.

8. Preeminencia discursiva de las relaciones interpersonales (de confianza y familiaridad) sobre las relaciones laborales

En el agro uruguayo, las relaciones laborales están permeadas por la confianza y familiaridad y se (re)construyen de varias formas: por proximidad en las tareas realizadas, radicación en los predios productivos, modalidades de contratación por capital social cercano (vecinos/familiares), las formas de acceso al empleo, entre otros. La enmarcación de las relaciones laborales en los vínculos de confianza y familiaridad dificultan la expresión de sus demandas y también permea las posibilidades de contratación y las decisiones estratégicas de los trabajadores/as.

Esta confianza y familiaridad también opera en diversos niveles: en las posibilidades de negociación de los diferentes actores laborales, en la posibilidad de plantear necesidades de mejora de las condiciones laborales, pero también en las posibilidades o voluntad de acción colectiva. A modo de ejemplo, esta confianza/familiaridad que permea los vínculos laborales rurales se expresa cabalmente en la frase “la gran familia del campo”, muy repetida en los diversos medios de comunicación y prensa y también frase esgrimida por algunos empresarios en el marco de negociaciones colectivas³.

Estos vínculos de familiaridad si bien pueden operar en un sentido beneficioso para los trabajadores en algunos casos (por ejemplo mejorando las posibilidades de conseguir empleo), en general van a actuar en sentido negativo siendo que muchas veces las reivindicaciones o demandas de los trabajadores son tomadas como una “traición a esa confianza”, o la formación de un sindicato puede ser tomada como que viene “a incomodar ese vínculo” o poner freno a los beneficios que los rendimientos productivos puedan brindar a todas las partes. Esto opera a nivel de los empresarios e intermediarios, pero también en los discursos de los propios trabajadores/as, y aísla o a veces vacía la labor sindical.

² Ver por ejemplo: <https://ladiaria.com.uy/articulo/2017/11/sindicato-de-arroceros-denuncio-violencia-y-uso-indebido-de-agroquimicos-en-comision-de-trabajo-de-diputados/>;
<https://ladiaria.com.uy/articulo/2017/9/peon-rural-fue-azotado-con-un-rebenque-por-reclamar-las-ocho-horas-de-trabajo/>.

³ Por ejemplo, en entrevistas a referentes empresariales aparece la evocación a las cuestiones de residencia en los mismos predios, la crianza conjunta de hijos/as, etc.

Con relación a los tipos de contratación, especialmente ligadas a la intermediación y la figura de contratistas, es menester considerar que estos contratos se dan en el marco de relaciones de familiaridad que dificultan el hecho de poder plantear demandas o rechazar contratos con malas condiciones laborales. La figura del “contratista” y las relaciones laborales (de intercambio) que se establecen en torno al mismo, representa las lógicas de modernización/ conservadurismo en términos de relaciones laborales y en términos de gestión de recursos humanos (Figueredo y Menéndez, 2014). Si bien pueden verse modernizaciones en términos de los formatos de contratación, dentro de la empresa contratista hay continuidades de una relación social de dependencia del trabajador de los vínculos interpersonales (hasta de tipo privado-afectivo), característicos del tipo de relaciones laborales tradicionales en la actividad rural. Lo importante es “rendir”, que implica “rendirle” al contratista que “le hizo el favor” de darle trabajo y garantizárselo por medio de la sucesión de contratos (Nión, 2012).

Asimismo, las relaciones de familiaridad y confianza se expresan en el plano de lo simbólico en discursos y rituales que tienden a igualar a trabajadores y empresarios, presentando a “lo rural” como parte de una realidad compartida. Ejemplos de esto son, por un lado, la propia definición del trabajador rural donde existe, aun en estos tiempos, una disputa por el término “trabajadores del campo” siendo que muchos empleadores (empresarios, estancieros) revindican la idea de *“todos somos trabajadores”*, disputa que se instaló incluso en la definición del día trabajador rural. En esta disputa existe un intento de ocultar las relaciones de dependencia salarial desdibujando simbólicamente las tensiones capital/trabajo. Por otro lado, en el plano de los rituales observamos que en ocasiones las fiestas rurales como la “Patria Gaucha” o la “Rural del Prado” intentan presentar una realidad de igualdad entre trabajadores y empleadores en torno a la tradición rural, la cultura del gauchaje y, de nuevo, la gran familia del campo, enmascarando a su paso las diferencias sociales, económicas y de poder en las que se insertan esas personas.

Finamente no queremos dejar de señalar que las relaciones basadas en la familiaridad y la confianza no tienen que ser malas en sí mismas, el tema es cómo luego estas relaciones se traducen desdibujando los vínculos laborales. Esta familiaridad y confianza opera invisibilizando condiciones laborales precarias, borrando límites entre patrones y trabajadores, o dificultando las formaciones de organizaciones sindicales y el desarrollo de reivindicaciones en pos de una mejora en la calidad de vida de asalariados y asalariadas. Es decir, se desdibujan y ocultan las formas que toma la subordinación, no solo en el plano laboral sino también en el de vida.

Breves reflexiones finales

Las transformaciones desencadenadas en las últimas décadas obligan a reconsiderar algunos de los postulados aceptados en los estudios del trabajo agrario para pasar a enfatizar las condiciones sociales que intervienen en la dinámica ocupacional del sector y del medio rural que lo contiene.

Analizar las relaciones laborales en el agro demanda tener en cuenta tres dimensiones: la vulnerabilidad y precariedad laboral en el sector, las dificultades para la acción colectiva y los vínculos de familiaridad y confianza que permean sus relaciones laborales.

Las transformaciones en el campo uruguayo evocan la necesidad de retomar la idea de nuevas y viejas imágenes que van mostrando un nuevo escenario rural de Uruguay, discursivamente innovador y moderno, y esencialmente naturalizador de las asimetrías.

En términos de las relaciones productivas, se articulan nuevos formatos de relaciones contractuales con aspectos culturales persistentes: precariedad y vulnerabilidad, disciplinamiento de trabajadores/as y persecución sindical, la familiaridad y vínculos de confianza como una de las dimensiones fundamentales que estructuran las relaciones laborales). Esto demanda repensar las dinámicas que parecieran que, lejos de ir desapareciendo, continúan estructurando los vínculos laborales y los desafíos para las negociaciones colectivas, más allá de los cambios productivos y de organización del trabajo. E incluso, a la luz de las brechas que generan las transformaciones productivas en el mercado de trabajo agrario, se profundizan algunas inequidades sociales entre trabajadores/as.

A modo de ejemplo, la tercerización es un proceso que no modifica la esencia de esta realidad, sino que muchas veces, al provenir de situaciones aún más precarias laboralmente, los trabajadores ven en la figura de los contratistas a quien le permite garantizar su empleabilidad por sucesión de contratos, teniendo relaciones de confianza e interpersonales incluso previas por provenir de la misma localidad o estar unidos por relaciones de amistad/familiaridad.

En este sentido, más allá de la extensión de derechos y normativa, en muchos sectores agrarios el respeto a la legislación laboral (por ejemplo la ley de 8 horas en el trabajo rural), la conflictividad y/o la agremiación, no sólo irían en detrimento de esa confianza, sino que es un obstáculo (tanto desde la percepción de trabajadores, como de contratistas, y empresarios) para el buen desarrollo del trabajo y logro de los beneficios que los nuevos modelos productivos prometen para todas las partes.

Entendemos que este tipo de relaciones son características históricas del sector e influyen en las dinámicas del mercado de trabajo, como así también en la aceptación de las condiciones laborales y la percepción sobre el movimiento sindical. Esto fomenta, a su vez, la persistencia de una visión unitarista, donde sólo los empresarios o gerentes

tendrían potestad real de incidir sobre las decisiones en el ámbito productivo y laboral agrario, limitando el impulso pluralista reciente en el Uruguay que intentó dar mayor poder a las gremiales de trabajadores y ampliar la ciudadanía en este ámbito.

Hoy en día, incluso este impulso desde el gobierno presenta ya algunos retrocesos a partir de la asunción de una coalición el 1 de marzo de 2020⁴, que reinstala alguna de las lógicas “tradicionales” conservadoras muy especialmente en el ámbito rural, enfriando los ámbitos tripartitos de decisión y limitando la acción sindical, cuestiones que están siendo documentadas desde diversos ámbitos académicos.⁵

⁴ Por ejemplo con la aprobación de la Ley de Urgente Consideración-artículo 392. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19889-2020>, analizadas en <https://ladiaria.com.uy/opinion/articulo/2020/7/la-huelga-y-las-ocupaciones-despues-de-la-luc/>

⁵ Sobre este punto es interesante las reflexiones del abogado laboralista Hugo Barreto <https://ladiaria.com.uy/articulo/2020/5/los-consejos-de-salarios-a-la-deriva-entre-la-confusion-y-la-mendacidad-de-siempre/> (18-5-2020). Y los resultados del Monitoreo sobre acciones sindicales en Salud (2020) llevado adelante por las autoras con un equipo de otras Facultades de la Udelar, y en la actual investigación en curso “La construcción social del riesgo en la producción rural” (CSIC I+D) de la que formamos parte.

Bibliografía

- Antunes, R.; Bialakowski, A.; Cardenas, A.; Praun, L.; Pucci, F.; Qui3ones, M. (2019) Trabajo y capitalismo. CLACSO Ed. Teseo. Buenos Aires. Introducci3n, p3gs. 13-44.
- Bianco, M (2015). El valor de la semilla: propiedad intelectual y acumulaci3n capitalista. *Revista de Ciencias Sociales*, DS-Udelar, 28, 36. pp. 37-54
- Car3mbula, M (2009). Tiempos de ausencia. Movilidad espacial y precariedad laborales en los trabajadores rurales temporales: el caso de los esquiladores de Villa Sara. Departamento de Ciencias Sociales, Facultad de Agronomía. CSIC. Letra e3e Ediciones.
- Car3mbula, M y Pi3eiro, D (2006). Forestaci3n en Uruguay: cambios demogr3ficos y empleo en tres localidades. *Revista Agrociencias*. Vol. X, n32. Facultad de Agronomía. Montevideo.
- Car3mbula, M., Figueredo, S. y Bianco, M. (2013). Resolviendo las necesidades del capital del intermediario laboral a la empresa de servicios agrícolas. *Revista de Ciencias Sociales*, 32, 26, pp. 35-52.
- Car3mbula, M.; Cardeillac, J.; Moreira, B.; Gallo, A.; Juncal, A y Pi3eiro, D. (2012) Los límites de la ciudadanía: el caso de los trabajadores asalariados rurales. El Uruguay desde la sociología X. Diversidad cultural, discriminaci3n e inseguridad. Cuidados, fecundidad, educaci3n y g3nero. Desigualdades sociales, desarrollo territorial y movilidad. Gesti3n de recursos humanos, capital social y acci3n sindical /Alberto Riella, coordinador. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología. Montevideo : UR.FCS-DS
- Car3mbula, M. (2015). Im3genes del campo uruguayo en clave de metamorfosis: cuando las bases sociales se terminan quebrando. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(36):17-36.
- Cardeillac, J. y Nathan, M. (2015). Caracterizaci3n sociodemogr3fica de la situaci3n de los colectivos de trabajadores rurales y domesticos en el periodo 1996-2011. En Pucci – Pi3eiro- Juncal – Ni3n (coord.). *Sindicalizaci3n y negociaci3n en los sectores rurales y dom3sticos*, pp. 55-80. CSIC.
- Cardeillac, J. (2013). Sobre cadenas globales de valor [online]. Documento de Trabajo, 88. Montevideo: Universidad de la Rep3blica - fcs - ds /N3cleo de Estudios Sociales Agrarios. Disponible en: [acceso 6/4/2015]
- Cardeillac, Car3mbula, Juncal, Moreira, Dean, Perazzo, Galv3n, Pi3eiro (2015) Asalariados rurales, excepcionalidad y exclusi3n: un aporte para la superaci3n de barreras a la inclusi3n social en Uruguay. En *Asalariados rurales en Am3rica Latina*, pp.289-312. CLACSO.
- Castillo J, Prieto C. (1983) Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de las condiciones de trabajo. CIS.
- Ciapessoni, F. y Ni3n, S. (2015). Participaci3n de los sectores rural y dom3stico en los CCSS: oportunidades y asuntos pendientes. En Pucci, Pi3eiro, Juncal y Ni3n (coord.) *Sindicalizaci3n y negociaci3n en los sectores rurales y dom3sticos*, pp. 129-146. CSIC.
- Ezquerria, P. (2014) Los mecanismos de selecci3n y disciplinamiento de la mano de obra rural: el caso del citrus en Salto. Tesis de grado, Udelar. FCS, 2014
- Figueredo, S. y Men3ndez, V. (2014). Reorganizaci3n territorial de los actores de la agricultura Uruguay. Expansi3n del capital agrario y su incidencia en la composici3n del entramado social rural. ALASRU.
- Figueredo, S. (2012.). Intermediaci3n laboral y organizaci3n del trabajo en el contexto de expansi3n agrícol a uruguayo. Fagro-Udelar, Montevideo.
- Goodman, D.; Sorj, B. y Wilkinson, J. (2008). Da lavoura às biotecnologias: agricultura e indústria no sistema internacional. Río de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.
- Heinzen, J. y Rodriguez, N. (2015). Procesos de trabajo y salud laboral de trabajadores rurales de monocultivos extensivos en el área de influencia de la ciudad de Young. Ponencia presentada en el III Congreso Uruguayo de Sociología. 15 al 17 de julio, 2015. Montevideo, Uruguay.
- Juncal, A; Car3mbula, M y Pi3eiro, D. (2015). Mapas y trayectos de ciudadanía de las organizaciones sindicales de los asalariados agropecuarios del Uruguay. En: Sindicalizaci3n y negociaci3n en los sectores rural y dom3stico. Pucci, F; Pi3eiro, D.; Juncal, A.; Ni3n, N. (Comp.). Udelar-CSIC. Colecci3n Art. 2, Montevideo.

- Lara, S. (2006). El trabajo en la agricultura: un recuento sobre América Latina". En De la Garza. (Coord.) Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques. Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- Juncal, A. (2012). La sindicalización rural (2005-2011): el caso del Grupo 22 de Consejos de Salarios. Tesis de licenciatura en Sociología. Universidad de la República, Montevideo, Uruguay
- Mascheroni, P.(2011) Negociación colectiva en el medio rural uruguayo : los primeros pasos. *Revista de Ciencias Sociales*, 24, 29, pp. 97-114
- Menendez, V. (2009) "Trabajadores forestales. Hacia una mirada a su realidad desde la precariedad laboral". Monografía de grado. DS, FCS - Udelar. Montevideo.
- Moraes, I. (2014). Mundos Rurales. En: Nuestro Tiempo, N°16. Comisión Bicentenario, Montevideo, Uruguay.
- Neiman, G. (2010) Los estudios sobre el trabajo agrario en la última década: una revisión para el caso argentino. Universidad Nacional de La Plata; Mundo Agrario; 10; 20; 6-2010; 112-131
- Nión, S. (2019). Sobre las perspectivas de riesgo en torno a la producción de soja: un país "natural" vs un país "productivo". ¿es esa la cuestión?. *Revista Perspectivas de políticas públicas*. ISSN 1853-9254
- Nión, S. (2017). La construcción social del riesgo en la producción de soja. En: *El Uruguay desde la sociología XV*. DS, FCS – Udelar, 2017. Montevideo.
- Nión, S. (2012) La construcción social del riesgo laboral: los trabajadores de la industria forestal uruguaya (fase rural). Tesis de maestría, Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología, Montevideo.
- Nión, S. y Pereyra, V. (2018). Construcción social del riesgo en el agro uruguayo: desafíos a la actividad sindical. *Salud Colectiva* 14. <https://doi.org/10.18294/sc.2018.1385>
- Pechlaner, G. (2010). The sociology of agriculture in transition: the political economy of agriculture after biotechnology. *Canadian Journal of Sociology*, 35(2), pp. 243-269
- Pereyra, V. (2015). La salud de los trabajadores rurales en el nuevo escenario del agro uruguayo: una mirada desde los sindicatos. Tesis de grado, FCS-Udelar, Montevideo.
- Piñeiro D. (2008) El trabajo precario en el campo uruguayo. Udelar, Montevideo.
- Piñeiro, D. (1999). Repensando la ruralidad. Población y trabajadores rurales en el contexto de las transformaciones rurales. XXI ALASRU
- Piñeiro y Fernández (2013). Tercerización laboral en el Uruguay: estudio comparado de contratistas de trabajo y de maquinaria en el medio rural. En: *Agrociencia Uruguay - Volumen 17* 2:141-149 - julio/diciembre 2013
- Pita, F. (2015) Marco normativo del trabajo doméstico y el trabajo rural. En: sindicalización y negociación en los sectores rurales y domésticos. Pucci – Piñeiro- Juncal – Nión (coord.). Colección art. 2 CSIC, Montevideo. (pp. 35-51) Proyecto
- Pucci F., Levin R., Trajtenberg, N, Bianchi C. (2004). La negociación de los umbrales aceptables de riesgo en la industria de la construcción uruguaya. CSIC, Montevideo.
- Pucci F, Nión S, Ciapessoni F. (2013) Condiciones de trabajo y gestión del riesgo en las empresas forestales uruguayas. Montevideo: Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la República Uruguay; 2013
- Pucci, F.; Nión, S.; Ciapessoni, F. (2012) Subcontratación, productividad y riesgos en la industria forestal uruguaya. En: La subcontratación laboral en América Latina: miradas multinacionales. Celis Ospina, J. C (Coord.) CLACSO. Ediciones Escuela Nacional Sindical. Medellín. (pp.133-165).
- Pucci, F. (2015) El contexto institucional del nuevo sindicalismo. En: sindicalización y negociación en los sectores rurales y domésticos. Pucci – Piñeiro- Juncal – Nión (coord.). Colección art. 2 CSIC, Montevideo. (pp. 17-51)
- Rau, H. (2006). "La sociología de los mercados laborales en los estudios sobre el empleo agrícola". *Revista Gaceta Laboral* Vol. 12, No. 3. pp 357 - 385

- Riella y Mascheroni (2015). Transformaciones agrarias y cambios recientes en los mercados de empleo rural en Uruguay. En: Asalariados Rurales en A. Latina. Riella – Mascheroni (Coord.). Clacso. (pp. 237-262).
- Riella, A y Ramirez, J. (2007). “Población rural y forestación: estudio de la dinámica poblacional en los territorios forestales del Uruguay”. Agronciencia. Vol XII N°2, p 85-98.
- Riella, A. y Mascheroni, P. (2012). “Los efectos de la negociación colectiva y las políticas sociales sobre los trabajadores rurales en Uruguay”. Revista Do Centro De Estudos Rurais – UNICAMP, Brasil.
- Rodriguez Lezica, L. (2020). Precarias por excelencia: una mirada feminista de la precarización del trabajo rural en la citricultura uruguaya. *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales*, 5, 9. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/revistaalasru/article/view/625/0>. ISSN: 2525-1635
- Supervielle, M y Cosse, L. (2019) “Unitarismo y pluralismo como manifestaciones de la cultura del trabajo en Uruguay” El Uruguay desde la Sociología XVII. FCS-Udelar, Montevideo.

Otras fuentes consultadas:

- Barreto, H. (2020) La huelga y las ocupaciones después de la LUC. <https://ladiaria.com.uy/opinion/articulo/2020/7/la-huelga-y-las-ocupaciones-despues-de-la-luc/> (22-7-2020)
- Barreto, H. (2020) Los Consejos de Salarios a la deriva: entre la confusión y la mendacidad de siempre <https://ladiaria.com.uy/articulo/2020/5/los-consejos-de-salarios-a-la-deriva-entre-la-confusion-y-la-mendacidad-de-siempre/> (18-5-2020).
- Proyecto “La construcción social del riesgo en la producción rural”. Integrantes: Pucci, F (responsable), Nión, S y Pereyra, V. CSIC I+D 2019. DS-FCS, Udelar.
- Acciones sindicales en salud: monitoreo colectivo y promoción de derechos. Integrantes: Nión, S Pereyra, V. (FCS, Udelar), Pérez, M (Fder, Udelar), Rodríguez, N., Franco, S., Durán, P., Pablo Di Bono, P (Psico-Udelar).
- Núñez, J. Sindicato de arroceros denunció violencia y uso indebido de agroquímicos en Comisión de Trabajo de Diputados. (8 de noviembre de 2017). La diaria Disponible en: <https://ladiaria.com.uy/articulo/2017/11/sindicato-de-arroceros-denuncio-violencia-y-uso-indebido-de-agroquimicos-en-comision-de-trabajo-de-diputados/>
- Peón rural fue azotado con un rebenque por reclamar las ocho horas de trabajo. 27 de septiembre de 2017). La Diaria Disponible en: <https://ladiaria.com.uy/articulo/2017/9/peon-rural-fue-azotado-con-un-rebenque-por-reclamar-las-ocho-horas-de-trabajo/>.



OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Revista

OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe - IEALC

Año 2020 | Vol. 4, NI

Trabajadores de la economía popular frente al gobierno de la alianza Cambiemos. Demandas, actores y unidad de acción en el marco de la protesta social

Lisandro Silva Mariños

RECIBIDO: 31 de mayo de 2020
APROBADO: 16 de septiembre de 2020

Trabajadores de la economía popular frente al gobierno de la alianza Cambiemos. Demandas, actores y unidad de acción en el marco de la protesta social

Lisandro Silva Mariños
UNDAV-CONICET
lisandrosilva@live.com

Resumen

El triunfo de la alianza Cambiemos implicó una ofensiva del capital hacia el trabajo expresada en una agenda de ajuste y reformas estructurales. La resistencia a dicho programa se expresó desde diferentes actores sociales, siendo las y los trabajadores de la economía popular protagonistas de la protesta social durante el período 2016-2019. Utilizando los medios de comunicación de los propios movimientos sociales, pretendemos dar cuenta de la dinámica de lucha que adoptó la resistencia de éstos, caracterizada por la capacidad de desplegar movilizaciones masivas, consolidar niveles de unidad al interior del sector y por fuera de este confluyendo en la protesta con el sindicalismo tradicional, y lograr ciertas conquistas para el sector social que organiza.

Palabras clave: *movimientos sociales – resistencias populares – movimiento obrero – neoliberalismo*

Abstract

The triumph of the “Cambiemos” alliance involved an offensive by capital towards labour expressed in an agenda of adjustment and structural reforms. The resistance to this program was expressed from different agents of social change, with the popular economy workers being the protagonists of social protest during the period 2016-2019. Using the social movements themselves, we intend to account for the dynamics of struggle adopted by their resistance, characterized by the ability to deploy massive mobilizations, consolidate levels of unity within and outside the sector, converging in the protest with traditional unionism, and achieve certain conquests for the social sector it organizes.

Keywords: *social movements – popular resistance – labor movement – neoliberalism.*

Introducción

El gobierno de la alianza Cambiemos (2015-2019) asumió con la intención de reestructurar la autoridad del capital a nivel social y sobre el trabajo, e intentando aplicar un programa restaurador signado por el ajuste económico y las reformas neoliberales en el área fiscal, laboral y previsional, representando el programa del poder económico concentrado (Piva, 2017; Costantino, 2019). Una condición necesaria para tal objetivo era la subordinación duradera de la clase trabajadora, disminuyendo el poder de los sindicatos, aplicando reformas laborales, reduciendo las expectativas de consumo de las clases populares y debilitando la vitalidad de los movimientos sociales.

El programa mencionado -profundizado a partir del acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (FMI)- implicó una ofensiva sobre la clase trabajadora asalariada, la cual sufrió una la caída del poder adquisitivo del salario del 23,3% en el sector público y del 19,3% en el privado (ODS-CTAA, 2020); la pérdida de 234 mil puestos de trabajo en el

sector privado (MTEySS, 2019); y el impulso de una reforma laboral modificando la Ley de Riesgos del Trabajo (24.557).

Podemos analizar el impacto del programa económico en las y los trabajadores de la economía popular [de ahora en adelante TEP], a partir de los cambios en la política social. El Programa de Inclusión Social con Trabajo (PRIST) conocido como "Argentina Trabaja", duplicó sus ingresos el primer año de gestión (Torres, 2018), pero luego fue desarticulado y fusionado junto a otros programas ("Ellas Hacen" y "Desde el Barrio") en la iniciativa "Hacemos Futuro", golpeando la organización colectiva, ya que no es obligatorio ser parte de una cooperativa de trabajo, sino que se les exige la finalización de la secundaria y la capacitación en talleres de formación profesional. En otro orden de ingresos, la Asignación Universal por Hijo (AUH) se incrementó al expandirse a los monotributistas sociales y al ser compatible con otros Programas Nacionales de Empleo (Quiroga y Juncos Castillo, 2020). En términos de indicadores generales que pueden ser pensados como datos que afectaron al sector señalado, resaltamos un crecimiento del nivel de pobreza, que había bajado del 59,7% al 29,3% entre 2003 y 2015, subiendo al 35,4% en el primer semestre de 2019 (CIFRA-CTA, 2019).

La resistencia a este ataque por parte de la clase trabajadora fue dispar. Los cinco paros nacionales convocados por el sindicalismo clásico no fueron acciones de protestas sostenidas y contundentes para revertir la situación de las y los trabajadores asalariados. No se obtuvieron conquistas, sino más bien se buscó frenar la graduación de los ataques del gobierno, descomprimiendo el malestar social de las bases, apuntando a una estrategia de diálogo y conciliación (nos referimos a la CGT, ya que la CTA sí expresó una clara oposición movilizada) (Cantamutto y López, 2019). Asimismo, la CGT que inició un proceso de reunificación en agosto del año 2016 eligiendo un triunvirato dirigido por Schmid (Azopardo), Acuña (Azul y Blanca), y Daer (CGT oficial), atravesó luego un nuevo proceso de fragmentación y debilitamiento tras la salida de uno de sus principales dirigentes (Schmid) y la oposición de otros gremios a la estrategia dialoguista.

Aquí se sitúa, nuestro problema y objetivo de trabajo, el cual pretende evidenciar la dinámica que adoptó la resistencia de las y los TEP, y que en contraste al sindicalismo clásico lograron una singularidad en la protesta social al desarrollar movilizaciones masivas sostenidas; niveles crecientes de unidad al interior y por fuera de este sector; y a partir de la resistencia el alcance de ciertas conquistas para las y los trabajadores que organiza.

El artículo se organiza de la siguiente manera: presentamos un marco conceptual para localizar la discusión sobre trabajo y sectores populares, dando cuenta del aporte de la noción de economía popular; continuamos con un estado de la cuestión sobre los dos momentos que conforman la trayectoria de los denominados TEP; mencionamos la

metodología utilizada y las dimensiones construidas; y desarrollamos el estudio propuesto en tres apartados que recorren la agenda de las demandas principales, actores y la unidad alcanzada; y por último presentamos las conclusiones reunidas.

1. Marco conceptual

La reconfiguración del mundo del trabajo asociada a las condiciones de producción y reproducción de los sectores populares, reúne contribuciones latinoamericanas que realizan un recorrido teórico que va desde el concepto de marginalidad (Nun, 2001), pasando por la categoría de informalidad (Cartayana, 1987), y siguiendo con la de exclusión (Robles, 2000). Dichos aportes se han centrado en una dirección definida: analizar las anomalías o los “defectos” frente a un modelo tradicional de trabajo, determinado por el vínculo capital/trabajo. En efecto, intentar expandir la mirada más allá de la relación constitutiva de la sociedad salarial conlleva la discusión acerca de qué se entiende por trabajo. En este sentido, De la Garza Toledo (2009) plantea la necesidad de pensar un *concepto de trabajo ampliado* que trascienda la idea del *trabajo clásico* (vinculado con la fábrica, la producción material de un objeto, y un tiempo y espacio determinado de producción). Su contracara es el *trabajo no clásico*, que se caracteriza por no estar subordinado a un solo patrón o empresa, que se expande hacia territorios por fuera de la fábrica, sin contrato por tiempo indeterminado, y también aquellos en los que el cliente está implicado directamente en la producción. En consecuencia, se abre la puerta a un *sujeto trabajador no clásico*, quien reconfigura las formas de organización, y representación político-sindical en un sentido diferente a los trabajos clásicos que se vinculan con los sindicatos tradicionales (De la Garza Toledo, 2011).

Extendiendo la frontera de lo que se entiende por trabajo, ubicamos la noción de economía popular dentro del concepto de trabajo no clásico. Localizamos en un inicio los aportes latinoamericanos de autores como Coraggio (1998), Razeto (1993), Icaza y Tiriba (2004), los cuales han nutrido los proyectos de “economía social-solidaria” como sistemas de reciprocidad y solidaridad que representan formas específicas de integración e intercambio y protección alternativas a las del trabajo asalariado y se vinculan con la reproducción ampliada de la vida.

En el plano local, parte de los estudios se enfoca en el análisis de las ocupaciones que componen el mundo de la economía popular, evidenciando las conexiones entre la economía de los sectores populares y la actividad económica formal capitalista (Arango, Chena, y Roig, 2017; Gago, 2014). Un segundo enfoque analiza tanto el consumo como el estudio de las finanzas de la economía popular (Wilkis, 2013; Roig, 2015; Cabrera y Vio, 2019) analizando las diferentes estrategias de financiamiento del sector. En tercer orden existe un abordaje sobre los sujetos y las acciones colectivas que despliegan las y los

trabajadores de la economía popular, analizando el fenómeno como una nueva experiencia de organización sindical (Fernández Mouján, Maldovan Bonelli y Ynoub, 2018) resaltando las demandas sociales-laborales y las respuesta estatal (Fernández Mouján, Maldovan Bonelli, Moller y Ynoub, 2017; Muñoz, 2017) y el vínculo entre los movimientos sociales y las organizaciones sindicales tradicionales (Natalucci, y Morris, 2019). Nuestro artículo pretende realizar un aporte a este tercer enfoque referido.

El conjunto de estos estudios da cuenta que la economía popular es un concepto polisémico que se encuentra en un proceso de construcción, en el cual se va dotando de contenido a partir de distintas reflexiones teóricas, evidencias empíricas, y eventos político-sindicales, y que de este modo van desbordando categorías que encasillan dichas actividades dentro de las nociones de informalidad, marginalidad, y exclusión.

2. Estado de la cuestión

Ordenamos la literatura existente sobre el origen, caracterización y desarrollo de lo que actualmente denominamos TEP, en dos grandes campos:

(1) Sobre la primera etapa, Svampa y Pereyra (2003) sostiene que las y los trabajadores excluidos del trabajo asalariado por el modelo neoliberal, han redefinido el sentido de lo político (entendido clásicamente como partido/líder y pueblo), al construir “desde abajo” al calor de “la ruta y el barrio” la identidad del movimiento piquetero que se plasmó tanto en acciones de protesta colectivas como en la proliferación del trabajo asociativo y del autoempleo, conformando tres tipos de agrupamientos según si se organizan en sindicatos, en torno a partidos políticos, o como grupos autónomos.

Siguiendo el ordenamiento mencionado podríamos diferenciar los análisis de casos de las organizaciones piqueteras de este modo: dentro de las experiencias de tipo horizontalistas/autónomas, quienes abordan la experiencia de los Movimientos de Trabajadores Desocupados-Coordinadora Aníbal Verón (Colectivo Situaciones, 2002; Pacheco, 2010); en relación a las organizaciones de tipo partidarias se destacan los trabajos que expresan la óptica del Partido/Polo Obrero (Oviedo, 2000) y otros vinculados a la Corriente Clasista y Combativa (CCC) ligada Partido Comunista Revolucionario (Alderete y Gómez, 1999); por último sobre las de organizaciones de tipo “movimiento-sindicato” con tradición nacional y popular, encontramos los trabajos (Cross, 2008) acerca de la Federación Tierra, Vivienda y Hábitat (FTV) ligada a la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) y Barrios de Pie (Rudnik y Menéndez, 2012).

En conclusión, esta primera etapa se caracterizó por la proliferación de variadas organizaciones con diversos perfiles políticos e ideológicos, donde si bien la demanda principal se sintetizaba en la consigna del MTD “trabajo, dignidad y cambio social”, las conquistas se redujeron fundamentalmente a la órbita asistencial a través de obtención de

subsidios para el autoempleo y alimentos para comedores/merenderos. La confluencia de los movimientos fue signada por una “unidad en la acción” de los reclamos enmarcados en el colapso económico del 2001, alcanzando formato organizativo de una parte importante de dichos grupos en la Asamblea Nacional de Trabajadores, a partir de la cual se articuló con la CTA que a diferencia de la CGT, sí intentó agremiar a trabajadores desocupados, incorporando a quienes se encontraban por fuera de la relación salarial y sentando un precedente sobre la discusión de sindicatos-movimientos sociales.

(2) La segunda etapa atraviesa los gobiernos kirchneristas quienes tuvieron un período (2003-2008) marcado por la recuperación y expansión económica y otro (2008-2015) por el estancamiento y retracción. De igual modo el ciclo general se caracterizó por una mejora en los índices de empleo, pobreza, indigencia, e ingresos. Parte de las organizaciones piqueteras optaron por la incorporación a las orbitas estatales (fundamentalmente las de matriz nacional-popular), y otras a mantener sus exigencias por fuera de la integración estatal (autónomos y organizaciones ligadas a la izquierda) (Longa, 2019). En ambos casos la agenda reivindicativa giró en torno al trabajo más que a la asistencia, siendo el PRIST un punto de inflexión que resignificó las demandas del sector hacia el campo laboral, en la lucha por la conquista de nuevos derechos, y el desarrollo de nuevos formatos organizativos (Kasparian, 2020).

En este marco emerge en 2011 la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) como resultado de la articulación de dos estrategias signadas por “la emergencia y diversificación de las prácticas laborales de los sectores populares no asalariados y el despliegue de una nueva orientación en el reclamo al Estado centrada en la construcción de una nueva legitimidad y normatividad de lo que la Confederación entiende como un nuevo sujeto trabajador ” (Fernández Mouján, et al., 2017: 11).

Siguiendo los trabajos de Maldovan Bonelli y Fernández Mouján (2019) y Muñoz (2017; 2019) identificamos dos momentos en el recorrido de la CTEP que definen sus demandas y estrategias de acción. En el primero (2011-2015) la lucha se centra en la disputa por alcanzar un reconocimiento legal en tanto organización que representa los intereses de las y los TEP, algo que fue cristalizado en la Personería Social - otorgada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) en diciembre del año 2015- siendo el estatus de la CTEP corporativo en varios sentidos ya que “no existe una estrategia conjunta de las organizaciones para oponerse al gobierno, no hay un relato compartido en torno a quien es el principal enemigo y la debilidad en las alianzas con otras organizaciones y colectivos” (Muñoz, 2019: 26). El segundo momento (2015-2019) se caracterizó por una modificación en las demandas del CTEP, “pasando de un reclamo por derechos laborales para los trabajadores de la economía popular a un plan de lucha contra

el hambre” (Maldovan Bonelli y Fernández Mouján, 2019: 23) producto de la política económica del gobierno de la Alianza Cambiemos.

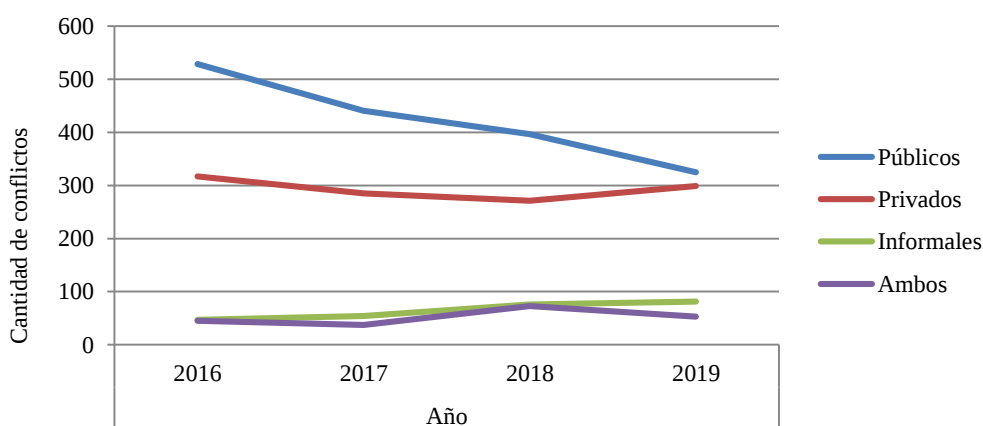
3. Metodología

Tomamos el gobierno de la alianza Cambiemos que comprende el período 2016-2019, como recorte temporal para desarrollar el estudio propuesto sobre las y los TEP. Analizamos 31 acciones de protestas que protagonizaron las organizaciones CTEP, Barrios de Píe (BdP), y la CCC, las cuales se destacan por el peso de la movilización (con un piso de 40 mil personas movilizadas y un máximo de 300.000) incluyendo tanto aquellas que convocaron los TEP, como otras donde fueron co-organizadores. El abordaje de análisis de las protestas se basa en la elaboración de las dimensiones (i) tipo y direccionamiento antagónico, (ii) reclamos principales, (iii) actores y unidad de acción alcanzada, las cuales fueron construidas en base a información primaria obtenida fundamentalmente del archivo de prensa digital de la CTEP. Asimismo, frente a movilizaciones puntuales de gran envergadura hemos consultado los periódicos La Nación, Página 12, y Tiempo Argentino. Sabemos que el uso de fuentes periodistas y comunicación institucional de los protagonistas debe considerar que las mismas están cruzadas por múltiples intereses, no obstante ello y ante la falta de un registro oficial sobre la conflictividad laboral del sector estudiado, tomamos dicha información asumiendo el problema señalado.

4. La vitalidad y resistencia de las y los TEP

El informe elaborado por el ODS-CTAA (2020), nos brinda un primer pantallazo para analizar la dinámica de protesta de las y los trabajadores durante 2016-2019. En este período hubo 3.302 conflictos laborales de los cuales el 51% ocurrieron en el sector público, el 35% en el privado, el 8% en la economía informal y el 6% en más de un sector.

Gráfico 1. Evolución de los conflictos laborales según sector 2016-2019 (en absolutos)



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma (2020).

El Gráfico 1, evidencia una tendencia declinante de los conflictos del sector público, tras un inicio de alta conflictividad producto de los despidos masivos en el área estatal. A su vez, se registra una presencia relativamente constante de los reclamos del sector privado. Las protestas de los trabajadores informales (que incluye a las denominadas organizaciones sociales) fueron en sentido ascendente, logrando un salto en los años 2017/8 mientras las y los trabajadores públicos/privados descendían el nivel de confrontaciones. Por último, se observa que, en el año 2017, ascendió nivel de unidad en las acciones que involucra a ambos tipos de trabajadores.

Si bien el Gráfico 1 expresa cuantitativamente las protestas de los trabajadores informales, es menester realizar una lectura cualitativa de los conflictos para analizar las tres singularidades que sostenemos.

4.1. Una agenda marcada por la Ley de Emergencia Social

Sin dudas la elaboración y presentación de la Ley de Emergencia Social ante el Congreso Nacional dio el puntapié de una agenda propia del sector estudiado. El reclamo estuvo presente en la movilización del 29 de abril del año 2016 que reunió a las cinco centrales, donde los trabajadores del sector se sumaron anunciando la presentación del proyecto de ley referido.

El puntapié lo dio la CTEP al realizar una masiva movilización el 19 de mayo frente al (MTEySS), mientras funcionaba el Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil con participación de la CGT y las CTA. Allí exigieron la incorporación a dicho organismo en tanto TEP; la apertura de una paritaria social (para implementar aumentos en los programas de empleo); y el reconocimiento como sindicato con la personería gremial correspondiente.

El 7 de agosto se expresó el peso político y social de las y los trabajadores a través de la movilización que la CTEP/BdP/CCC (acompañadas por las CTA y gremios de la CGT) realizaron desde la Iglesia San Cayetano hacia Plaza de Mayo bajo el lema “Paz, Pan, Tierra, Techo y Trabajo”. Allí focalizaron en el pedido de un Salario Social Complementario (SSC) para los TEP y la sanción de la Ley Emergencia Social. Según fuentes periodísticas (La Nación; 7 de agosto 2016), se movilizaron 100.000 personas, sellando de este modo la primer gran movilización del sector frente al gobierno de Cambiemos, mostrando un naciente grado de unidad, ampliando la alianza con organizaciones sindicales y parte de la iglesia católica, y planteando una agenda de reivindicaciones propias en marco de la coyuntura de ajuste y creciente inflación.

La exigencia de la ley estructuró el accionar reivindicativo durante el segundo semestre del año 2016. El eje fue un reclamo de la Marcha Federal que organizaron las dos CTA, el 2 de septiembre 2016; se plasmó en octubre en jornadas de ollas populares en los

principales puntos del país; logró el apoyo de CGT que acompañó el proyecto de ley; y cristalizó su fuerza el 18 de noviembre en la plaza de los dos Congresos reuniendo 200.000 TEP que presionaron por la aprobación de la legislación. Allí, la CGT fue parte de la convocatoria que se desarrolló bajo la consigna “Unidos por la justicia social” y tuvo entre sus oradores a Schmid, dirigente de la GCT. Ante la aprobación en el Senado y frente la amenaza de un nuevo veto presidencial, la presión de las y los trabajadores y un acuerdo con el gobierno llevó a la realización de una sesión extraordinaria en la Cámara de Diputados que aprobó la ley el 6 de diciembre del año 2016. Así se sancionó la creación del Consejo de la Economía Popular y el Salario Social Complementario¹; creación del Registro Nacional de la Economía Popular; y un aumento presupuestario de hasta 25 mil millones destinado a la asistencia social.

Lo que vendrá el siguiente año, será una confrontación por la implementación de la legislación ante la negativa del gobierno a aplicarla en su totalidad. La primera acción de protesta fue el 15 de marzo en la jornada nacional de lucha que incluyó 300 cortes de rutas y accesos, destacándose los que se efectuaron en el Puente Pueyrredón, Panamericana y 197, y el Acceso Oeste. A partir de aquí, la triada de la CTEP/BdP/CCC comienza a ampliar su alianza sectorial hacia otras organizaciones como el Frente Popular Darío Santillán (FPDS). Nuevamente dicho reclamo se expresó en el paro general de abril, y en el acto organizado por los trabajadores de la economía popular del 1ro de mayo en el Monumento al Trabajo, en el cual bajo la consigna “Tierra, Techo y Trabajo” se reunieron a 70.000 trabajadores del sector (CTEP, 2017a).

En junio más de 100 mil TEP se movilizaron desde el Obelisco hasta el MTEySS², para exigir la incorporación al Consejo del Salario con el objetivo de poder discutir una paritaria social que contemple el SSC y sean las organizaciones un interlocutor junto al resto de sindicatos (CTEP, 2017b). Ante la negativa del gobierno, se estructuró un nuevo plan de lucha que tuvo entre sus principales acciones una jornada nacional que instaló mil ollas populares con manifestaciones en las principales ciudades del país, por la plena implementación de la Ley de Emergencia Social y la sanción de la Ley de Emergencia Alimentaria. En las dos medidas mencionadas, nuevamente se amplió la unidad hacia organizaciones que venían desarrollando una intervención propia, cercana a los sectores de izquierda, principalmente al Frente de Organizaciones en Lucha (FOL) y otra decena de agrupamientos. Fue así como la triada inicial, continuó abriendo alianzas intersectoriales (FPDS/FOL) como por fuera del sector (CTA/CGT).

¹ El monto del mismo responde al 50% del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM), habiendo iniciado con \$4.030. La ley establece su movilidad automática, ligada a las variaciones del SMVM, dado que se estableció allí un punto de unidad de la clase trabajadora.

² Al año siguiente, Macri anunció el Decreto 801/2018, según el cual el MTEySS fue degradado a una secretaría dependiente del Min. de Producción y Trabajo para tratar los asuntos laborales, al tiempo que las cuestiones de la seguridad social fueron absorbidas por una secretaría a cargo del Min. de Salud y Desarrollo Social.

4.2. Del reclamo sectorial, al co-protagonismo en la lucha contra la reforma previsional

Ubicamos como un nuevo momento de la resistencia sectorial, a la segunda movilización de San Cayetano hacia la Plaza de Mayo bajo la consigna “Paz, Pan, Tierra, Techo y Trabajo”. Los reclamos volvían sobre la plena implementación de la Ley de Emergencia Social, la aplicación del SSC y la sanción de la Ley de Emergencia Alimentaria. En esta oportunidad, se concentraron más de 300.000 trabajadores en Plaza de Mayo (CTEP, 2017c) con la adhesión de las CTA y la CGT, dando un verdadero salto cualitativo en la capacidad de desarrollar medidas unitarias y con un creciente carácter de masividad. Tras esta protesta comenzaron negociaciones con el gobierno para efectivizar la Ley de Emergencia Social y ampliar el acceso al SSC a miles de trabajadores y trabajadoras.

Nuevamente los reclamos sectoriales fueron parte de la confluencia con las centrales sindicales el 22 de agosto cuando 50.000 trabajadores de la CTEP/BdP/CCC/FOL/FPDS, fueron parte de la marcha en defensa del trabajo contra las reformas, ganando lugar en escenario junto a los principales oradores del encuentro. Si bien la confluencia iba en ascenso, la CGT no dio respuesta al pedido de incorporación a la confederación que los TEP realizaron el primero de mayo, durante el acto que reunió a 150.000 trabajadores en el Monumento al Trabajo (CTEP, 2018).

Sin acompañamiento de los sindicatos, el 30 octubre las y los trabajadores del sector marcharon desde el Obelisco hacia el Centro Cultural Kirchner bajo la consigna “Sin Tierra, Techo y Trabajo, la reforma es contra los de abajo” en referencia al encuentro que Mauricio Macri consumaba con referentes políticos, sindicales y empresariales a los fines de anunciar un programa de “reformismo permanente”. Era el preludio del paquete de reformas neoliberales (previsional, fiscal, laboral) que el gobierno intentó aplicar durante su mandato.

Allí se gestó una creciente resistencia a la política del gobierno que tendrá un desenlace en diciembre. Una primera parada fue el 29 de noviembre cuando en disonancia con la CGT, la Corriente Federal de Trabajadores (CFT), las CTA, Camioneros, y las y los TEP, se movilizaron unitariamente al Congreso Nacional cuando los senadores daban el visto bueno a la reforma previsional. En dicha protesta se concentraron 300 mil trabajadores y trabajadoras bajo la consigna “no es reforma, es ajuste” (Página 12, 29 de noviembre de 2017) y presionaron a la CGT por un paro nacional. El reclamo de los TEP incorporaba la exigencia de un bono para jubilados y beneficiarios de la AUH.

Frente a la impotencia de la CGT para convocar a un paro, el 13 de diciembre- 24 horas antes de la sesión en diputados que se aprestaba a debatir la Ley- sobre la Av. 9 de Julio se concentraron más de 100 mil trabajadores bajo la consigna “¡sin tierra, techo y trabajo, la reforma es contra los de abajo!” los cuales luego del acto, movilizaron hacia el Congreso de la Nación a los fines de realizar una vigilia a la espera del tratamiento de la reforma,

hecho que no se logró ya que la Gendarmería Nacional valló el parlamento y desató una represión contra los manifestantes (Página 12, 13 de diciembre de 2017). En efecto, la movilización cambió el escenario de cara al día siguiente, ya que la represión aparejó un masivo repudio y un salto en las adhesiones gremiales, políticas y sociales que se movilizaron el 14 de diciembre (incluso la CGT anunció movilización y huelga general desde el día 15), logrando una suspensión de la sesión a partir de la resistencia callejera. El co-protagonismo de los trabajadores de la economía popular se evidenció esa tarde frente al Congreso, ocupando gran parte del frente de la concentración junto a organizaciones sindicales y partido de izquierda, y repetirá tal actuación el 18 de diciembre cuando el parlamento apruebe la reforma previsional. En estas jornadas de protesta, fue la dinámica de desborde desde las bases lo que torció el rumbo de la confrontación directa que infringió un duro revés al gobierno.

4.3. La resistencia contra los planes de ajuste del gobierno y el FMI

La unidad entre las y los TEP y el movimiento sindical clásico avanzará en el marco de una CGT cada vez más dividida³. El 15 de febrero 40 mil trabajadores del sector se concentraron en la gobernación de la provincia de Bs.As. (La Plata) exigiendo la implementación del tramo 2018 de la Ley de Emergencia Social y que el 25% del presupuesto de la obra pública de la provincia se destine a las organizaciones. Días después, el 22 de febrero junto a las CTA, CFT y el sindicato de Camioneros se desarrolló una masiva concentración en la Av. 9 de Julio contra las políticas de Mauricio Macri. Por primera vez, las y los TEP además de estar en el palco, fueron uno de los cuatro oradores del acto. El lugar ganado se mantuvo en la Marcha Federal que el primero de junio reunió a miles en Plaza de Mayo y donde las y los trabajadores del sector plantearon su propia agenda exigiendo el tratamiento urgente de cinco leyes: emergencia alimentaria; urbanización de barrios populares; infraestructura social agricultura familiar y ley de adicciones.

A partir de la movilización, en julio se logró discutir con el gobierno una “paritaria social” que fije aumentos al SSC, alcanzando un aumento progresivo donde los ingresos ascenderían de \$4750 a \$6000, un bono a fin de año, y un aumento del 50% en los cupos de alimentos para los comedores comunitarios. Días después se llevará a cabo la tradicional marcha de San Cayetano de Liniers a Plaza de Mayo, donde 200 mil

³ Las diferencias al interior del triunviro se expresaron en la salida de Schmid (CGT-Azopardo). En paralelo se lanzó en oposición a la dirección de la CGT, el Frente Sindical para el Modelo Nacional (Fre.Si.Mo.Na) que agrupó CFT y el sindicato de Camioneros entre otros gremios críticos al modelo dialoguista del triunviro. Desde este armado, se logró mayores articulaciones con las CTA que desde el inicio del macrismo efectuaron una clara oposición que se evidenció en numerosos paros y movilizaciones. Asimismo fue una plataforma que articuló mayores acciones de protesta con las y los trabajadores de la economía popular.

trabajadores rechazaron el acuerdo con el FMI y exigieron el tratamiento de las cinco leyes referidas (Página 12, 08 de agosto de 2018).

Ante a la falta de respuestas, en septiembre se desarrolló una seguidilla de protestas que combinaron: (1) movilización a la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) Central y sus representaciones provinciales exigiendo aumento para la AUH, las jubilaciones mínimas y los programas de empleo; (2) movilización en la Av. 9 de Julio bajo la consigna "Fuera el FMI. Basta de hambre" plantando mil ollas populares en todo el país en reclamo del tratamiento de las cinco leyes, concentrando sobre la avenida 150 mil trabajadores (Tiempo Argentino, 12 de septiembre de 2018); (3) movilización al Ministerio de Energía y a las empresas de servicios para exigir ampliar la tarifa social y retrotraer el precio de las tarifas a diciembre de 2015; (4) la adhesión al paro general de la CGT con cortes de rutas, y una masiva movilización del Puente Pueyrredón a Plaza de Mayo el día previo de conjunto con las CTA.

Hacia el cierre del año 2018, los movimientos sociales lograron una importante conquista cuando el Senado Nacional aprobó Ley de expropiación de tierras (Ley N° 21.499) de 4416 barrios populares, suspendiendo los desalojos por cuatro años y estableciendo que el 25% de las obras públicas a realizar, esté en manos de las y los trabajadores de la economía popular. Días después éstos movilizaron al Congreso Nacional el día previo a la sesión que aprobó el presupuesto 2018. Allí presentaron la Ley de Emergencia Alimentaria, instalando ollas populares y acampando frente al Congreso Nacional a la espera de empalmar con la movilización que convocase las CTA, la CFT, gremios de la CGT y partidos de izquierda.

El año 2019 estuvo marcado por la agenda electoral que entre agosto y octubre darán triunfante a la coalición peronista. De igual modo, el escenario electoral no limitó al sector a la hora de evaluar una agenda de protesta, por ello realizaron la primera movilización masiva y nacional del año en febrero, concentrando 200 mil trabajadores frente al Min. de Salud y Desarrollo Social, exigiendo una paritaria social que contemple los aumentos de las tarifas y la canasta básica de alimentos (Página 12, 14 de febrero de 2019).

A los pocos días, fueron co-organizadores junto a Confederación Argentina de Trabajadores del Transporte (CATT) y las CTA, de una masiva marcha contra los aumentos de tarifas en servicios. Los TEP partieron del Ente Nacional de Regulación de la Electricidad (ENRE) hacia el Congreso Nacional para presentar un proyecto de resolución sobre la "Problemática energética nacional. Emergencia tarifaria y reorganización del sistema energético" (CTEP, 2019).

Durante el mes de marzo se profundizan las medidas de lucha ante la ofensiva del gobierno que decidió recortar 60.000 monotributos sociales, dejando sin cobertura sanitaria a dichos trabajadores. En efecto las organizaciones realizaron el 13 de marzo una

masiva asamblea en el Obelisco movilizándolo luego a la Secretaría de Economía Social exigiendo una paritaria social, reclamo que tomará más fuerza el día 20 con una jornada nacional de lucha con asambleas y ollas populares en rutas de todo el país. De este modo, se trataba en dicho momento de resistir un ajuste con más movilización y por ello el 11 de abril los movimientos reclamarán frente a la oficina de ANSES la restitución de los salarios sociales complementarios y los programas de empleo eliminados.

El segundo semestre del año tendrá a las y los TEP desarrollando movilizaciones en el marco del proceso electoral. La tradicional marcha del Santuario de San Cayetano hacia el Congreso Nacional reunió 200 mil personas exigiendo “Paz, Pan y Trabajo”, y junto a al Fre.Si.Mo.Na y sindicatos nucleadas en la CGT y las CTA llamaron a “votar contra Macri” en un claro respaldo a la fórmula de Fernández-Fernández (Página 12, 08 de agosto de 2019). Dicho posicionamiento produjo la separación de otras organizaciones ligadas a la izquierda (principalmente el FOL) que desarrollaron sus propias acciones de protesta durante el semestre. La unidad suspendida momentáneamente volverá a darse el 28 de agosto frente al Min. de Salud y Desarrollo Social cuando 250.000 trabajadores y trabajadoras reclamaron bajo la consigna “Urgencia para enfrentar el hambre” la participación en Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil, reclamo que se concretó cuando el gobierno decidió sumarlos a dicha instancia de negociación paritaria.

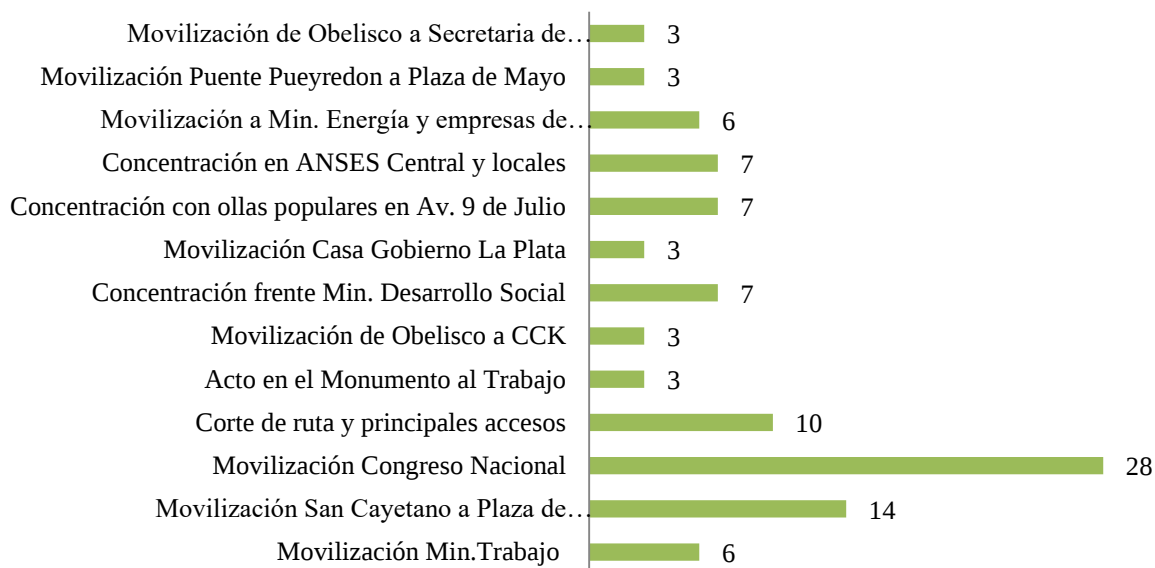
Las últimas movilizaciones, a días de la elección general de octubre, se desarrollaron el 12 y el 18 de septiembre donde las organizaciones se concentraron exigiendo la aprobación de la Ley de Emergencia Alimentaria, legislación que se sancionó permitiendo así que el Estado duplique los fondos destinados a los comedores y merenderos.

4.4. Tipos de acciones colectivas de protesta, reclamos principales, actores y unidad de acción alcanzada

A partir del recorrido presentado, presentamos una sistematización de las acciones de protesta desarrolladas por las y los TEP, a los fines de evidenciar como la dinámica adoptada se diferencia de la desplegada por el movimiento sindical “clásico”. Tras ese objetivo explicitamos que entendemos por:

- (i) tipo y direccionamiento antagónico, al repertorio de lucha que se ubica en oposición a otro actor social/institución y se presenta ante este bajo diferentes formatos de protesta;
- (ii) reclamos principales, a las reivindicaciones y consignas que convocaron a las acciones de protesta;
- (iii) actores y articulaciones, a las organizaciones que fueron convocantes y la confluencia alcanzadas al interior de las y los TEP y para con el sindicalismo clásico.

Gráfico 2. Tipos y direccionamiento de las acciones colectivas de protestas de las y los TEP el período 2016-2019 (en porcentuales)

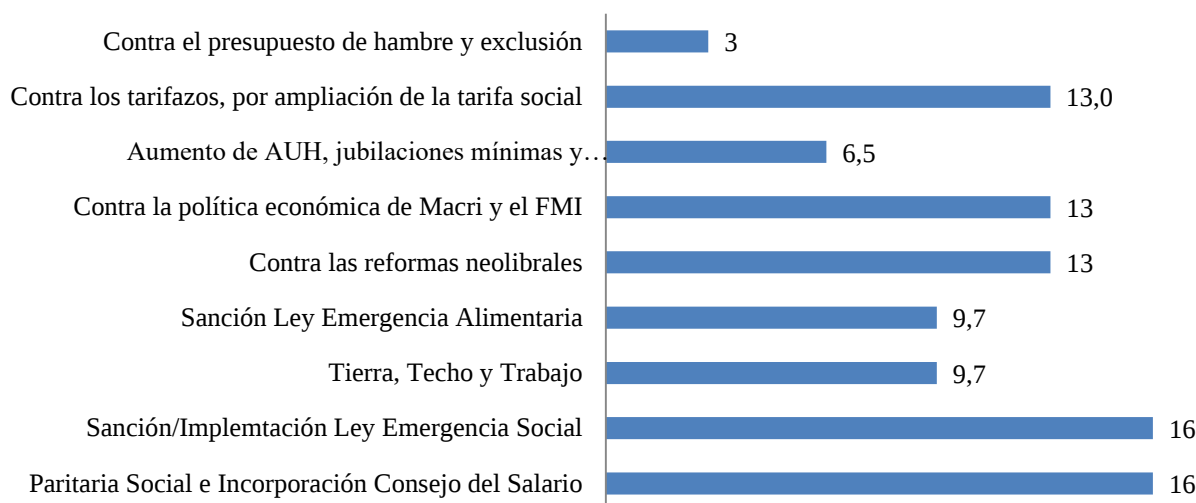


Fuente: elaboración propia en base a datos de la CTEP y los diarios Página 12, La Nación, Tiempo Argentino.

Base: 31 acciones de protesta.

El Gráfico 2 expresa que las y los TEP efectuaron sucesivas movilizaciones masivas durante el período como una forma de resistencia, la cual es acompañada de otras acciones como concentraciones, cortes de ruta, actos, e instalación de ollas populares (en ese orden), construyendo un repertorio de lucha adoptando una escala nacional. Asimismo, resaltamos que las protestas son dirigidas al centro político (Plaza de Mayo y Congreso Nacional) pero también se expresa una variedad de direccionamiento de los reclamos en diferentes dependencias estatales, lo cual habla tanto de la multiplicidad de exigencias que trasciende la reivindicación sectorial, como de la descentralización de las dependencias hacia dónde dirigir los mismos. En este punto se diferencian de las acciones desarrolladas por el movimiento sindical clásico, el cual no sólo no mantuvo las movilizaciones en un reclamo sostenido, sino también que en variadas oportunidades el centro de la protesta fueron escenarios (Monumento al Trabajo, paro sin movilización, Min. de la Producción) que eludían el centro político, el cual sí ocuparon las y los TEP.

Gráfico 3. Reclamo principal de las acciones colectivas de protestas de las y los TEP durante el período 2016-2019 (en porcentuales)

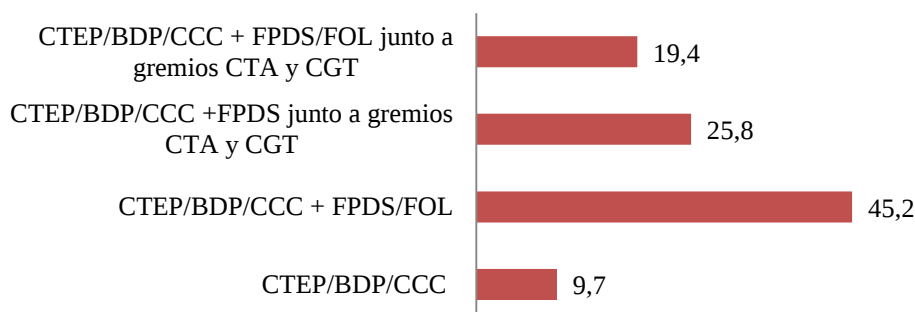


Fuente: elaboración propia en base a datos de la CTEP y los diarios Página 12, La Nación, Tiempo Argentino.

Base: 31 acciones de protesta.

Según el Gráfico 3 entre las reivindicaciones principales se ubican tanto los reclamos propios del sector (Ley Emergencia Social y Consejo del Salario) como aquellos de la política general (contra las reformas/tarifazos/política de Macri-FMI). El pasaje de un tipo de reclamo, hacia el otro se explica fundamentalmente por el ritmo del ajuste que imprimó el gobierno de la alianza Cambiemos luego del acuerdo con el FMI. A su vez, los reclamos principales que toman forma de repertorio de lucha abordan una dinámica que conjuga la acción directa callejera y agenda legislativa, como dos momentos de la presión política por alcanzar las demandas señaladas en el Gráfico.

Gráfico 4. Actores y unidad de acción alcanzada en las acciones colectivas de protestas de las y los TEP durante el período 2016-2019 (en porcentuales)



Fuente: elaboración propia en base a datos de la CTEP y los diarios Página 12, La Nación, Tiempo Argentino.

Base: 31 acciones de protesta.

Por último, el Gráfico 4 da cuenta que la mayor parte de las movilizaciones (cerca del 55%) la desarrollaron las y los TEP como protagonistas de sus reclamos, al tiempo que en las restantes protestas se alcanzó niveles de unidad en la acción de protesta con gremios de las centrales sindicales. Vale identificar la confluencia en dos esferas, al interior del sector y por fuera del mismo. Sobre el primer plano se fueron desarrollando crecientes niveles de unidad, ya que las iniciales acciones de la CTEP, luego conjugaron con BdP y la CCC (expresando un crisol de matrices políticas ideológicas variadas), y más tarde con otras organizaciones como FPDS y el FOL. En segundo término, se logró captar el apoyo del movimiento obrero sindicalizado, tanto de sindicatos de la CGT, como de las dos CTA, afianzando la articulación con el llamado Fre.Si.Mo.Na. Ahora bien, vale notar han surgido también tensiones sobre dichas articulaciones. Al interior del sector, la unidad se vio suspendida frente a acciones que ligaron la situación reivindicativa con una propuesta político electoral, como lo fue el llamado a “votar contra Macri”, pero también a la hora de ligarse más estrechamente con sectores de la iglesia católica. En estos dos acontecimientos, organizaciones como el FOL, optaron por tener sus propias acciones diferenciadas. En relación con las organizaciones sindicales, si bien los movimientos sociales adhirieron activamente a los cinco paros generales y movilizaciones convocadas por la confederación- incluso realizando acciones masivas horas previas elevando el piso de conflictividad social- el acompañamiento de la CGT ha sido en pequeña escala, a diferencia del de las CTA quienes sí afianzaron la articulación en la movilización callejera.

Conclusión

Este artículo comenzó caracterizando el proyecto de Cambiemos, su ofensiva sobre la clase trabajadora y la consecuente respuesta a dicho ataque que implicó un creciente conflicto laboral durante el período 2016-2019. Continuamos describiendo el rol de las centrales sindicales, y nos detuvimos en el análisis detallado de las acciones de protesta que en el Gráfico 1 denominamos genéricamente como conflictos de trabajadores informales. A partir de los datos recabados arribamos a diferentes conclusiones.

En primer lugar, resaltamos que la respuesta por parte de la clase trabajadora en un sentido amplio- en términos de De La Garza Toledo (2009) trabajadores clásicos y no clásicos- ha sido desigual, ya que mientras la dirección de la principal central sindical (CGT) mantuvo una estrategia de diálogo y conciliación- más allá de las huelgas generales sin movilización-, las y los TEP efectuaron sucesivas acciones colectivas de protesta durante el período como una forma de resistencia. En este sentido, el sector estudiado se erigió como un actor fundamental en la protesta social que constituyó junto a otros actores (movimiento de mujeres y parte del movimiento sindical) un bloque de resistencia social que limitó la concreción del programa económico de la alianza Cambiemos.

En segundo lugar, con respecto a la confluencia alcanzada en la protesta, dimos cuenta cómo se ha desarrollado un salto cualitativo en la unidad al interior de las organizaciones de la economía popular. El punto máximo de confluencia se desarrolló a fines del año 2019 al presentarse la Unión de Trabajadores de la Economía Popular (UTEP) que conjuga a las cuatro organizaciones referidas. En relación con el vínculo con las organizaciones sindicales clásicas, si bien existieron articulaciones, la CGT no respondió el llamado de las y los TEP solicitando ser parte de la central. Tampoco se realizaron acciones de protesta conjuntas contundentes para lograr la incorporación del sector al Consejo del Salario, sino que ese lugar fue ganado a partir de la movilización y presión de las y los TEP.

Por último, consideramos que las acciones de protesta dieron como resultado ciertas conquistas para el sector, como la Ley de Emergencia Social, el Salario Social Complementario, la Ley Emergencia Alimentaria, la incorporación al Consejo del Salario, entre otras. Si bien en cada medida la implementación fue tardía, incompleta o deficiente, no puede perderse de vista que se avanzó cualitativamente en la estrategia de ser reconocido como un actor social en el marco laboral que tiene sus propias reivindicaciones, al tiempo que sus organizaciones crecieron cuantitativamente producto del empeoramiento de la situación económica. Asimismo, podría pensarse un contraste entre las conquistas logradas por el movimiento sindical (trabajadores formales) y las y los TEP. Sin lugar a duda, las conquistas de estos últimos son precarias e insuficientes, pero representan proporcionalmente un avance que el movimiento obrero no puede resaltar para sí mismo durante el período 2016-2019. Este último se limitó a la defensa de lo conquistado y el sector que organiza se vio duramente golpeado a partir de la caída del poder adquisitivo del salario, los despidos y las parciales reformas laborales. En ese sentido, la falta de unidad y fragmentación de la clase trabajadora le permitió al gobierno de la alianza Cambiemos dirigir el ajuste hacia el sector que reúne mayores protecciones sociales (trabajadores clásicos) y otorgar ciertas concesiones ante las protestas de las y los TEP (trabajadores no clásicos).

A modo de cierre, queda abierta la pregunta para otros estudios- asumiendo la cualidad de trabajador- acerca de cómo se hace sindicalismo de la economía popular? consideramos que de seguro durante los últimos años a partir del protagonismo en la protesta social, las y los trabajadores estudiados lograron un puente entre el mundo sindical y el de los sectores populares, constituyéndose como un nuevo sujeto laboral, sindical y político que se referencia en el sector de la economía popular, que tiene sus propias formas de lucha (las cuales tienen raíces en el movimiento piquetero) y ha logrado a través de la protesta niveles de reconocimientos, parciales, atípicos, momentáneos, pero que de seguro que abren paso a una nueva institucionalidad de estos trabajadores.

Bibliografía

- Alderete, J.C; Gómez, A. (1999). *La desocupación en el infierno menemista*. Buenos Aires. Ágora.
- Arango, Y; Chena,P.; Roig, A. (2017). “Trabajos, ingresos y consumos en la economía popular”. *Cartografías Del Sur. Revista de Ciencias, Artes y Tecnología*. N°6, pp.1-18.
- Cabrera, C. y Vio, M. (2019). “¿Qué y cómo se financia la economía popular? Aportes de la investigación territorial en el Conurbano bonaerense”. En A. Garcia, & P. Rosa (eds.). *Excluidos financieros. Actores, políticas y estrategias en la Argentina del Siglo XXI*. Buenos Aires: Editorial El Zócalo. pp. 153-175.
- Cantamutto, F.; López, E. (2019). ¿El programa imposible? El dilema entre el ajuste y la legitimidad al interior del bloque de poder. En Barrera Insua, Facundo [et al]. *La economía política de Cambiemos. Ensayos sobre un nuevo ciclo neoliberal en Argentina*. (pp. 21- 61). Buenos Aires. Batalla de Ideas.
- Costantino, M. (2019). “Entre la estructura y la coyuntura: el comportamiento de los sectores económicos durante el gobierno de Cambiemos” En Barrera Insua, Facundo [et al]. *La economía política de Cambiemos. Ensayos sobre un nuevo ciclo neoliberal en Argentina*. (pp. 118- 147). Buenos Aires: Batalla de Ideas.
- Cartaya F.V. (1987). “El confuso mundo del sector informal”. En *Nueva Sociedad*. N° 90, julio - agosto 1987.
- Colectivo Situaciones (2002). *Hipótesis 891. Más allá de los piquetes*. MTD Solano/Colectivo Situaciones. Ediciones Tinta Limón.
- Coraggio, J. L. (1998). *Economía urbana: la perspectiva popular*. Quito: Abyayala, Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales. FLACSO.
- Cross, M (2008). “Las huellas de las tomas: La articulación de la experiencia en procesos de asentamiento en el conurbano bonaerense”. *Revista Margen*. Edición N° 51 - primavera 2008. pp. 1-15 ISSN: 0327-7585. Disponible en: <https://www.margen.org/suscri/margen51/cross.html#nota>
- De la Garza Toledo, E. (2011). Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial. *Nueva Sociedad*, N° 232 / marzo - abril 2011. pp.50-70.
- De la Garza Toledo, E. (2009) *Hacia un concepto ampliado de trabajo: del trabajo clásico al no clásico*. México, Anthropos.
- Fernández Mouján; Maldovan Bonelli y Ynoub (2018). *Debates, alcances y encrucijadas de la organización de los sectores populares: la CTEP, una nueva experiencia sindical*. Trabajo y Economía Popular. Cuadernillo 2. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo.
- Gago, V. (2014). *La razón neoliberal: economías barrocas y pragmática popular*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Icaza, A. Sarria; Tiriba, L. (2004). “Economía popular”. En A. D. Cattani, *La otra economía*. Buenos Aires: Altamira.
- Kasparian, D. (2020). *Lucha ¿sin patrón? La conflictividad de trabajo en empresas recuperadas y cooperativas del Programa Argentina Trabaja*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Teseco.
- Longa, F. (2019) “¿Desde abajo o desde arriba? Acerca del debate teórico entre Estado y movimientos sociales en la Argentina reciente”. *Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño. IEALC*. Año 2019. N°4. ISSN 1853-2713.
- Maldovan Bonelli, J.; Moler, E.; Fernández Mouján, L.; Ynoub, E. (2017) “Políticas públicas e instituciones de regulación socio-laboral para la Economía Popular. Supuestos y tensiones en el debate por la ley de Emergencia Social”. En 13° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: El trabajo en conflicto. Dinámicas y expresiones en el contexto actual. Dirigido por ASET. Buenos Aires. Documento disponible en http://www.aset.org.ar/2017/ponencias/14_Maldovan.pdf
- Muñoz, M. A. (2019). “Voluntades populares, voluntades laborales. El caso de la Confederación de los Trabajadores de la Economía Popular.” *Trabajo y Sociedad. Sociología del trabajo- Estudios culturales-Narrativas sociológicas y literarias*. ISSN 1514-6871. N° 32. Verano 2019. Santiago del Estero. Argentina.
- Muñoz, M. A. (2017). Institucionalidad de la economía popular y social en Argentina: evolución de las demandas sociales y las respuestas Estatales (2002-2017). En 13° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: El trabajo en conflicto. Dinámicas y expresiones en el contexto actual. Dirigido por ASET. Documento disponible en: https://www.aset.org.ar/2017/ponencias/11_Munoz.pdf

- Natalucci, A.; Morris, M.B. (2019). “¿Superando la fragmentación? Un análisis de las estrategias de articulación entre la CGT y la CTEP (2009-2017)”. *Revista Astrolabio*. N° 23. pp. 169-197.
- Nun, J. (2001). *Marginalidad y exclusión social*, México D.F. Fondo de Cultura Económica.
- Oviedo, L. (2000). *Una historia del movimiento piquetero, de las primeras Coordinadoras a las Asambleas Nacionales*. Buenos Aires. Norma.
- Pacheco, M. (2010). *De Cutral-Có a Puente Pueyrredón: una genealogía de los movimientos de trabajadores desocupados*. Buenos Aires: El Colectivo.
- Piva, A. (2018). “La épica de un país ordenado. En torno a la caracterización del Gobierno Cambiemos”. *Revista Intersecciones*. Recuperado de: <https://www.intersecciones.com.ar/2018/12/18/la-epica-de-un-pais-ordenado-en-torno-a-la-caracterizacion-del-gobierno-cambiemos/>
- Quiroga, M. y Juncos Castillo, L. (2020). “Políticas sociales y nuevos gobiernos en Argentina y Brasil: un balance a partir de los programas Asignación Universal por Hijo y Bolsa Familia”, *Polis*, N°55. Disponible en: <http://journals.openedition.org/polis/18799>
- Razeto, L. (1993). *Los caminos de la economía de la solidaridad*. Santiago de Chile: Ediciones Vivarium.
- Rudnik, I., y Menéndez. (2012). *¿Por qué no van a trabajar?! 10 de años de lucha por trabajo digno y contra la pobreza en la Argentina*. Lanús Oeste: Nuestra América
- Roig, A. (2015). “Financiarización y derechos de los trabajadores de la economía popular”. Programa de Desigualdad y Democracia. Fundación Heinrich Böll.
- Svampa, M. y Pereyra, S. (2003). *Entre la ruta y el barrio. La experiencia de las organizaciones piqueteras*. Buenos Aires: Biblos.
- Torres, P. (2018). ¿Qué pasa con las políticas sociales durante el macrismo? Agencia Paco Urondo, 11/01/2018. Disponible en: <http://www.agenciapacourondo.com.ar/opinion/que-pasa-con-las-politicas-sociales-durante-el-macrismo>
- Wilkis, A. (2013). *Las sospechas del dinero. Moral y economía en la vida popular*. Buenos Aires: Paidós.

Documentos

- CTEP (2017a). Histórica marcha de la economía popular por tierra, techo y trabajo. Recuperado de <https://ctepargentina.org/historica-marcha-la-economia-popular-tierra-techo-trabajo/>
- CTEP (2017b). Multitudinaria marcha de la economía popular para ingresar al consejo del salario. Recuperado de <https://ctepargentina.org/multitudinaria-marcha-la-economia-popular-ingresar-al-consejo-del-salario/>
- CTEP (2017c). Más de 300.000 trabajadores de la economía popular marcharon por paz, pan, tierra, techo y trabajo. Recuperado de <https://ctepargentina.org/mas-300-000-trabajadores-la-economia-popular-marcharon-desde-san-cayetano-plaza-mayo-paz-pan-tierra-techo-trabajo/>
- CTEP (2018). Los movimientos populares marcharon por la unidad. Recuperado de <https://ctepargentina.org/los-movimientos-populares-marcharon-la-unidad/>
- CTEP (2019). Movimientos populares y sindicatos vuelven a marchar por las tarifas. Recuperado de <https://ctepargentina.org/movimientos-populares-y-sindicatos-vuelven-a-marchar-por-las-tarifas/>
- CIFRA-CTA (2019). Informe de Coyuntura N° 32. Buenos Aires: Centro de Investigación y Formación de la República Argentina. Recuperado de <http://www.centrocifra.org.ar/docs/32.pdf>
- Min. de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2019). Situación y evolución del trabajo registrado Enero de 2020. Recuperado de: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/reportelaboral/Gacetilla_Laboral_Enero_2020.pdf
- ODS-CTAA (2020). Ataques y resistencias: el mercado de trabajo y las relaciones laborales durante el gobierno de Cambiemos – Informe anual 2019. Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma. Recuperado de http://ctanacional.org/dev/wp-content/uploads/2020/04/Informe_Anual_2019_-_ODS_CTAA.pdf

Fuentes periodísticas

La Nación (7 de agosto de 2016). Organizaciones sociales y gremios marcharon contra el Gobierno a Plaza de Mayo y exigieron un "comité de crisis". <https://www.lanacion.com.ar/politica/san-cayetano-al-pedido-de-los-fieles-se-suman-marchas-de-organizaciones-sociales-nid1925706>

Página 12 (29 de noviembre de 2017). No va a haber un momento en que abandonemos la lucha. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/79250-no-va-a-haber-un-momento-en-que-abandonemos-la-lucha>

Página 12 (13 de diciembre de 2017). Sin tierra, techo y trabajo, la reforma es contra los de abajo. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/82419-el-recorte-a-las-jubilaciones-llega-con-represion>

Página 12 (8 de agosto de 2018). Por más trabajo y contra el FMI. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/133644-por-mas-trabajo-y-contra-el-fmi>

Página 12, (14 de febrero de 2019). En movimiento contra el hambre y los tarifazos Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/174749-en-movimiento-contra-el-hambre-y-los-tarifazos>

Página 12 (8 de agosto de 2019). Este Gobierno volvió a instalar el hambre <https://www.pagina12.com.ar/210788-este-gobierno-volvio-a-instalar-el-hambre>

Tiempo Argentino (12 de Septiembre de 2018). Ollas populares contra el hambre y el FMI: radiografía de una coyuntura en crisis. Recuperado de <https://www.tiempoar.com.ar/nota/ollas-populares-contra-el-hambre-y-el-fmi>



OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Revista

OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe - IEALC

Año 2020 | Vol. 4, NI

Representación sindical y activismos feministas. El caso de la intersindical de mujeres

Tania Rodríguez

RECIBIDO: 28 de abril de 2020
APROBADO: 9 de septiembre de 2020

Representación sindical y activismos feministas. El caso de la intersindical de mujeres

Tania Rodríguez
Facultad de Ciencias Sociales (UBA)
rodrigueztaniaj@gmail.com

Resumen

En este artículo se desarrolla un análisis sobre las dinámicas de representación sindical de nuevas demandas en el contexto de la llamada “cuarta ola” feminista. A partir de la experiencia de la intersindical de mujeres se indaga en la pregunta sobre si las organizaciones sindicales incorporan demandas e intereses de los activismos feministas y bajo qué modalidades. Se trata de un estudio exploratorio basado en observaciones participantes, recolección y análisis de documentos periodísticos y publicaciones de las organizaciones sindicales. En un recorrido por la experiencia de movilizaciones, paros feministas y otras experiencias con participación de mujeres sindicalistas exploramos, desde el terreno teórico y empírico, los formatos de intervención política de la intersindical de mujeres e identificamos formas típicas de lo sindical y modalidades de intervención asociadas a la forma movimientista como las que emergen de los feminismos.

Palabras clave: *mujeres sindicalistas – género – feminismo – sindicatos*

Abstract

In this paper there is an analysis on trade unions representation process of new demands at the juncture of the so-called feminist "fourth wave". Based on Inter-union women's case study we asked about whether union organizations includes demands and interests of feminist activists and through what methods. It is an exploratory study based on participant observations, research and analysis of journals and trade union documents. A review through the experience of mobilizations, feminist strikes and other experiences in which union women have participated, allows to study theoretically and empirically the forms of political intervention of the Inter-union women experience. We found typical methods of trade union praxis of representation associated with forms and methods that are characteristic of social movements, like those that emerge from feminisms.

Keywords: *union women – gender – feminisms – trade unions*

Introducción

Durante las últimas décadas, las organizaciones sindicales y de trabajadorxs enfrentan una serie de problemas derivados de los cambios en el mercado de trabajo que impone la recomposición neoliberal del capitalismo. La tendencia a la deslaborización de las relaciones del trabajo se profundiza cuando exploramos las modalidades de flexibilización más recientes - “uberización del trabajo” - que amplían progresivamente el universo de trabajadores en condiciones de precariedad laboral. Tanto en términos de participación laboral como de acceso a la protección social, estos procesos ensanchan las brechas de habilidades laborales, accesos diferenciados a formación y profundizan la

feminización de la precarización laboral y aumentan la sobre carga de trabajo entre las mujeres (Gontero y Albornoz, 2019).

Ante este escenario, se ha cuestionado la capacidad de los sindicatos de incorporar a grupos asalariados no tradicionales insertos en empleos atípicos, y que la caída en las tasas de afiliación ha debilitado la capacidad de influencia política. Los estudios sobre revitalización sindical han planteado que la capacidad de acción de los sindicatos frente a la globalización ha generado una renovación de los repertorios de organización (Fairbrother, 2008; Levesque y Murray, 2004; Frege y Kelly, 2003) y que en algunas experiencias esa renovación ha sido a través de las estrategias de incorporación/activación de la agenda de género (Kirton y Healy, 1999).

En los debates sobre representación sindical y desigualdades de género existe cierta vacancia de estudios que incorporen y visibilicen la subsunción de las mujeres en los procesos de formación y definición de intereses de lxs trabajadorxs. Si bien los estudios sobre género y trabajo han dado cuenta de las implicancias los procesos de segregación ocupacional vertical y horizontal, consideramos que los debates feministas de los setenta y los ochenta constituyen un aporte clave a la hora para estudiar las relaciones de género en espacios de trabajo, en organizaciones de trabajadorxs y en los hogares en el marco de la actual ola feminista.

Teniendo en cuenta el protagonismo de los feminismos como experiencias de administración del descontento que expresan las desigualdades de género y clase, indagamos sobre las dinámicas de representación sindical a partir de la emergencia de nuevas demandas y repertorios innovadores de los activismos feministas. Nos preguntamos si efectivamente hay incorporación de estas nuevas demandas feministas en las organizaciones sindicales y bajo qué modalidades se incorporan.

Para ello, estudiamos la experiencia de la intersindical de mujeres, mesa de coordinación y articulación integrada por secretarías de género de las confederaciones y centrales sindicales argentinas¹. La observación de este caso desde el terreno teórico de la representación sindical y los activismos feministas permiten indagar en los mecanismos de representación de intereses de las trabajadoras en las organizaciones sindicales en Argentina durante el período 2015-2019. Identificamos el año 2015 como el inicio de un nuevo un ciclo de movilizaciones feministas a partir de la movilización de “Ni Una Menos”² y durante los años posteriores con los paros y huelgas feministas, las campañas y movilizaciones por la legalización del aborto, que amplificaron y diversificaron

¹ Existen experiencias de mesas intersindicales de mujeres en alguna provincias y ciudades, como en Córdoba, La Plata y distritos de la provincia de Buenos Aires. La experiencia intersindical de mujeres que aquí se estudia está integrada por secretarías de género de las mesas directivas nacionales de las centrales sindicales, además de secretarías de federaciones nacionales y sindicatos de base.

² La consigna “Ni Una Menos” surgió el 3 de junio de 2015 como convocatoria en redes sociales para repudiar la violencia machista y femicidios y desde allí logró articular activismos digitales con acciones de movilización en las calles, espacios de laborales, militancia social, comunitaria, estudiantil.

repertorios de acción con notorio protagonismo en el debate público, en las protestas callejeras y en los lugares de trabajo.

Para abordar las formas de representación desplegadas en el caso estudiado, trabajamos con información recabada observaciones participantes de actividades sindicales y movilizaciones feministas, entrevistas (aún no analizadas) y relevamiento y análisis de documentos de las organizaciones sindicales y publicaciones en medios gráficos. Se trata de una primera etapa exploratoria de un trabajo en la que se presentan lineamientos teóricos y reflexiones derivadas de esas observaciones y entrevistas con informantes calificados. Las observaciones se realizaron en actividades de formación sindical y formación de género organizadas por secretarías de género y directivas de sindicatos pertenecientes a las diferentes centrales sindicales; en talleres de sindicalismo durante los Encuentros Nacionales/Plurinacionales de mujeres y población LGTBTTIQ; en asambleas de mujeres sindicalistas y asambleas feministas “Ni Una Menos”, movilizaciones, conferencias de prensa y paros feministas. A partir de esta información, estudiamos la conformación de la mesa intersindical de mujeres en tanto sujeto; y las acciones impulsadas en ámbitos institucionalizados como forma sindicato y acciones articuladas con activismos feministas como forma movimientista.

Para responder a estas preguntas, luego de esta introducción, presentamos en el primer apartado el marco conceptual y herramientas teóricas. En el segundo punto se desarrollan los mecanismos de representación de las demandas feministas en la experiencia de la intersindical de mujeres a partir de una crónica de las movilizaciones y acciones acaecidas desde 2015 al 2019. En el tercer apartado, se exploran los datos primarios a fin de indagar en las modalidades de incorporación de las demandas feministas a la agenda de la intersindical de mujeres. Por último, presentamos las conclusiones y debates abiertos a partir de los avances de investigación.

1. Acerca de los debates teóricos

Los estudios sindicales han abordado la discusión sobre la formación y representación de intereses de lxs trabajadorxs desde dimensiones jurídico-institucionales que analizan grados de afiliación y despliegue de recursos de poder para la defensa de derechos de lxs trabajadorxs en instituciones laborales; y desde dimensiones sociológicas a partir de indagar en qué medida las direcciones sindicales obstruyen o representan intereses de las bases. En la literatura internacional de revitalización sindical se han abordado las estrategias de renovación que emprenden los sindicatos para paliar los efectos del neoliberalismo a partir del despliegue de las principales fuentes de poder sindical (Frege & Kelly, 2003; Levesque & Murray, 2004) y de estrategias influenciadas por la aparición de *movimientos sociales* que se vinculan con el accionar sindical (Fairbrother, 2008).

Algunos de estos debates sobre la renovación de repertorios de organización sindical han sido plasmados en investigaciones recientes sobre revitalización sindical en Argentina³.

Desde la perspectiva anglosajona de los debates de revitalización con perspectiva de género se ha argumentado que para revertir la caída en la tasa de afiliación y "renovarse", los sindicatos tienen que encontrar formas de integrar más mujeres a sus organizaciones. Esto es, no sólo entre las bases de afiliadxs sino en puestos de liderazgo y toma de decisiones (Colgan y Ledwith, 2012; Kirsch, 2010; Kaminski y Yakura, 2008) y a través de acciones específicas que generen condiciones para que las mujeres logren mayor identificación y participación en los sindicatos (Kirton y Healy, 1999).

Por el carácter heterogéneo del sujeto sindical, centrar el análisis en la dinámica institucional, esto es, de los procedimientos de negociación y administración del conflicto reconocidos (y condicionados) por la ley deja por fuera experiencias de participación política de los trabajadorxs y formas de representación e incorporación de demandas e intereses de nuevxs trabajadorxs que expresan el conflicto mediante acciones colectivas innovadoras (como las protagonizadas por trabajadorxs informales organizados en la economía popular, trabajadoras convocadas a la acción por los feminismos y experiencias organizativas de trabajadorxs de la economía de plataformas). En relación con los estudios sobre representación sindical destacamos para nuestro análisis, una línea de trabajos sobre las dimensiones de representación a partir de las tensiones existentes entre el carácter corporativo y el carácter político del sindicalismo (Diana Menéndez: 2009, 2017) y la relación entre bases y dirigencias sindicales (Ghigliani y Belkin, 2010; Santella, 2017). Desde esta tensión entre institucionalidad y participación se abordará la interacción entre dinámicas de representación de demandas propias de la forma sindicato y formas movimientistas en tanto formas de organización de trabajadorxs y actores sociales. Definimos la forma sindicato como la "forma histórica de existencia colectiva" del sindicalismo (García Linera, 2015: 363) constituido como institucionalidad que expresa material y simbólicamente a las organizaciones subalternas (Abal Medina, Fornillo y Wyczykier, 2012: 7). Para la forma movimiento social recuperamos la definición de Melucci (1999) quien propone que toda forma de acción colectiva basada en la solidaridad, que desarrolle un conflicto y rompa con los límites de compatibilidad del sistema constituye un movimiento social y que, como plantean Svampa (2008) y García Linera (2004) en estas acciones contenciosas e intencionales expresan formas históricas de organización de actores que no tienen poder y que buscan modificar el sistema o defender algún interés material.

³ Para ampliar en la literatura sobre revitalización sindical en Argentina recomendamos ver el trabajo de Belén Morris (2017): "La revitalización sindical en Argentina (2003-2015): dimensiones e indicadores para su conceptualización". Población y sociedad, 24 (2): 195-226.
Recuperado en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.9133/pr.9133.pdf

Para observar “el sindicato en movimiento” (Jodar et. al 2004; Diana Menéndez, 2009) e indagar sobre qué sucede cuánto los sindicatos incorporan o no nuevas demandas o identidades colectivas, recuperamos los aportes de Hyman (1971; 1998) y Pizzorno (1978). Hyman plantea tres dimensiones teórico-metodológicas sobre los mecanismos de representación sindical de nuevas demandas que son: la definición de intereses, la incorporación de demandas y las formas en que los sindicatos llevan adelante las tareas de la representación. Respecto a la dimensión política de la representación política, nos valemos del concepto de *intercambio político* propuesto por Pizzorno para referir a la capacidad de los sindicatos de participar en el *mercado político* para la disputa de consensos sociales. La demanda de reconocimiento de nuevos grupos en las organizaciones sindicales expresa, según explica Pizzorno, “su voluntad colectiva de ser representados”, proceso que caracteriza como “distorsión de la pauta de mediación” (p.391). La formación de intereses colectivos inmediatos de lxs trabajadores y su expresión en tanto demandas o logros, resulta de las construcciones sociales en el que la organización, la constitución de liderazgos, los procesos de toma de decisiones, las propias direcciones sindicales juegan un papel central. Estos procesos, que implican prácticas y formas sociales de organización, son constitutivos de las demandas y formas que asumen la acción sindical (Ghigliani, 2018: 4).

En los debates sobre representación sindical y desigualdades de género existe cierta vacancia de estudios que incorporen las demandas feministas en los procesos de formación y definición de intereses de lxs trabajadorxs. Para indagar en esta dimensión de género, recuperamos los aportes del campo de la economía feminista y los estudios de género y trabajo.

Las articulaciones de los sindicatos con movimientos feministas y otros movimientos sociales atraviesan las transformaciones del mundo del trabajo y una diversidad de experiencias político-organizativas que recuperan tradiciones populares y de izquierdas políticas que han sido objeto de análisis en el campo académico. Desde los clásicos a los contemporáneos, las lecturas de los marxistas sobre la incorporación de las mujeres a la producción han sido lecturas naturalistas de la división social del trabajo han omitido la dimensión sexual de esa división basada en procesos diferenciados de acceso a la técnica y el conocimiento y con restricciones en la disponibilidad del tiempo entre varones y mujeres (Federici, 2018; Hartmann, 1985). Las críticas a la perspectiva androcéntrica de la teoría económica clásica y neoclásica devela las desigualdades sistémicas que produce la división sexo-genérica del trabajo en los hogares de la clase trabajadora (Esquivel, 2011; Faur, 2006; Goren, 2017; Rodríguez Enríquez, 2015). Estos estudios han contribuido a una crítica de las categorías universales como la de «agente racional económico» y «trabajador» al tiempo que develan el carácter homogeneizante y masculinizante del concepto de clase social. Estas tensiones emergentes de la categorización entre luchas o contradicciones

principales y secundarias fueron también cuestionadas desde enfoques feministas interseccionales⁴ y desde los feminismos poscoloniales y decoloniales. Las contribuciones académicas y políticas de los feminismos sobre la opresión de clase, de género y raza permiten dar cuenta no sólo de la fragmentación de la clase trabajadora sino además visibilizar factores determinantes de la subordinación de las mujeres en el mundo del trabajo. Durante la década de los '70 buena parte de la discusión de las corrientes feministas de izquierda colocó el foco en la reproducción social como causa de la subordinación política de las mujeres, punto nodal de las acciones y campañas impulsadas para el reconocimiento del trabajo reproductivo en aquel momento y recuperada en los paros feministas de los últimos años.

En el campo de la historia social del trabajo y los estudios de género encontramos vastas investigaciones que visibilizaron y problematizaron las diferencias y jerarquías entre los sexos que en la clase trabajadora ocasionaron mayores niveles de explotación y opresión entre las mujeres que entre sus pares varones (Andújar: 2017). Las contribuciones sobre las condiciones de trabajo de las mujeres sobre la vida cotidiana y participación política de las mujeres de clase trabajadora constituyeron una crítica fundamental a la categoría universal de «trabajador masculino» (Jelin: 1979; Barrancos: 2008; Lobato: 2001, 2007; Wainerman: 1996). Estos aportes teórico-empíricos nos permiten exponer la artificialidad que subyace a la división entre la esfera doméstica y la esfera pública (Palermo, 2011; Andújar, 2017) y desplazarnos hacia el análisis sobre las posibilidades para la participación en ámbitos públicos, laborales, gremiales y sindicales. Identificamos en esta última línea de trabajo, investigaciones y debates que abordan la incorporación de la perspectiva de género en instituciones de protección del trabajo (Goren y Trajtemberg, 2019; Aspiazu, 2012; 2014; Rigat Flaum, 2008; Díaz y Goren, 2011; Carrario, 2014). En relación con las dinámicas de participación de las mujeres en los sindicatos encontramos los trabajos de Aspiazu (2012; 2014), Carrario y Bonacorsi (2017), y Torns y Recio (2011). Destacamos una publicación reciente de Arriaga y Medina (2018) en el que mapean referencias teóricas y categorías analíticas en el cruce de estudios de género, la historiografía, la sociología y trazan hipótesis sobre las estrategias sindicales para atender la desigualdad de género. En esta línea también se inscriben investigaciones sobre la participación de mujeres en los sindicatos y la incorporación de la perspectiva de género a la práctica sindical (Chejter y Laudano, 2002; Libchaber, 2011) y las relaciones de género en los sindicatos y dinámicas de espacios de género en las organizaciones (Osborne, 2005; Godinho Delgado, 2009; Estermann, 2016; Lupi y Bruno, 2017). Estos trabajos constituyen antecedentes en la

⁴ Sobre estos enfoques se puede consultar Viveros Vigoya, M. (2016). "La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación" en *Debate Feminista* 52, 1-17. Universidad Autónoma de México. Recuperado en http://www.debatefeminista.cieg.unam.mx/wp-content/uploads/2016/12/articulos/052_completo.pdf

discusión sobre las tensiones entre la participación sindical de las mujeres y las políticas para la igualdad de género en las organizaciones.

Hasta aquí desarrollamos las referencias teóricas de trabajo y género en las que abrevia nuestra investigación y que proponemos poner en diálogo con la literatura sobre representación sindical para abordar dinámicas y capacidades de las organizaciones sindicales para articular nuevas demandas de lxs trabajadorxs a partir de las luchas transgresivas (Mc Adam, Tarrow y Tilly, 2005) como las que emergen de la articulación entre el movimiento sindical y el movimiento feminista en los años más recientes. Para responder a la pregunta sobre si efectivamente hay incorporación de nuevas demandas indagaremos en los intereses y demandas que acoge la experiencia intersindical de mujeres y sobre las modalidades y procedimientos que adoptan para esa finalidad en tanto representantes sindicales.

2. La intersindical de mujeres

La Intersindical está integrada por secretarías de mesas directivas y referentes de género de la Confederación General del Trabajo (CGT), Central de Trabajadores de la Argentina (CTA-Trabajadores) y Central de Trabajadores de la Argentina (CTA-Autónoma); referentes de federaciones nacionales y sindicatos - instituciones de segundo y primer grado reconocidas por ley - que integran nucleamientos político-sindicales⁵ como la Corriente Federal de Trabajadores de CGT (CFT-CGT); y referentes de organizaciones de trabajadorxs de la economía popular y cooperativistas, como la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) y Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo (CNCT).

Las acciones coordinadas de las «mujeres sindicalistas» que integran la intersindical pueden rastrearse en 2016, primer año del gobierno de Cambiemos - en el que las huelgas sectoriales y políticas marcaron el pulso de la conflictividad laboral – y el año en el que tuvieron lugar dos acontecimientos de significancia para las mujeres en los sindicatos. En agosto la elección de la conducción de CGT y en octubre el primer paro de mujeres en Argentina.

El 22 de agosto de 2016, la CGT realizó el congreso para elegir a la conducción que se compuso de un triunvirato liderado por Héctor Daer (Sanidad), Juan Carlos Schmid (Dragado y Balizamiento) y Carlos Acosta (sindicato de Estaciones de Servicio). La mesa directiva de la central obrera estaba compuesta por 37 secretarías, de las cuales sólo dos fueron ocupadas por mujeres en la conformación de aquel congreso: la Secretaría de

⁵ Darío Dawid (2011) define a los nucleamientos sindicales como agrupamientos de sindicatos afines políticamente que comparten una tendencia sindical específica: “aquellos nucleamientos son tanto anclajes institucionales de determinadas identidades como espacios político-sindicales donde las identidades se conforman.” (p.7)

Salud a cargo de Sandra Maiorana (Asociación de Médicos) y la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género que continuó a cargo de Noé Ruiz (Sindicato de Modelos). La limitada presencia femenina en la cúpula de la central mayoritaria fue visibilizada por un grupo de mujeres de diferentes sindicatos afiliados a la CGT que al inicio del encuentro repartieron un centenar de volantes con la consigna: «Están todos en la mesa. Menos nosotras»⁶. Pocos meses después, se realizó el Primer Encuentro de Mujeres Sindicalistas CFT-CGT del que participaron cuatrocientas mujeres de sindicatos de distintos puntos del país. Vanesa Siley, secretaria general del Sindicato de Trabajadores Judiciales de la Ciudad de Buenos Aires y única mujer integrante de la mesa de conducción de la CFT fue la promotora del encuentro que dio origen a “Mujeres Sindicalistas” dentro de la CFT. Durante los años siguientes el espacio de Mujeres Sindicalistas de la CFT funcionó como espacio de discusión y visibilidad de dirigentes y delegadas de sindicatos que integran la Corriente: judiciales, gráficos, curtidores, bancarios, industria láctea, docentes privados, aceiteros de Santa Fe, sindicato de trabajadores del sistema de previsión social.

El 19 de octubre de 2016 se realizó el primer paro nacional de mujeres en Argentina en repudio al feminicidio de Lucía Pérez (16 años), convocado por el movimiento feminista y con la adhesión de trabajadoras de todo el país. Durante una hora, de 13 a 14 horas, las trabajadoras dejaron sus tareas, en algunos espacios de trabajo difundieron información sobre la ley 26.485 de prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y otras intervenciones en la vía pública. En Buenos Aires además se realizó una movilización a Plaza de Mayo convocada desde las 17 horas. La adhesión a la protesta fue masiva⁷, en algunos casos con modalidades de paro activo en los lugares de trabajo y en otros con convocatorias a la movilización al finalizar la jornada de trabajo. Las centrales CTA-T y CTA-A comunicaron días antes la adhesión al paro nacional y la CGT, a través de su secretaria de género Noé Rial, definió «libertad de acción» para que las trabajadoras pudieran adherir a la medida de cese de actividades durante la hora establecida⁸.

La experiencia del paro generó algunas discusiones entre las referentes sindicales y las referentes de Ni Una Menos y de organizaciones feministas organizadoras de la medida de fuerza. La huelga contra las violencias machistas incluía el reclamo por la ampliación del reconocimiento del mundo del trabajo y convocaba al paro a las trabajadoras que realizan tareas de cuidado y trabajo reproductivo sin remuneración. De ahí que la

⁶ La acción fue llevada a cabo por Las Juanas Sindicalistas, grupo de mujeres de distintos sindicatos de CGT.

⁷ Distintos medios gráficos señalan la participación masiva en las convocatorias en distintas ciudades. “Ni una menos: masiva convocatoria en contra de los femicidios” (19/10/2016) en La Nación. Recuperado de <https://www.lanacion.com.ar/politica/ni-una-menos-miles-de-mujeres-se-concentran-en-el-obelisco-en-contra-de-los-femicidios-nid1948483>. “Las mujeres tomaron la calle bajo la lluvia para ponerle freno a la violencia machista” (20/10/2016) en Clarín. Recuperado de https://www.clarin.com/sociedad/mujeres-tomaron-ponerle-violencia-machista_0_SkaqxjS1l.html

⁸ Sobre esta definición en: “Desde la CGT advierten que “no se acorta la brecha salarial” entre hombres y mujeres” (19/10/2016) en Infocielo. Recuperado de https://infocielo.com/nota/74079/desde_la_cgt_advierten_que_no_se_acorta_la_brecha_salarial_entre_hombres_y_mujeres/

iniciativa convocaba a parar también en los hogares, en los espacios de cuidado barriales (comedores y merenderos), en los espacios educativos y cualquier ámbito en que se despliegan estas tareas. Esta convocatoria lanzada desde organizaciones no sindicales interpeló a las sindicalistas de las diferentes centrales obreras – CTA-T, CTA-A, CGT unificada – que planteaban la necesidad de discutir al interior de sus organizaciones el apoyo a la medida. El llamamiento a ejercer el derecho a huelga desbordando lo reconocido por ley también expresó la demanda a las organizaciones sindicales para la disposición de recursos que garantizaran superar el paro simbólico y hacerlo efectivo a través de recursos gremiales (la adhesión a la protesta, licencias para que agremiadas puedan parar o ausentarse del puesto de trabajo) y de recursos económicos y de infraestructura⁹.

Las tres centrales acompañaron el paro y, en el caso de las dos CTA, la mayoría de los sindicatos llamaron a un cese de actividades desde el mediodía para que las afiliadas pudieran participar de la movilización convocada durante la tarde del 19 de octubre. La discusión sobre modalidad de la convocatoria al paro fue retomada al año siguiente en plenario sindicales¹⁰ y asambleas preparatorias para el paro del 8 de marzo de 2017. Allí se expresaron posiciones críticas hacia las centrales sindicales, en particular a las dirigencias sindicales¹¹, por no acompañar la realización de un “paro efectivo”; y otras posiciones que señalaban las dificultades que muchas dirigentes, secretarías de género y delegadas tenían al interior de esas organizaciones para hacer extensiva la adhesión al “paro feminista”¹².

3. Paro de trabajadoras, feministas y sindicalistas

En el mes de febrero de 2017 se convocaron reuniones y asambleas preparatorias para la organización del Paro Internacional del 8 de marzo. Uno de los ejes nodales de la convocatoria a “parar” en Argentina, fueron las demandas de trabajadoras despedidas durante los primeros dos años de gobierno de la alianza «Cambiamos», tanto como las de las trabajadoras precarizadas y las trabajadoras comunitarias de comedores y merenderos

⁹ Durante los preparativos del Paro nacional de mujeres, secretarios generales de CGT y la CTA recibieron a representantes de Ni Una Menos para conversar sobre el paro general. Las centrales dispusieron escenario y sonido para el acto de cierre de la movilización que acompañó la protesta. Ver:

“#ParoNacionalDeMujeres: centrales sindicales con Ni Una Menos” (17/10/2016) en La Vaca. Recuperado de <https://www.lavaca.org/notas/paronacionaldemujeres-centrales-sindicales-con-ni-una-menos/>

¹⁰ Estela Díaz, secretaria de género de CTA-T, comenta la definición conjunta de las dos CTA de adherir al Paro 8M. “Erradicar las desigualdades de género contribuye a erradicar desigualdades socio-económicas en general” (14/05/2017) en Info Blanco sobre Negro. Recuperado de <http://www.infoblancosobrenegro.com/noticias/16635-erradicar-las-desigualdades-de-genero-contribuye-a-erradicar-desigualdades-socio-economicas-en-general>

¹¹ Una de las consignas que circuló en las calles durante el primer paro nacional de mujeres (2016) fue “la CGT toma el té, las mujeres las calles” en alusión a la decisión de la dirigencia de la central obrera de no convocar a un paro general durante el primer año del gobierno de Mauricio Macri.

¹² Esta información fue recabada en registros durante la asistencia a las asambleas feministas realizadas en la Mutual Sentimiento en la Ciudad de Buenos Aires durante febrero de 2017.

barriales. Varias referentes y militantes sindicales habían participado de las asambleas feministas durante 2016 organizadas por el colectivo “Ni Una Menos”. En general estas presencias respondían a iniciativas de delegadas de base y colectivos de trabajadoras más que a definiciones orgánicas de los sindicatos. La novedad fue la definición pública de participar de las asambleas por parte la secretaría de género CTA-T y secretarías de varios sindicatos afiliados a esta central, y de referentes de la Corriente Federal de Trabajadorxs de la CGT. Esta definición y la coordinación para generar una presencia conjunta de las sindicalistas en la movilización del 8M 2017, fue el puntapié para tender lazos entre mujeres de las distintas centrales y corrientes sindicales que a partir de esta acción ampliaron la convocatoria a la mesa intersindical a secretarías de género de otras centrales y sindicatos.

El 8 de marzo, durante la jornada del Primer Paro Internacional de Mujeres, millones de trabajadoras adhirieron a la huelga de trabajo productivo y reproductivo y en más de 50 países mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binaries se plegaron a la protesta mediante paros parciales y distintas actividades de visibilización y resistencia a la explotación capitalista y la violencia machista. «Si nuestros cuerpos no valen, produzcan sin nosotras» fue el encabezado para la convocatoria unificada al paro internacional. Esta consigna había sido referenciada en el primer paro nacional de mujeres del 19 de octubre 2016, impulsada por el colectivo Ni Una Menos como un enlace con buena parte de las corrientes feministas de izquierda que durante la década de 1970 colocaron el foco en la reproducción social - el trabajo reproductivo no remunerado - como causa de la subordinación política de las mujeres. La visibilización de la valoración económica del trabajo y, por tanto, de su rol sistémico en la sostenibilidad de lo productivo contribuyó a revisión crítica de los clásicos del marxismo y, desde esa perspectiva, discutir las causas de la subordinación de las obreras en los hogares (Federici, 2018). Asimismo, como señala Verónica Gago (2019), la consigna impulsada para el paro 19O y los paros 8M se inscribe como parte de una genealogía de luchas anteriores que remiten a los movimientos de derechos humanos, los activismos por la diversidad sexual, movimientos de desocupadxs y movimientos sociales; experiencias que enlazan identidades y formas de lucha con los feminismos. El componente de clase de la consigna significó en este proceso, una interpelación directa para las organizaciones de trabajadorxs (sindicatos y organizaciones sociales, de trabajadorxs de la economía popular, social o solidaria). Por la afirmativa, la consigna expresa que esos cuerpos y esas vidas son las que realizan las actividades no remuneradas sobre las que se sostiene el sistema productivo, por lo tanto, esas vidas también son trabajadoras. Posteriormente, la mesa intersindical de mujeres impulsó «Trabajadoras somos todas» hacia la movilización de Ni Una Menos el 3J 2018.

El Paro feminista 8M se replicó en 2018 y 2019 con mayor despliegue organizativo en los territorios y coordinación de las acciones a nivel global (se realizaron protestas y movilizaciones en más de 150 países). En Argentina hubo concentraciones en decenas de ciudades en las que previamente se organizaron reuniones y asambleas feministas. En Buenos Aires medio millón de mujeres, lesbianas, travestis y trans y a cientos de miles más en las calles y plazas de todo el país. Bajo la consigna “Nosotras paramos. Nos paramos” la visibilización del trabajo doméstico y de cuidados fue uno de los ejes centrales de la movilización que acompañó la huelga junto con la denuncia de las violencias machistas, la homofobia y la transfobia y la legalización del aborto. La presencia de mujeres sindicalistas en la organización de la huelga se hizo más notoria en esta oportunidad y el día de la movilización de Plaza de Mayo a Plaza de los Dos Congresos se expresó en una columna de unidad¹³.

4. Resultados: demandas feministas y articulaciones intersindicales

La presencia de la intersindical de mujeres en la organización de los paros y movilizaciones feministas en los últimos años les permitió hacerse un lugar de protagonismo en el movimiento feminista. En el contexto de la llamada “cuarta ola” se reactivaron experiencias de militancia sindical de género que ya existían y surgieron otras novedosas. A partir de la recolección de datos primarios exploramos las demandas y ejes de trabajo de la agenda de la intersindical de mujeres y las modalidades de representación de estas demandas.

Entre los intereses y demandas de la agenda de la intersindical de mujeres, se observan estrategias transversales de incorporación de los temas de la agenda sindical feminista en plenarios de secretarios generales, reuniones de comisión directiva y mesas paritarias y de iniciativas de formación y capacitación mixtos para delegadxs y afiliadxs; y estrategias específicas que podemos caracterizar como la construcción del “cuarto propio” que incluyen la conformación de áreas específicas para los temas de géneros, reuniones y espacios de debate no mixtos y la participación en espacios y encuentros feministas. Aquí se incluyen los encuentros de formación de género que realizan las secretarías de género de las centrales sindicales – CGT y las CTA – y experiencias más recientes como la de Mujeres Sindicalistas CFT, la conformación en 2017 de la secretaría de géneros de CTEP y la creación de secretarías o áreas de géneros, diversidad y feminismos a nivel federaciones y sindicatos de base.

En relación con las formas de incorporación de intereses y demandas, identificamos dos modalidades de acción y articulación de la intersindical para la construcción de esta

¹³ “8M: Destacada presencia de las «Mujeres Sindicalistas» en la multitudinaria movilización de mujeres” (08/03/2018) en Info Baires 24. Recuperado de <https://infobaires24.com.ar/8m-destacada-presencia-de-las-mujeres-sindicalistas-en-la-multitudinaria-movilizacion-de-mujeres/>

agenda. Una que se despliega en la militancia sindical de género y en la intervención en el debate público, con características más propias de la forma sindical en tanto busca visibilizar demandas asociadas de derechos laborales. La otra, desplegada en alianza con los feminismos, con características de la forma movimiento social.

En la primera modalidad, se incluyen las iniciativas para la participación de las delegadas y afiliadas de las organizaciones como los encuentros intersindicales de mujeres, la discusión de documentos de trabajo y políticas específicas para las trabajadoras (incorporación de cláusulas de género en las negociaciones colectivas y propuestas para la reorganización social del cuidado). En relación con estas formas, destacan dos acontecimientos: el rechazo al proyecto de equidad laboral presentado por el gobierno de Cambiemos en el Congreso de la Nación en marzo de 2018 y la presentación un proyecto propio que logró el apoyo de las centrales sindicales¹⁴; y la defensa de la inclusión previsional en el debate sobre la continuidad de las jubilaciones de la moratoria previsional en el Congreso de la Nación.

La segunda modalidad que identificamos se observa en las intervenciones de la intersindical de mujeres en acciones impulsadas por el movimiento feminista. En este caso se trata de participaciones articuladas con otras organizaciones feministas y con características más asociadas a la forma movimientista entre las que destacan la participación en la organización de los paros feministas antes señalados, la intervención en los debates del proyecto de Interrupción Legal del Embarazo y en las vigilias (los martes verdes y las carpas sindicales el día del debate en la cámara de Diputados y en Senadores) y la participación en las reuniones organizativas, de logística y seguridad de estas iniciativas y movilizaciones.

La articulación entre ambas modalidades se observa en dos planos de acción sindical, interno y externo. En el plano intra-sindical, con la conformación de espacios de coordinación que conectaron a militantes sindicales con diferentes trayectorias, experiencias en la práctica feminista y posicionamientos políticos variados. Hasta la convocatoria a las reuniones de la mesa intersindical de mujeres varias de ellas se conocían, muchas no y en ocasiones quienes tenían vínculos o relaciones comunes no habían trabajado de manera conjunta en una agenda sindical feminista. En el plano extra-sindical, mediante la articulación con activistas feministas que posibilitó a las sindicalistas ampliar redes de contactos y generar nuevas formas de intervención conjunta en redes sociales, además de la coordinación logística de actividades, marchas, “pañuelazos”, entre otras iniciativas.

¹⁴ “La CGT acompaña a las Mujeres Sindicalistas y rechaza la reforma laboral encubierta” (17/09/2018) en Sindical Federal. Recuperado de <https://sindicalfederal.com.ar/2018/09/17/equidad-de-generos-mujeres-sindicalistas-se-reunieron-con-referentes-de-la-cgt/>

A partir de estos procesos la militancia feminista desde las organizaciones de trabajadorxs alcanzó, con identidades y trayectorias heterogéneas, un lugar protagónico en el feminismo. Esto se observa en la institucionalización que logra la agenda de la intersindical, reconocida en los distintos niveles de la organización sindical y como marco de referencia para mujeres dirigentes de los sindicatos que otorga mayor visibilidad a proclamas de la agenda de trabajadoras sindicalizadas que parecían ajenas o marginales en las estructuras gremiales. Mientras la identidad «feminista» interpeló y contuvo una heterogeneidad de experiencias y posiciones y al mismo tiempo se constituyó en identidad política para muchas mujeres, jóvenes e identidades de género; lo «sindical», con límites identitarios de mayor definición, operó como espacio de convocatoria e intervención para muchas trabajadoras afiliadas y no afiliadas que hasta ese momento no se habían referenciado en términos identitarios con el sindicato en sus ámbitos de trabajo¹⁵. En relación con este último aspecto se suma también la activación de diversos repertorios de intervención política en redes sociales que amplificó el alcance de la agenda feminista hacia jóvenes que se sumaron a iniciativas en los lugares de trabajo y en muchos casos a la militancia sindical a partir de las movilizaciones de Ni Una Menos y los paros feministas.

En los últimos años la presencia de mujeres de las organizaciones sindicales en los paros y movilizaciones feministas, les permitió hacerse de un lugar de protagonismo en el debate público en el contexto de emergencia de la llamada “cuarta ola” del feminismo. En este sentido, si bien se conocían algunas experiencias que pueden definirse como antecedente directo¹⁶, la unidad que expresa la mesa de mujeres dirigentes de CGT, CTA-T, CTA-A, CFT-CGT, CTEP, CNCT en el período bajo análisis es de carácter novedoso en términos de representación de nuevas demandas.

Conclusiones

En base a la pregunta acerca de si las organizaciones sindicales incorporan nuevas demandas feministas y bajo qué modalidades, partimos de una síntesis de enfoques teóricos y categorías conceptuales enmarcados en el campo de los debates sobre representación político sindical y los estudios de género, trabajo y sindicalismo que nutren a nuestra investigación. En la intersección de estos campos teóricos, delimitamos

¹⁵ En el plenario sindical del último Encuentro Nacional de Mujeres (2019) realizado en la ciudad de La Plata, las dirigentes de las organizaciones sindicales que tomaron la palabra destacaron la multiplicación de espacios de género, de comisiones internas encabezadas por jóvenes delegadas, de actividades de formación y de la visibilidad del sindicalismo en el propio ENM.

¹⁶ Existieron experiencias de organización intersindical de mujeres durante la década de los ochenta, con el retorno de la democracia. En 1984 se creó la Mesa de Mujeres Sindicalistas integrada por dirigentes progresistas del sindicalismo justicialista y por esos años surge también el Movimiento Nacional de la Mujer Sindical, agrupamiento de la corriente ortodoxa del sindicalismo justicialista (Chejter y Laudano, 2002; Arriaga y Medina, 2018). Estas experiencias confluyeron en 1992 en la creación del Instituto de la Mujer de CGT.

las herramientas teóricas y analíticas para abordar la representación sindical de nuevas demandas feministas.

Para indagar en las dimensiones de la representación sindical estudiamos el caso de la intersindical de mujeres. A través de la crónica sobre paros feministas, movilizaciones y acciones de coordinación entre mujeres sindicalistas reconstruimos la conformación de la intersindical de mujeres y la construcción de una agenda común.

Destacamos que las acciones de movilización y organización impulsados desde los movimientos feministas durante la “cuarta ola” potenciaron la presencia de mujeres sindicalistas en debates públicos y activaron alianzas entre demandas de precariedades que incluyen luchas por la igualdad y ampliación de derechos laborales. Una de las características del período 2015-2019 es que el feminismo empezó a interpelar a otros campos, entre ellos el del trabajo y de la organización popular, proceso que implicó para algunas organizaciones reactivar experiencias previas de organización de sus afiliadas y militantes y para otras, iniciarse en la militancia de género en sus sindicatos.

La experiencia del paro nacional y los paros internacionales 8M interpeló de manera directa a las sindicalistas y activaron dinámicas de coordinación política entre las dirigentes de las centrales sindicales. Por otro lado, la participación de la intersindical en debates públicos por el reconocimiento y ampliación de derechos laborales para las trabajadoras (como en el caso del proyecto de equidad laboral y el debate sobre inclusión previsional) permitió visibilizar, con voces propias, las redes que venían tejiendo en reuniones, asambleas y movilizaciones.

A partir de explorar los datos empíricos, identificamos modalidades de representación de intereses y demandas con mecanismos propios de la forma sindicato y elementos asociados a la forma movimientista en la incorporación de demandas feministas. En la primera se incluyen la coordinación entre las sindicalistas para la participación política en debates públicos y las acciones para impulsar la agenda al interior de las organizaciones y centrales obreras. En cuanto a la forma movimientista, se delimitan acciones contenciosas que expresan demandas e identidades que desbordan lo sindical, en este caso la participación en movilizaciones y formas de protesta en alianza con el movimiento feminista. Es a partir de estas expresiones de lo sindical y de la articulación con formas características de los feminismos que se concluye que el caso de la intersindical de mujeres contiene modalidades representación e incorporación de las demandas feministas con elementos propios de la forma sindicato y elementos asociados a la forma movimientista. Los procesos formación de intereses colectivos y la definición de métodos y procedimientos de la praxis político-sindical de la intersindical muestran puntos de convergencia y condiciones para la expansión de la politicidad del sujeto mujeres sindicalistas. En este sentido, nos interesa continuar la línea de trabajo sobre lógicas de

participación y representación en el movimiento sindical y parte del trabajo porvenir se enfocará en este debate sobre los alcances de la representación sindical a partir de iniciativas de reconocimiento de demandas, identidades y espacios de géneros.

Bibliografía

- Abal Medina, P., Fornillo, B. y G. Wyczykier (2013): *La forma sindical en Latinoamérica. Miradas contemporáneas*. Nueva Trilce: Buenos Aires.
- Andújar, A. (2017) "Historia social del trabajo y género en la Argentina del siglo XX: balance y perspectivas" en *Revista Electrónica de Fuentes y Archivos (REFA)* Centro de Estudios Históricos "Prof. Carlos S. A. Segreti". Córdoba (Argentina), año 8, número 8, 2017, pp. 43-59. ISSN 1853-4503.
- Arriaga, A. y Medina, L. (2018). "Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación" en *Pasado Abierto. Revista del CEHis*. N°7. Mar del Plata. Enero-junio 2018. ISSN N°2451-6961
- Aspiazu, E. (2012). "La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de dos asociaciones del sector salud en la Provincia de Buenos Aires" en *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 5(14), 58-70. ISSN 0718-569
- Aspiazu, E. 2014 "Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina" en *Realidad Económica* (284), 10-35. ISSN 0325-1926
- Barrancos, D. (2008). *Mujeres, entre la casa y la plaza*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Bonaccorsi, N. y Carrario M. (2012). "Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo" en *Aljaba*. Neuquén, Universidad Nacional del Comahue. Recuperado de <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/aljaba/v16a07bonaccorsi.pdf>
- Carrario, M. (2014). *Políticas públicas de acción positiva la ley de cupo sindical femenino, en Neuquén-Argentina- (1991-2012). Itinerarios de experiencias sindicales de mujeres*. Tesis doctoral, Universidad de Granada.
- Chejter, S. y Laudano, C. (2002). *Género en los movimientos sociales en Argentina*. (Buenos Aires: CECYM).
- Colgan, F. and Ledwith, S. (2012). "Gender, diversity and mobilisation in UK Trade Unions" in Colgan, F. and Ledwith, S. (ed.) *Gender Diversity and Trade Unions. International perspectives*, Routledge, London and New York, 154-185.
- Dawid, D. (2011). Identidades políticas, tendencias y nucleamientos sindicales en Argentina, 1880-1955. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado en <http://cdsa.aacademica.org/000-034/330.pdf>
- Diana Menéndez, N. (2009). "Aproximaciones teóricas en torno a la representación sindical" en *Gaceta Laboral*, vol. 15 (2), 32-58. Universidad del Zulia Venezuela.
- Diana Menéndez, N. (2017). "Representaciones inconclusas: dinámicas de constitución de identidades políticosindicales en organizaciones gremiales" en *Revista Enfoques* Vol. XV, N° 27, 123-148.
- Díaz, E. y Goren, N. (2011). "La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad". Informe CEMYT CTA.
- Esquivel, V. (2011). *La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. (Panamá: PNUD).
- Estermann, V. (2016). "Perspectiva de género en los espacios de trabajo: el caso de la Asociación Bancaria en Argentina" en IV Jornadas del Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género, 13, 14 y 15 de abril de 2016, Ensenada: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género. Recuperado de <http://jornadascinig.fahce.unlp.edu.ar/iv-2016/actas/Estermann.pdf>
- Fairbrother, P. (2008). "Social Movement Unionism or Trade Unions as Social Movements", *Employ Respons Rights Journal*, n°20, p. 213-220
- Faur E (2006), 'Género y conciliación familia-trabajo. Legislación laboral y subjetividades masculinas en América Latina, en L. Mora y M.J. Moreno (eds.) *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una perspectiva de género*. (México DF: Fondo de Población de las Naciones Unidas).
- Frege, C. y Kelly, J. (2003). "Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective", *European Journal of Industrial Relations*, 9, 1: 7-24.

- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario*. (Buenos Aires: Tinta Limón).
- Gago, Verónica (2019). *La potencia feminista. O el deseo de cambiarlo todo*. (Buenos Aires: Tinta Limón).
- García Linera, A. (2015). *La potencia plebeya: acción colectiva e identidades indígenas, obreras y populares en Bolivia*. Antología y presentación: Pablo Stefanoni. México: Siglo XXI Editores – Buenos Aires: CLACSO.
- García Linera, A. (2004). “Movimientos sociales ¿Qué son? ¿De dónde vienen?” en *Revista Barataria* n° 1(1), 4-11
- Ghigliani, P. y Belkin, A. (2010). “Burocracia sindical, aportes para una discusión en ciernes” en *Nuevo Topo*, 7, 103-115.
- Ghigliani, P. (2018): “Sindicalismo y conflictividad laboral en el nuevo escenario” en Pérez, P. y López, E (coord.): ¿Un nuevo ciclo regresivo en Argentina?: Mundo del trabajo, conflictos laborales y crisis de hegemonía. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. (Estudios-Investigaciones: 69).
- Godinho Delgado, D. (2009). *Sindicalismo latinoamericano y política de género. Análisis y Propuestas*. (Montevideo: F. Ebert-Stiftung).
- Gontero, S. y Albornoz, S. (2019): “La identificación y anticipación de brechas y habilidades laborales en América Latina: experiencias y lecciones”, Serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 199. LC/TS.2019/11 (Santiago: CEPAL).
- Goren, N. (2017): “Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista” en *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*. N° 2. Buenos Aires: CEIL-PIETTE. ISSN 2591-2755.
- Goren, N. y Trajtemberg, D. (2016). “Articulando producción y reproducción desde los usos del tiempo” en *Labvatorio*, N° 27, 33-50.
- Hartmann, H. (1985 [1979]). “El infeliz matrimonio entre marxismo y feminismo: hacia una unión más progresista” en *Teoría y Política*, 12-13.
- Hyman, R., (1971). *El marxismo y la sociología del sindicalismo*. (Ciudad de México: Era).
- Hyman R. (1998). “Syndicats et représentation des intérêts”, en *Sociologie du travail*. N° 2/98, 129-149.
- Jelin, E. (1979). *Familia y unidad doméstica: Mundo público y vida privada*. (Buenos Aires: CEDES).
- Jódar, P., Alós, R., Beneyto, P. y Vidal, S. (2016). La representación sindical en España: cobertura y límites en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Ediciones Complutenses. ISSN: 1131-8635
- Kaminski, M. y Yakura, E. K. (2008). Women's Union Leadership: Closing The Gender Gap. *Working USA: The Journal of Labour and Society*. 1089-7011. Vol. 11. pp.459-475
- Kirsch, A. (2010). Revitalization through gender equality: a challenge for trade unions, 9th European Congress of the International Industrial Relations Association (IIRA), Copenhagen, Denmark.
- Kirton, G. and Healy, G. (1999) Transforming union women: the role of women trade union officials in unionrenewal. *Industrial Relations Journal* 30(1): 31-45
- Ledwith, S. (2012). Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 18: 185. DOI: 10.1177/1024258912439145
- Levesque, Ch, y Murray, G. (2004), “El poder sindical y la economía mundial”, Documento Nro. Ed. Manu Robles-Arangiz Institutua, Bilbao
- Libchaber, M. (2011). “Conflicto Laboral y Género. La movilización colectiva de las mujeres y barreras para su participación en las direcciones sindicales”. Proyecto PNUD/ARG/09/016, Consejo Nacional de las Mujeres.
- Lobato, M. (2007). *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*. (Buenos Aires: Edhasa).
- Lobato, M. (2001). *La vida en las fábricas*. Buenos Aires: Prometeo.
- Lupi, C. y Bruno, D. (2017). “Las mujeres y la economía popular desde la perspectiva de las referentes y militantes mujeres de la CTEP”. En V Jornadas Internacionales de Problemas Latinoamericanos. Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba.
- Mc Adam, D.; Tarrow, S. y Tilly, Ch. (2001). *Dynamics of Contention*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Melucci, A. (1999). *Nomads of the Present. Social Movements and Individual Nerds in Contemporary Society*. Londres: Hutchinson.
- Osborne, R. (2005). "Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad", *Política y Sociedad*, vol. 42, n° 2, pp. 163-180.
- Palermo, S. (2011). "Género y ciudadanía política: algunos apuntes en la agenda de investigación" en *PolHis*. Año 4, Número 7. ISSN 1853-7723, pp. 46-54.
- Pizzorno, A. (1978). "Intercambio político e identidad colectiva en el conflicto laboral" en *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968 II*.
- Pflaum Rigat, M. (2008), Los sindicatos tienen género. Buenos Aires, Friedrich Ebert Stiftung Disponible en <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08142.pdf> [19-09-18]
- Rodriguez Enríquez, 2015. "Economía feminista y economía del cuidado" en *Nueva Sociedad* N 256, marzo-abril, ISSN: 0251-3552.
- Santella, A. 2017. "El debate sobre bases contra direcciones sindicales revitalizado" en *Revista Estudios del Trabajo*. ISSN: 0327-5744
- Svampa, M. (2008), *Cambio de época: movimientos sociales y poder político*, Buenos Aires, Siglo XXI Editores.
- Torns, T. y Recio, C. (2011). "Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales" en *Gaceta sindical: reflexión y debate*, ISSN 1133-035X, N°. 16, 2011 (Ejemplar dedicado a: Sindicalismo, trabajo y democracia), 241-258.
- Wainerman, C. (1996). ¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades. En *Boletín Informativo Techint*, 285, 59-75. Buenos Aires.



OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Revista

OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe - IEALC

Año 2020 | Vol. 4, NI

La integración regional latinoamericana en materia laboral: políticas del MERCOSUR, UNASUR, ALADI y CELAC

Santiago Javier Armesilla Conde

RECIBIDO: 6 de abril de 2020

APROBADO: 2 de septiembre de 2020

La integración regional latinoamericana en materia laboral: políticas del MERCOSUR, UNASUR, ALADI y CELAC

Santiago Javier Armesilla Conde
IEALC – UBA
sjarmesi@ucm.es

Resumen

MERCOSUR, UNASUR, ALADI y CELAC son las organizaciones supraestatales de integración regional que más Estados y población agrupan. Desde ellas se han tratado de realizar diversas políticas de integración y desarrollo, también en materia laboral. Aplicando la *teoría de los modelos de integración material* (población, recursos) y *formal* (Estados) de las naciones americanas, analizamos las contradicciones de la integración y el desarrollo de la fuerza de trabajo latinoamericana entre 1990 y 2020. Cada organización ha implementado políticas laborales disímiles, el MERCOSUR ha sido la única que ha logrado cerrar una política laboral propia. En el marco de la dialéctica de Estados regional, los modelos de integración material son tan divergentes (expansivos o contractivos, generalizados o especializados, unilineales u omnilineales), y los de integración formal (latinoamericanistas o suramericanistas) tan difíciles de acompañar, sobre todo por la confluencia entre legislación sobre migraciones internas y modelos de legislación laboral.

Palabras clave: *integración latinoamericana – desarrollo económico – legislación laboral – migraciones.*

Abstract

MERCOSUR, UNASUR, ALADI and CELAC are the supra-state regional integration organizations that group the most States and population. Since they have tried to carry out various integration and development policies, also in labour matters. Applying the theory of the material (population, resources) and formal (States) integration models of the American nations, we analyze the contradictions of integration and the development of the Latin American workforce between 1990 and 2020. Each organization has tried to implement dissimilar labour policies, although MERCOSUR has been the only one that has managed to close its own labour policy. In the framework of the regional dialectic of States, the models of material integration are as divergent (expansive or contractive, generalized or specialized, unilinear or omnilinear), and those of formal integration (Latin American or South American) as difficult to match, especially because of the confluence between legislation on internal migration and labour registration models.

Keywords: *Latin American integration – economic development – labour legislation – migrations*

Introducción

El presente artículo brinda una aproximación a los principales elementos compartidos, y no compartidos, entre las organizaciones de integración regional latinoamericana y suramericana, en materia laboral. Estas organizaciones son el MERCOSUR (Mercado Común del Sur), fundada en 1991; UNASUR (Unión de Naciones Suramericanas), fundada en 2008; ALADI (Asociación Latinoamericana de Integración) fundada en 1980; y CELAC (Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños), fundada en 2010. El periodo que analizamos es amplio, entre 1990 y 2020, debido a que corresponde, por una parte, con

el periodo de actividad el MERCOSUR, la organización supraestatal de integración más sólida de las analizadas, también en materia laboral, y por otra, porque corresponde con el periodo histórico que analizamos en nuestra investigación postdoctoral para el CONICET, sobre políticas económicas y diplomáticas de la Argentina en materia de integración y desarrollo en el periodo democrático actual, al cual aplicamos nuestra teoría de los modelos de integración material y formal de los Estados americanos, que aplicamos aquí a la política laboral.

Cada una de estas organizaciones supraestatales de integración aglutina a millones de personas. MERCOSUR a 295.007.000 habitantes; UNASUR aglutinaba antes de 2018 a más de 400 millones de personas; ALADI a 515.722.726 habitantes; y CELAC a 622.196.182 habitantes (Armesilla Conde y Pérez Gañán, 2018).

Todos estos datos implican que las políticas de integración económica y política, más las directrices de desarrollo económico que conlleven, afectarán a más Estados y a más población que las de otras organizaciones que existen en el continente. Dichas organizaciones han tratado de integrar aspectos que van más allá de las meras cuestiones comerciales o diplomáticas. Una de ellas ha sido la legislación laboral, sobre todo en lo que concierne a su movilidad, pero también a su asentamiento, en tanto que fuerza de trabajo foránea, en otras naciones de la región.

Aunque todas las organizaciones supraestatales del mundo deben, en materia laboral, adecuar sus propuestas laborales a los Convenios y Recomendaciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), estos se tratan de instrumentos no vinculantes, por lo que su aplicación real, más allá de sistemas de control de la OIT, suele ser muy desigual, según qué país se trate. Por ejemplo, la OIT tiene una oficina laboral, el MERCOLAB, con sede en Santiago de Chile, capital chilena, un Estado que no es miembro de pleno derecho del MERCOSUR, y con políticas que sobre todo se aplican en Argentina, Paraguay y Uruguay. No tiene capacidad legislativa por sí misma en materia de integración laboral.

La hipótesis de partida que manejamos es la siguiente: no existe una política unitaria de integración regional en materia laboral, en gran medida, por la multiplicidad de organizaciones supraestatales de integración con distinto recorrido y alcance, por la dificultad de organizar a diversos Estados en el marco geográfico y económico de estas organizaciones, y porque cada una de ellas siguen modelos de integración muy diferentes, en los que las relaciones laborales o no son muy tenidas en cuenta, o bien se limitan a organizarse siguiendo paradigmas más centrados en copiar modelos foráneos (Unión Europea –UE-) o a establecerse siguiendo pautas aplicables a políticas migratorias. A su vez, solo el MERCOSUR tiene una política laboral más definida que UNASUR, ALADI y

CELAC. Esto es consecuencia, pero también causa, de las desigualdades estructurales y dinámicas de los mercados laborales latinoamericanos.

Para analizar esta cuestión presentamos el siguiente texto en las partes que a continuación se describe: la introducción que acabamos de desarrollar, un estado de la cuestión en que se presentan investigaciones aplicadas a las cuatro organizaciones supraestatales antedichas, la presentación de nuestro marco teórico (Armesilla Conde y Pérez Gañán, 2018), la aplicación de dicho marco teórico, en materia laboral, en dichas organizaciones, y las conclusiones que tratarán de mostrar si se prueba nuestra hipótesis de partida.

1. Estado de la cuestión: la política laboral y la integración regional

Los trabajos de investigación dedicados a la legislación laboral en el marco de la integración regional latinoamericana son abundantes. Sobre el MERCOSUR, destaca Pérez Vichich (1997), quien se centra en la cuestión de la libre circulación de fuerza de trabajo entre todos los Estados miembro de la organización y caracteriza como una forma particular de migración laboral en un marco de integración regional y distinta a las migraciones laborales tradicionales. Mizala y Romaguera (1997) discuten, a nivel conceptual, la interacción entre integración económica y mercado laboral respecto a la estandarización regional de normas laborales nacionales. Márquez Garmendia (1998) se centra en la fuerza de trabajo femenina dentro del MERCOSUR y en la difícil armonización de cada legislación laboral en el marco de esta organización supraestatal para tratar de evitar la discriminación a la mujer trabajadora. Ermida Uriarte (1997; 1999: 103-120) destaca que la Comisión Parlamentaria Conjunta y el Foro Consultivo Económico-Social fueron los únicos órganos del MERCOSUR encargados en materia laboral, siendo este último el único con carácter permanente y solo con características consultivas, desarrollando a partir del *Programa de Acción del MERCOSUR hasta el año 2000* la primera directriz que incluyó a los sindicatos como instituciones importantes de cara a la integración regional. Bensusán y Sánchez (2003) relacionan la dimensión de la integración regional en materia laboral en el MERCOSUR con la realizada por el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), centrándose en los intentos de homogenización salarial y la garantía de derechos individuales y colectivos. Portella de Castro (1996) trata las desconexiones entre la acción coordinada de los sindicatos de los Estados del MERCOSUR con el mercado laboral dentro de un marco de políticas de ajuste y flexibilidad.

Por lo que respecta a UNASUR, San Juan (2013) conecta la legislación en materia de seguridad laboral en UNASUR con los sistemas de salud nacionales de cada Estado miembro, algo ya presente entre los 21 objetivos específicos del Tratado fundacional de UNASUR del 23 de mayo de 2008 firmado en Brasilia. Mientras que Nemjakis Rubellín

(2017) trata la movilidad de personas, destacando que en UNASUR, entre 2002 y 2014, se siguieron pautas migratorias recomendadas por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) de cara a la libre movilidad de personas. Respecto a la ALADI, destacan los dedicados a la situación de trabajadores que desarrollen sus actividades en zonas francas económicas especiales en la región (Feldman Mowerman, 2006), la armonización y sistematización de principios jurídicos y doctrinarios en legislación laboral de países concretos respecto de la ALADI (Gallardo Zepeda, Paredes y Vigil Meléndez, 2003), y los trabajos sobre migraciones laborales (Novick, 2010).

En cuanto a la CELAC, la cuestión laboral queda subsumida en investigaciones más generales sobre migraciones (Medina, González, Quinche y Medina de la Rosa, 2017), emprendimiento e inversión empresarial (Sotomayor, 2013), la situación de la fuerza de trabajo femenina rural en América Latina y el Caribe en torno al Plan SAN-CELAC 2025 (Parada y Butto, 2018) y en las relaciones diplomático-comerciales entre la CELAC y la UE (Villagómez, 2014).

En esta materia de la política laboral regional podemos encontrar los siguientes enfoques o nudos de debate importantes. Partiendo de los estudios de la German Agency for Technical Cooperation, en asociación con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el informe *Enfoque de género en la política económica-laboral: el estado del arte en América Latina y el Caribe* (2001) empezó a identificar políticas laborales en materia de género importantes en la región. En esta misma línea se encuadran los estudios de Aguiar (2010), o los de Esquivel (2011), Barba (2004), Weller (2009) o, más recientemente, Vejar (2017). Todos mezclan diversos enfoques (multidimensionales) para analizar el fenómeno de la precariedad laboral en la región, incorporando los debates sobre trabajo informal, marginalidad, trabajo autónomo, colonialidad, racismo, patriarcado, esclavitud, género y trabajos forzados, con el fin de establecer canales de diálogo entre enfoques en el contexto de la diversificación de las formas de trabajo en la globalización neoliberal. Los debates sobre precariedad laboral, políticas públicas y género en la región se han visto ampliados a la adaptación del derecho laboral a la coyuntura de crisis económica tras el 2008 (Gamarra Vélchez, 2015), así como también los problemas de inversión pública para realizar políticas sociales en la región (Bonilla Soria, Álvarez Echandi y Sáenz Breckenridge, 2015), por ejemplo, en materia educativa (Córica y Otero, 2014). Además, la CEPAL se ha sumado a los nuevos enfoques o nudos de debate con el llamado *empleo verde* (Cagala y Scaglioni, 2011; CEPAL, 2019).

2. Marco Teórico: teoría de los modelos de integración material y formal de los Estados americanos

Nuestro marco teórico fue previamente elaborado (Armesilla Conde y Pérez Cañán, 2018) para poder ser aplicado a diversas realidades nacionales dentro del marco geopolítico regional *latinoamericano*. Lo denominamos “teoría de los modelos de integración material y formal” de las naciones *americanas*.

Al analizar un proceso como la integración regional es obligatorio considerar que sus líneas históricas permiten cartografiar la situación actual desde la que realizar una retrospectiva y, así, poder delimitar los posibles pasos a seguir en el futuro. Hoy día, esto ocurre con el *proceso de integración regional latinoamericano*. La integración y el desarrollo no pueden estudiarse solo desde una perspectiva meramente económica, sin negar su importancia. Por el número de trabajos de investigación dedicados a este tema, la cuestión de la integración regional y el desarrollo es ya un género literario en sí mismo (Zea, 1974). El 20 de enero de 1945, el presidente estadounidense Harry S. Truman realizó su discurso de investidura presidencial, actualizando formalmente los trazos discursivos que diferenciaban los países desarrollados de los subdesarrollados (Esteva, 2002). A partir de entonces, el desarrollo económico se convirtió en una teoría y una praxis procesual que se adaptó a distintas realidades nacionales y económicas (Fernández Lamarra y Marquina, 2012).

El desarrollo económico regional suele dividirse en cuatro periodos desde 1950 hasta hoy día. En estos periodos se conformaron las principales teorías económicas que tratan la cuestión del desarrollo regional. El primer periodo (1950-1970), es el de dominio de la *teoría de la modernización*. Es entonces cuando surgieron las primeras teorías del desarrollo económico aplicadas a la región, asumiendo que dentro del llamado *tercer mundo*, para poder prosperar se han de seguir las políticas económicas del *primer mundo*, y así llegar a un mismo modelo (Rostow, 1973). El segundo periodo (1970-1980) es el de dominio de la *teoría de la dependencia*, crítica no solo del modelo económico liberal-capitalista, sino también de la Modernidad como marco cultural-epocal de dicho desarrollo (Gunder Frank, 1967; Dos Santos, 1970; Torres-Rivas, 1971a, 1971b; Cardoso y Faletto, 1976; Amin, 1989; Prebisch 1991; Marini, 1991). El tercer periodo (1980-2000) corresponde con la crítica postestructuralista y la elaboración de las *teorías del sistema-mundo* (Wallerstein, 2006). El cuarto periodo (2000-actualidad) supone una reacción al postestructuralismo anterior, denominado genéricamente como *teorías de la globalización*, defendiendo un modelo de desarrollo neoliberal de primacía de los mercados sobre los Estados, que podría acabar con el *subdesarrollo* y la *dependencia* si se universaliza (Ianni, 1965; Raghavan, 1996; Giddens, 1999; Beck, 2002; Fernández Llerena, 2009; Escobar, 2002).

Durante este último periodo, estas teorías críticas ponen el énfasis en los *lugares* en los que se producen los nuevos marcos teóricos críticos. Se prepararía así un quinto periodo, o

periodo paralelo alternativo al cuarto, desarrollado a través de las teorías *decoloniales* y *postcoloniales*. Su eje articulador es la *translocalización* (Pérez-Gañán, 2015), tratando de tomar *lo positivo de la Modernidad* “desde la perspectiva del Sur Global”, construyendo la *transmodernidad* (Dussel, 2004).

Estrechamente entrelazados con los procesos de desarrollo están los procesos de integración regional, tanto a nivel económico como político, así como diplomático (Cancino Cadena y Albornoz Herranz, 2007; Baumann, 2008). En un mundo en el que los grandes bloques geopolíticos postestatales parecen concatenarse con acuerdos bilaterales, trilaterales, etc., se han podido formar organizaciones supraestatales de mayor o menor recorrido y con mayor o menor éxito. Un ejemplo es la UNASUR, impulsada desde el Mercado Común argentino-brasileño de 1990. Los acuerdos de integración regional no se han cumplido con éxito la mayor de las veces (Dabène, 1995). Los procesos de integración regional han tratado de readecuar las estructuras económicas nacionales a un entorno internacional de primacía económica neoclásica (Guerra-Borges, 1990).

La ligazón entre integración regional y desarrollo económico permitió tratar de construir modelos e instituciones de integración al servicio de los países de la región, y no de otras latitudes, incluyendo Estados Unidos. Por ello, “la integración latinoamericana ha sido y sigue siendo defensiva” (Guerra-Borges, 1990: 27). Esta *integración defensiva* ha seguido vigente hasta ahora, y se ha tratado de construir desde ciertos sectores ideológicos (progresistas, *nacional-populares*, etc.), como contraria a configurarse como un subproducto de la integración mundial en el marco de la globalización (Bobik Braga, 2002). Los esquemas de integración entran en crisis cuando sus objetivos no pueden alcanzarse, ni reformularse con éxito. También cuando no hay correspondencia entre las demandas de desarrollo del proceso integrador y las formas jurídicas en las que se encuadra, resultando la sustitución de dichas formas por otras que correspondan más con los procesos históricos reales. Además, puede ocurrir que, una vez alcanzada la consecución de un esquema de integración, el proceso se revierta y se diluya el acuerdo alcanzado (Guerra-Borges, 1990).

Los procesos de integración sufren crisis orgánicas, cuya causa puede estar en los orígenes de la integración más allá de acontecimientos coyunturales durante su curso. Por ejemplo, el Tratado de Montevideo de 1960 y el ALALC, el Acuerdo de Cartagena, reformado en 1987 por el Protocolo de Quito, o el Tratado General de Integración Económica Centroamericana, que integró las economías de países concretos (Bouzas y Ros, 1993), fueron esquemas de tratados que chocaron con la realidad que, o llegaron a un punto muerto en América Central, o se reformularon mucho, por ejemplo, para construir la UNASUR o el MERCOSUR (Arieti, 2005).

Hasta ahora hemos expuesto el marco teórico genérico, que permite entender la Historia de los debates en torno a la conjugación de conceptos de integración y desarrollo. Ahora toca mostrar el marco teórico específico sobre dicha conjugación, en el que exponemos nuestra teoría “teoría de los modelos de integración material y formal”. Para este marco teórico específico es fundamental partir de una definición de la región, lo que equivale a entender qué es aquello que hace que Latinoamérica sea lo que es en sucesivos y distintos contextos espacio-temporales (Bueno, 1985; 2014). De esta manera, podemos responder a dos preguntas importantes a la hora de entender la conjugación de conceptos que analizamos en este escrito: 1) ¿qué se quiere integrar y para qué? y 2) ¿qué se quiere desarrollar y para qué?

En todos los niveles los debates sobre cómo nombrar a la región, y si con esa denominación dicha región rebasaría, o no, los límites geográficos del continente físico americano, se han sucedido desde los procesos de independencia en el primer tercio del siglo XIX (Rojas Gómez, 2011). Cada acepción de la región está asociada a un modelo de integración y a diversas combinaciones con varios modelos de desarrollo específicos que, en algunos aspectos, se pueden entretrejer con puntos de otros modelos, mientras que en otros no habría concordancia, pudiendo darse fricciones entre modelos. Toda propuesta de redefinición de lo que se quiera integrar y desarrollar, bajo estas premisas, dependería de la conceptualización a integrar.

Los modelos de integración no dependen únicamente de la totalidad formal a integrar, sino también del modo en que dicha integración se realiza. La integración, al igual que la globalización, afecta a Estados, clases sociales, familias, empresas, etc. En toda integración, los Estados o partes formales a integrar, suelen perder sus perfiles históricos característicos, adaptándose a un nuevo formato de sociedad política post-estatal, siempre que se logre cerrar dicho proceso integrador.

Por todo ello, los modos de integración pueden clasificarse, por analogía, siguiendo la taxonomía de ocho modelos de globalización de Bueno (2005), de partes formales y materiales integradas. Clasificar los modelos de integración ha de contar con que las partes integradas mantendrían relaciones entre sí, y también respecto del campo a integrar, cuyos límites se fijarían de manera previa, aunque luego se puedan modificar. Habría un criterio de *extensión del proceso de integración*, que podría ser interna, resultante del proceso mismo de integración, conectado con el modelo de desarrollo económico que posibilitaría dicha integración, y también externa, resultante de la extensión formal misma del campo a integrar, que influye, y es influida a su vez, por el modelo que se adopte de desarrollo económico.

También habría un criterio de *intención del proceso de integración*, que forzosamente se entretreje con el modelo de desarrollo económico adoptado para realizar la integración, y

que a su vez puede adoptar, en cada sociedad política, características propias, pues cada país parte de circunstancias distintas aun existiendo similitudes entre todos ellos. La extensión del proceso de integración tendría que ver con las sociedades políticas mismas, mientras que la intención del proceso de integración tendría que ver con la política económica, la diplomacia, etc. El entretejimiento de todos estos elementos determinaría los modelos de integración a implementar. Dichos modelos podrán ser *expansivos* o *centrífugos*, incoados, y se extenderían hacia su entorno hasta finalizar un proceso integrador en el que los términos afectados por dicha expansión acaben *integrados* en una misma totalidad significativa. También habría integraciones *contractivas* o *centrípetas*, cuando el proceso incoado de integración no se expanda, sino que asuma la función de *atractor* capaz de incorporar en su torno al resto de términos del campo. Todo modelo de integración que, de alguna manera, implique a la región latinoamericana está incoado, es decir, no se ha cumplido. Este hecho influye en el proceso mismo de integración. Todo modelo de integración formal se construye desde una plataforma geopolítica concreta, no siempre explicitada, que siempre ha de estar rectificándose.

El proceso de integración regional también es económico y cultural. Por eso, en él se dan, a la vez, procesos de desbordamiento o propagación de contenidos particulares de unas sociedades políticas a otras, de unas esferas culturales a otras, con la finalidad de recubrirse entre sí en el transcurso de la integración. Por ello, el proceso integrador puede ser omnilineal o unilineal, especializado (mercantil) o generalizado. Por eso existen ocho modelos de integración respecto de los contenidos de dicha integración. Estos modelos de integración formal se dan conjugadamente, o alternativamente, en los procesos de integración real en marcha, pero también en las ideas e ideologías asociadas a dichos procesos reales. Los modelos 1) y 8) de integración (Tabla 1) son excluyentes mutuamente, aunque se pueden dar momentos de entretejimiento entre todos ellos. Sin embargo, estos ocho modelos de integración material se entretejen con otros ocho modelos de integración formal, que tienen que ver con la forma del campo a integrar, o que se encuentra en proceso de integración. Los modelos de integración formal tendrían tanto limitaciones como potencialidades, e implicarían relaciones espacio-temporales con el pasado, el presente y el futuro de la región, repercutiendo notablemente en el resto del planeta.

El cuadro con todos los modelos de integración material y formal quedaría tal que así:

Tabla 1: Teoría de los modelos de integración material y formal de los Estados americanos

Teoría de los modelos de integración material y formal de los Estados americanos	
<i>Modelos de integración material</i>	<i>Modelos de integración formal</i>
1) Expansivo, especializado y unilineal	a) Americanista o panamericanista
2) Expansivo, generalizado y omnilineal	b) Latinoamericanista
3) Expansivo, especializado y omnilineal	c) Suramericanista
4) Expansivo, generalizado y unilineal	d) Centroamericanista
5) Contractivo, especializado y unilineal	e) Norteamericanista
6) Contractivo, generalizado y unilineal	f) Hispanoamericanista
7) Contractivo, especializado y omnilineal	g) Iberoamericanista
8) Contractivo, generalizado y omnilineal	h) Paniberista o Iberófono

Fuente: elaboración propia a partir de Armesilla Conde y Pérez-Gañán (2018: 12-14)

Los modelos de integración material de la tabla serían los siguientes¹:

- 1) Expansivo, especializado y unilineal: Modelos de integración de idiomas, creencias religiosas o políticas, con pretensiones expansivas y excluyentes.
- 2) Expansivo, generalizado y omnilineal: Modelos que tratan de expandir un sistema político, una lengua, una forma de familia, costumbres o tradiciones, de moral, religión, etc.
- 3) Expansivo, especializado y omnilineal: Modelos que priman la política económica exportadora de mercancías consumibles en cada nación que se espera integrar, pero no excluyéndose entre sí.
- 4) Expansivo, generalizado y unilineal: Modelo en el que las mercancías a exportar se excluyen entre sí debido a la competencia.
- 5) Contractivo, especializado y unilineal: Modelo de instituciones dedicadas a eventos, acontecimientos o promoción de fenómenos únicos y concretos como congresos, reuniones internacionales de alto nivel, festivales culturales, etc.
- 6) Contractivo, generalizado y unilineal: Modelo que, por su unicidad, corresponde a instituciones que organizan en torno suyo a todas las demás.
- 7) Contractivo, especializado y omnilineal: Modelo con instituciones muy específicas que hacen girar a su alrededor a otras también específicas de su campo de acción.

¹ No es incompatible que una institución de integración pueda seguir dos o más modelos de integración material a la vez.

- 8) Contractivo, generalizado y omnilineal: Modelo con instituciones que ejerzan una política o ejemplarista o imperialista dentro del campo extensivo mismo de cada modelo de integración formal.

Por su parte, los modelos de integración formal serían los siguientes:

- a) Americanista o Panamericanista: Circunscrito solo a sociedades políticas cuyo territorio se encuentra en suelo geográfico continental americano, o mayormente americano.
- b) Latinoamericanista: Circunscrito solo a lo que hoy día se entiende como América Latina, en sus dos acepciones, restringida (lingüística) o amplia (geográfico-cultural).
- c) Suramericanista: Circunscrito solo al territorio de América del Sur.
- d) Centroamericanista: Circunscrito solo al territorio de América Central.
- e) Norteamericanista: Circunscrito solo al territorio de América del Norte.
- f) Hispanoamericanista: Circunscrito a las naciones políticas americanas cuya lengua oficial y/o mayoritaria es el español, incluyendo a veces a naciones fuera de América como España o Guinea Ecuatorial.
- g) Iberoamericanista: Circunscrito a las naciones políticas americanas cuyas lenguas oficiales y/o mayoritarias son de raíz ibérica (español y portugués, incluyendo, por tanto, a Brasil).
- h) Paniberista o Iberófono: Circunscrito a todas las naciones políticas del Planeta Tierra cuyas lenguas oficiales y/o mayoritarias son de raíz ibérica (español y portugués), sin restricciones geográficas, es decir, incluyendo a España, Portugal, Timor Oriental, Guinea Ecuatorial y los PALOP (Países Africanos de Lengua Oficial Portuguesa: Cabo Verde, Guinea Bissau, Santo Tomé y Príncipe, Angola y Mozambique).

Dejando aparte la mera enumeración de estos modelos formales y materiales, en todos ellos se produciría una dualidad, o una intersección dialéctica, entre lo que denominamos *integración desarrollista* y *desarrollo integrador*. Dicha intersección ha de contar con los sistemas culturales en que circulan las ideas y conceptos de integración y desarrollo que manejamos, para tratar de proyectar lo que podría ocurrir en el porvenir para, partiendo de nuestra teoría de modelos, trazar planes y programas que permitan alcanzar la finalidad de la integración y del desarrollo de la región a integrar.

3. Discusión: integración material y formal a escala laboral en MERCOSUR, UNASUR, ALADI y CELAC

Una vez presentado el marco teórico, es hora de analizar qué modelos materiales y formales de integración siguen cada una de las organizaciones supraestatales de

integración regional, al menos en materia laboral. Posteriores investigaciones servirán para estudiar qué combinación de modelos se producen en otras áreas, e incluso, en otras organizaciones de similar tipo. Si nos hemos centrado en MERCOSUR, UNASUR, ALADI y CELAC es por ser aquellas que, independientemente de su grado de actividad actual, han incluido a un mayor número de Estados (partes formales) y un mayor número de población, recursos materiales y grupos sociales (partes materiales), por lo que sus modelos de integración material y formal son aplicados a un mayor conjunto de dichas partes, y por tanto, impactan en mayor grado a escala regional latinoamericana, aunque solo se apliquen, como ocurre con UNASUR y MERCOSUR, a América del Sur. Al ser esta la primera aproximación de nuestra teoría a las políticas laborales de estas organizaciones de integración regional, trataremos de no realizarla de manera forzada y mecánica, acudiendo a fuentes de análisis y desarrollo de casos por cada organización. Aunque hay que advertir que MERCOSUR es la única de las cuatro que tiene una política laboral de integración más definida, y por eso es más fácil de clasificar en nuestro modelo, por lo que los modelos de UNASUR, ALADI y CELAC se harán más en base a su finalidad genérica como organizaciones antes que en base a políticas laborales propias.

En lo que respecta al MERCOSUR, el modelo de integración material que sigue a escala de relaciones laborales es el 1) Expansivo, especializado y unilineal, pues la política laboral que pretende implantar es excluyente de otras realizadas en Estados no miembros del MERCOSUR, y es especializado solo en materia laboral, en base a instituciones propias como el Subgrupo de Trabajo 10, el Foro Consultivo Económico-Social (FCES) y la Comisión Sociolaboral y la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (Godio, 2004: 97-154). En lo que respecta a los modelos de integración formal sigue el modelo c) Suramericanista. Por tanto, el modelo de integración laboral regional del MERCOSUR es la combinación 1-c). La integración regional laboral en el MERCOSUR se ha desarrollado parejo a una integración productiva, iniciada en tiempos de la Globalización como proyecto resultante del fin de la Guerra Fría en la década de 1990, “operada principalmente por los oligopolios y grupos multinacionales, que podrán decidir más fácilmente la localización de sus unidades productivas, la elección de las materias primas y la disponibilidad de mano de obra” (Portella de Castro, 1996: 4). El marco regulatorio del mercado laboral en el MERCOSUR partió de las Constituciones de cada nación miembro, la legislación laboral autóctona y el modelo de negociación colectiva de cada Estado. Así lo atestiguó la Comisión de Derechos Individuales del Subgrupo de Trabajo del MERCOSUR (Com. 1/SG11, septiembre de 1994). A excepción de Uruguay, el resto de miembros poseen Código de Trabajo como referencia nacional unificada, lo que ayudó a conformar una suerte de proto-legislación única en materia laboral, que nunca se llevó a efecto de manera coordinada, entre otras cosas, por las dificultades de armonización entre

políticas públicas de cada país miembro del MERCOSUR, los movimientos sindicales de cada país y la relación entre los partidos políticos más cercanos a esos movimientos sindicales y gobiernos de signo ideológico no obrerista (Ermida Uriarte, 2008; Espinal Betanzo, 2008).

Por su parte, la UNASUR combinó un modelo c) Suramericanista de integración formal con un modelo de integración material que, en materia laboral, se puede encuadrar en 2) Expansivo, generalizado y omnilineal, dando lugar a la combinación 2-c). En la UNASUR, la legislación laboral ha estado muy unida a los movimientos migratorios de poblaciones entre todos los países miembros y a la gestión institucional de los mismos desde sus propias plataformas diplomáticas (Cruz Barbosa, 2016). Por eso es omnilineal, porque a diferencia del MERCOSUR, que se especializa en materia económica, UNASUR pretendía avanzar en la

Construcción de la Ciudadanía Suramericana a partir de su dimensión migratoria, considerando la ampliación de los acuerdos regionales, subregionales y bilaterales, sin perjuicio de los avances que se produzcan en otras dimensiones prioritarias que sobre el tema se estimen prioritarias (Nejamkis Rubelín, 2017: 7).

Así pues, en UNASUR la integración regional de sus partes materiales a escala poblacional entretrejía lo laboral con lo ciudadano, lo económico y lo migratorio, en un sentido expansivo hacia una efectiva (aunque abortada) integración política. Un ejemplo de ello es lo relativo a los sistemas de salud y seguridad laboral entre los países miembros de la institución (San Juan, 2013).

En la ALADI, el modelo de integración formal es claramente latinoamericanista, b). Por lo que respecta a su modelo de integración material en cuestiones laborales, la ALADI ha seguido un modelo 8) Contractivo, generalizado y omnilineal, por lo que la combinación aquí sería 8-b). La ALADI nunca tuvo una política laboral definida e integradora, su modelo fue contractivo porque nunca llegó a abarcar a la totalidad de naciones que conforman Latinoamérica en sus dos acepciones (reducida y ampliada), y las cuestiones laborales siempre quedaron supeditadas a los intentos de complementación de políticas industriales, de expansión y diversificación comercial y otra serie de medidas sin implementar, como el convenio de pagos y créditos recíprocos como herramienta de facilitación comercial (Damico, 2011) debido a la falta de respaldo político a las resoluciones adoptadas por las partes contratantes, los Estados y la ausencia de coordinación entre ellos para llevar a cabo planes de desarrollo o sistemas de promoción de mejorar de concesiones arancelarias, también para la movilidad de fuerza de trabajo (Espinosa Baca, 1982 : 69-70).

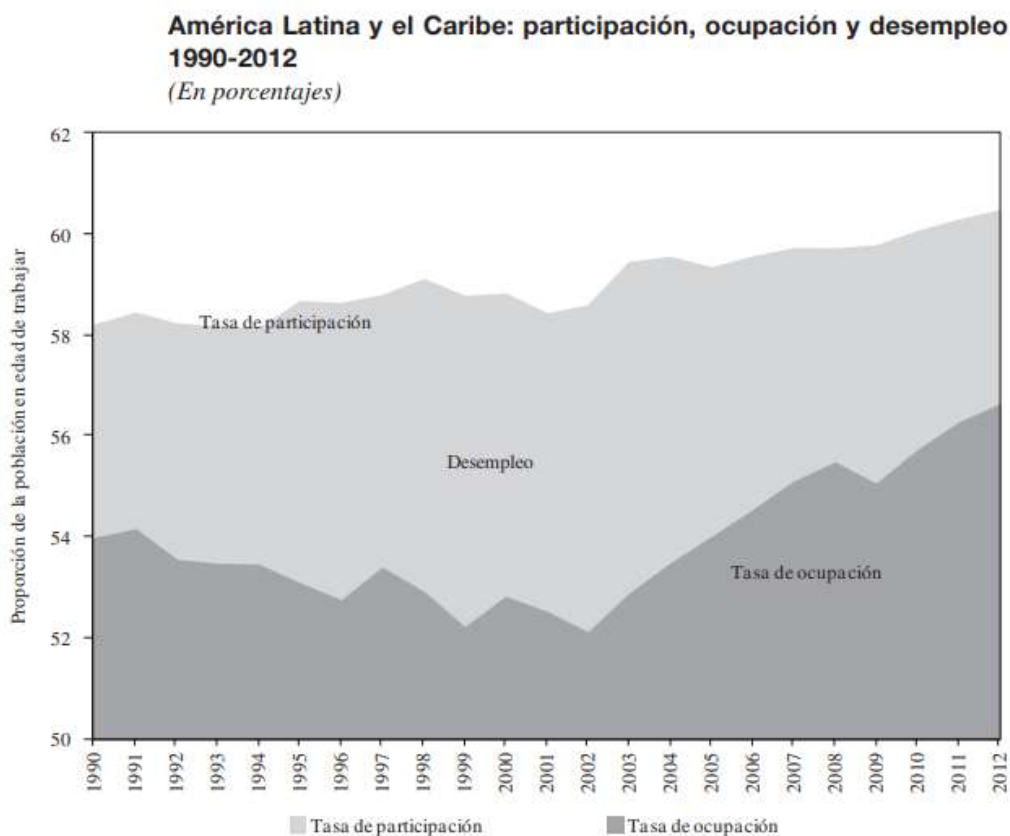
En lo que respecta a la CELAC, comparte con la ALADI un modelo de integración material latinoamericanista b), si bien ha llegado a integrar más Estados, siguió una integración latinoamericana en su definición ampliada (todo lo que no es ni Estados Unidos ni

Canadá). Su modelo de integración material es 3) Expansivo, generalizado y omnilineal, dando lugar a una combinación 3-b). Al tratar de abarcar más partes formales y materiales que otras organizaciones latinoamericanistas de integración, la CELAC logró un consenso mayoritario respecto de otros organismos, abarcando más población, recursos y grupos sociales, combinando diversos aspectos a tener en cuenta en toda integración supraestatal que se precie (Serbin, 2014). Sin embargo, ello no permite una especialización más definida en materia laboral, como sí ocurre con las otras tres organizaciones (Ríos Sierra, 2013). El poco recorrido histórico de la CELAC (fue fundada el 23 de febrero de 2010), no ha permitido su asentamiento institucional a los niveles que pudo tener el MERCOSUR. Pero la Cumbre América Latina, el Caribe y la Unión Europea (ALC-UE), una serie de reuniones bianuales que empezaron en 1999 en Río de Janeiro, afianzaron esta línea en el modelo de integración material 3), conectando lo que ya se conoce como región ALC con la UE, el organismo supraestatal de integración más consolidado hasta la fecha. Entre el 26 y el 27 de enero de 2013 se realizó la primera Cumbre CELAC-UE, en Santiago de Chile. Evidentemente, esto también afecta en materia laboral a la región, pues la relación entre ambos bloques ha permitido celebrar debates especializados entre la UE y el MERCOSUR, la Comunidad Andina, los miembros del TLCAN, el CARIFORUM, etc., siendo el caso en que más combinaciones se producen con modelos de integración formal unilineales. Las cumbres empresariales entre los Ministros de Relaciones Exteriores que conforman los foros ALC-UE, al tratar temas como las inversiones para el desarrollo económico, la inclusión social y la sustentabilidad ambiental, influyen el desarrollo de “capital humano” (capital variable que diría Marx), se entiende que el sector privado es el “motor del desarrollo económico mundial” (Sotomayor, 2013: 12), y que por tanto la seguridad jurídica de los Estados miembros del diálogo bilateral CELAC-UE es fundamental para que las instituciones empresariales privadas puedan organizar sus líneas empresariales a gran escala y sin discontinuidades, incluyendo en estas políticas la contratación de fuerza de trabajo de las naciones miembros de la CELAC. El “trato justo” al inversionista extranjero de la UE en la CELAC comportará que

[...] participen las organizaciones empresariales para favorecer la inserción de los jóvenes al mercado laboral, así como se pronuncia por la formación continua de los profesionales para ir adaptándose a las necesidades del mercado. Se insiste en la intensa formación académica en las ramas de la ciencia, las ingenierías y las técnicas. Otro de los puntos es rechazar de manera categórica el proteccionismo y por el contrario se apoya la ‘apertura equilibrada’ de mercados con el objetivo de impulsar el comercio y las inversiones. Para esto se aboga por la reactivación de las negociaciones del Acuerdo de Libre Comercio UE-MERCOSUR, lo cual permitirá intensificar y dinamizar las relaciones económicas en la Unión Europea y la región latinoamericana (Arroyo M. Sotomayor, 2013: 13).

El periodo analizado (1990-2000) coincide con el de nacimiento y actividad del MERCOSUR, como dijimos, la organización supraestatal de integración que cuenta con

una política laboral más definida, por lo que la clasificación de los modelos de integración de las demás solo podemos realizarla, de manera aproximativa, partiendo de sus modelos de integración genéricos en tanto que instituciones. Este periodo analizado permite distinguir desigualdades históricas, legadas del periodo anterior, y estructurales, asentadas durante el periodo postsoviético y de globalización en que se desarrolla la integración regional de manera más clara. El declive del empleo público, la precarización de las relaciones salariales, el desempleo estructural, las migraciones y la persistencia de la economía de la pobreza son fenómenos que influyen a la hora de no poder establecer políticas laborales de integración en organizaciones como UNASUR, ALADI y CELAC (Pérez Sáinz y Mora Salas, 2005). No obstante, a partir del 2003, debido a nuevos marcos político-institucionales y a nuevos contextos económico-productivos, la dinámica laboral se vio aupada gracias al crecimiento económico regional, al menos hasta 2010 (Weller, 2014). De hecho, en este periodo, el desempleo sufrió una brecha entre las tasas de participación y de ocupación, lo que influyó en las dificultades de establecer una política laboral de integración única en la región:



Fuente: Weller (2014: 9).

La dialéctica de clases y de Estados (Bueno, 1999) que se desprende de este acuerdo marco latinoamericanista-europeísta es que la endeble legislación laboral homogénea de la región latinoamericana, en el marco de la CELAC, permitiría que el modelo expansivo,

generalizado y omnílineal de esta no pueda contrarrestar la potencia inversora de los Estados más poderosos de la UE en la región (Alemania, Francia, Italia y España, por este orden), que aprovecharían la divergencia de legislaciones laborales en cada Estado latinoamericano para adaptar sus líneas empresariales a las leyes nacionales, sin responder ante organismos de control regional sin poder efectivo para responder ante las mismas.

Conclusiones

La ausencia de pluralidad de modelos de integración material y formal en la región, salvo la del MERCOSUR, obedece, no solo a líneas distintas seguidas por organizaciones supraestatales diferentes, sino también a la escasa o nula definición de legislaciones laborales homogéneas a escala regional, más allá de intenciones declarativas. La línea algo más sólida del MERCOSUR, sin embargo, tampoco puede definir una estrategia clara ante las inversiones masivas de empresas venidas de bloques supranacionales de mayor recorrido como la UE y otros, amén de inversiones de empresas de otros Estados de gran poderío económico, político y empresarial, como los Estados Unidos o China.

Nuestro marco teórico permite, entre otras cosas, identificar combinaciones de modelos de integración, además de cartografiar la disparidad de políticas diplomáticas, económicas, comerciales y también laborales de distintas organizaciones supraestatales que, quizás debido a su multiplicidad, se explique la ausencia de un solo modelo claro de integración material y formal en general y, de manera particular, de un solo modelo de integración de legislaciones en torno a la gestión jurídico-administrativa de la fuerza de trabajo a escala regional-continental y, por tanto, de la integración de modelos de relaciones laborales a dicha escala.

Además, la multiplicación de entes de integración regional, siguiendo cada uno de los modelos de integración formal distintos, así como la diversidad cada vez mayor de enfoques, debates y problemáticas de integración en materia laboral (trabajo formal e informal, discriminación de género, migraciones, discapacidad, etc.), influye en la dificultad de establecer modelos de integración material. Pongamos como ejemplo concreto la desigualdad en el acceso al trabajo de las mujeres rurales en la región. Resulta harto complicado aplicar un modelo de integración material y formal *homogéneo*, o al menos recurrente en el tiempo, cuando la situación en cada nación es tan diferente: “Mientras que en Chile el 67% de las mujeres rurales son asalariadas y apenas el 1,5% son trabajadoras familiares no remuneradas, en Perú estas proporciones son del 14% y 43% respectivamente” (Parada y Butto, 2018: 13). A ello hay que añadir que, entre las trabajadoras rurales de la región, la mayoría son jornaleras o contratadas a tiempo parcial, y las condiciones laborales generales se caracterizan por la informalidad (CEPALSTAT, 2017). Esta es una cuestión a tener en cuenta a la hora de poder conformar un modelo de

integración material y formal homogéneo: la informalidad laboral en la mayoría de los países de la región, tanto en mujeres como en varones, es muy grande, y cada país lo legisla de manera disímil, por lo que esta informalidad dentro de un marco de dialéctica de clases y de Estados supone un problema a la hora de legislar ante la inversión empresarial de fuera de la región.

Esto también se hace notar en lo que respecta a la libre circulación de personas en la región. Los movimientos migratorios masivos son acompañados de una gran cantidad de movilidad laboral informal. A diferencia de la UE, no existen instituciones supraestatales regionales sólidas que regulen las distintas normativas laborales y las observe constantemente. Movilidad que encuentra sus límites en legislaciones laborales nacionales, por ejemplo, la chilena:

En materia laboral, existen pocas normas en respecto a la migración, y las que hay son especialmente restrictivas. Así los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo [de Chile] limitan la cuota de extranjeros que puede tener un mismo empleador, debiendo por regla general tener a lo menos un ochenta y cinco por ciento de trabajadores nacionales. [...] esta norma podría ser contraria a la garantía fundamental de la libertad de trabajo del artículo 19 n° 16 de la Constitución de la República, pues la generalidad de la regulación hace que se termine discriminando a las personas por su nacionalidad, sin considerar sus capacidades o idoneidad para el empleo (Farías Farías y Sandoval Molina, 2017: 93-94).

En la región no existe un verdadero derecho a la libre circulación de fuerza de trabajo porque no existe un derecho laboral unificado, ni instituciones que lo regulen, vigilen y ayuden a homogenizarlo, permitiendo la construcción de un modelo de integración material y formal único en materia laboral. Otra cuestión es que existan cimientos para poder construirlo, al igual que para otros ámbitos de integración material que, no obstante, dependen de la debilidad organizativa de las partes formales, Estados, que se quieren integrar, y a la multiplicidad de entes de integración, con velocidades, recursos, tradiciones y objetivos muy distintos entre sí, incluso incompatibles.

Bibliografía

- Aguiar, Diana (2010). "Género y modelos de desarrollo en América Latina. Desafíos de la actualidad", en Gerber, Elisabet, Papa, Fernanda, Balardini, Sergio y Piñeiro, Rafael. *América Latina: nuevos enfoques de desarrollo para el Siglo XXI*. Buenos Aires: Friedrich Ebert Stiftung: 93-98.
- Amín, S. (1989). *El eurocentrismo*. México D. F.: Siglo XXI.
- Arieti, S. A. (2005). "The Role of MERCOSUR as a Vehicle for Latin American Integratin". *Chicago Journal of International Law*, ISSN: 1529-0816, 6 (2): 761-773.
- Armesilla Conde, S. y Pérez-Gañán, R. (2018). "Integración política y desarrollo económico en la plataforma iberoamericana". *El Basilisco*, ISSN: 0210-0088, 49: 5-19.
- Barba, C. (2004). "Los enfoques latinoamericanos sobre la política social: más allá del Consenso de Washington". *Espiral*, XI (31): 85-130.
- Baumann, R. (2008). *Integration in Latin America - Trends and Challenges*. Brasilia: ECLAC Economic Commission for Latin America and the Caribbean Office.
- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI.
- Bobik Braga, M. (2002). "Integração Econômica Regional na América Latina: uma Interpretação das Contribuições da CEPAL". *Indicadores Econômicos FEE*, 29 (4): 200-220.
- Bonilla Soria, A., Álvarez Echandi, I. y Sáenz Breckenridge, S. (2015). *Políticas sociales en América Latina y el Caribe: escenarios contemporáneos, inversiones y necesidades*. Buenos Aires: FLACSO.
- Bouzas, R. J., & Ros, J. (1993). *The North-South variety of economic integration: issues and prospects for Latin America*. Buenos Aires: FLACSO.
- Bueno, G. (1985). *El animal divino*. Oviedo. Pentalfa.
- Bueno, G. (2005). *La vuelta a la caverna*. Barcelona: Ediciones B.
- Cagala, T. y Scaglioni, G. (2011). *América Latina en el contexto del debate sobre empleo verde: potenciales para su desarrollo*. Buenos Aires: CEPAL.
- Cancino Cadena, A. y Albornoz Herranz, C. (2007). "La integración regional como instrumento de desarrollo para América Latina". *Colombia Internacional*, ISSN-e: 0121-5612, 66- 120-146.
- Cardoso, F. H. y Faletto, E. (1976). *Dependencia y desarrollo en América Latina*. Madrid: Siglo XXI.
- CEPAL (2019). *Nudos críticos del desarrollo social inclusivo en América Latina y el Caribe: antecedentes para una agenda regional*. México D. F.: CEPAL.
- Córica, A. y Otero, A. (2014). "Educación y empleo en América Latina. Entre tendencias y alcances". *Papeles de Población*, 20 (82): 167-201.
- Cruz Barbosa, S. (2016). "Política y políticas de la UNASUR: institucionalidad y desafíos políticos". *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 6 (11): 93-119.
- Dàbene, O. (1995). "L'integration régionale en Amérique Latine: le MERCOSUR". *Etudes du CERI*, ISSN: 2256-9057, 8: 1-41.
- Damico, A. (2011). "El convenio de pagos y créditos recíprocos de ALADI como una herramienta de facilitación del comercio ante la crisis internacional". *Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo*, 10 (20): 185-225.
- Dos Santos, T. (1970). *Dependencia y cambio social*. Santiago de Chile: Cuaderno de Estudios Socioeconómicos.
- Dussel, E. (2004). "Transmodernidad e interculturalidad (interpretación desde la filosofía de la liberación)", en Fornet-Betancourt, Raúl. *Crítica intercultural de la filosofía latinoamericana actual*. Madrid: Trotta: 123-160.
- Ermida Uriarte, O. (2008). "Instituciones y relaciones laborales en el MERCOSUR", en Franco, Rolando y Di Filippo, Armando. *Las dimensiones sociales de la integración regional en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL: 103-120.
- Escobar, A. (2002). "Globalización, desarrollo y modernidad", en VV. AA. *Planeación, Participación y Desarrollo*. Medellín: Corporación Región: 9-32.

- Espinosa Baca, P. (1982). *Análisis crítico y comparativo de los procesos de integración económica. Problemas actuales y posibilidades futuras: A) ALADI; B) SELA; C) Pacto Sub-regional andino*. Quito: Instituto de Altos Estudios Nacionales.
- Espinal Betanzo, J. A. (2008). *Armonización de estándares laborales y comercio internacional implicaciones de la alternancia política en los países del MERCOSUR, 1991-2007*. México: FLACSO.
- Esquivel, V. (2011). *La economía del cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. San Salvador: PNUD.
- Esteva, G. (2002 [1972]). "Desarrollo", en Viola, Andreu (comp.). *Antropología del desarrollo. Teorías y estudios etnográficos en América Latina*. Buenos Aires. Paidós. 67-102.
- Fariás Fariás, M. F. y Sandoval Molina, P. C. (2017). *Libre circulación de trabajadores en los procesos de integración regional: MERCOSUR, CAN, UNASUR y Alianza del Pacífico* (Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Feldman Mowerman, A. (2006). *Propuesta de legislación laboral para trabajadores en zonas francas y zonas económicas especiales* (Tesis de grado). Bogotá Universidad de Los Andes.
- Fernández Lamarra, N. y Marquina, M. (2012). "La profesión académica en América Latina: tendencias actuales a partir de un estudio comparado". *RAES*, ISSN-e: 1852-8171, 5. 99-11.
- Fernández Llerena, P. R. (2009). *La Globalización Neoliberal. Historia, crecimiento y crisis. Un enfoque multidimensional*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.
- Gallardo Zepeda, R. A., Roberto Paredes, J. y Vigil Melendez, R. M. (2003). *Armonización y sistematización de los principios doctrinarios y jurídicos en la legislación laboral salvadoreña* (Trabajo de graduación para optar al título de licenciatura en ciencias jurídicas). San Salvador: Universidad de El Salvador.
- Gamarra Vilchez, L. (2015). *Crisis económica, globalización y Derecho del Trabajo en América Latina*. Alcalá de Henares: Instituto de Estudios Latinoamericanos.
- German Agency for Technical Cooperation (2001). *Enfoque de género en la política económico-laboral: el estado del arte en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Giddens, A. (1999). *Un mundo desbocado: los efectos de la globalización en nuestras vidas*. Madrid: Taurus.
- Godio, J. (2004). *El MERCOSUR, los trabajadores y el ALCA*. Buenos Aires: Biblos.
- Guerra-Borges, A. (1991). *La integración de América Latina y el Caribe*. México D. F.: Instituto de Investigaciones Económicas UNAM.
- Gunder Frank, A. (1967). *América Latina: subdesarrollo o revolución*. México D. F. Era.
- Ianni, O. (1965). *Estado e capitalismo: estrutura social e industrializaçao no Brasil*. Río de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Marini, R. M. (1991). *Dialéctica de la dependencia*. Barcelona: ERA.
- Márquez Garmendia, M. (1998). *Legislación laboral relativa a la mujer en los países de MERCOSUR y Chile: un estudio comparativo*. Santiago de Chile: OIT.
- Medina Peña, R., González, R. y Medina de la Rosa, R. E. (2017). "Presupuestos teóricos para la regulación jurídica de una política migratoria común en el espacio de la CELAC". *Revista Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 3: 1-21.
- Mizala, A. y Romaguera, P. (1997). "Aspectos laborales de la integración económica: MERCOSUR y Chile". *Integración & Comercio*, ISSN: 1026-0463, 18: 99-119.
- Nemjakis Rubellín, L. (2017). "MERCOSUR y UNASUR: Una aproximación al tratamiento de la movilidad de personas". *ABRA*, ISSN: 2215-2997, 54 (37), enero-junio: 1-18.
- Novick, S. (dir.) (2010). *Migraciones y MERCOSUR: una relación inconclusa*. Buenos Aires: Catálogos.
- Parada, S. y Butto, A. (2018). *Avances y desafíos de las mujeres rurales en el marco de la estrategia de género del plan SAN-CELAC 2015*. Santiago de Chile: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.

- Pérez-Gañán, R. (2015). *Las huellas del desarrollo en la construcción de la identidad y la cosmovisión indígenas en el buen vivir ecuatoriano y el convivir bien boliviano* (Tesis doctoral). Santander: Universidad de Cantabria.
- Pérez Sáinz, J. P. y Mora Salas, M. (2004). "De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo". *Alteridades*, 28: 37-49.
- Pérez-Vichich, N. (1997). "MERCOSUR: La libertad de circulación de trabajadores en debate". *Revista Española de Relaciones Internacionales*, ISSN: 1989-6565, 12: 1-10.
- Portella de Castro, M. S. (1996). "MERCOSUR, mercado de trabajo y desafíos para una acción sindical regional". *Nueva Sociedad*, ISSN: 0251-3552, 143, mayo-junio: 158-173.
- Prebisch, R. (1991). "Teoría dinámica de la economía (I)", en Prebisch, Raúl. *Obras: 1919.1949, Vol IV*. Buenos Aires: Fundación Raúl Prebisch.
- Raghavan, C. (1996). "TNCs Control Two-Thirds of the World Economy", *Third World Resurgence*, ISSN: 6738-1704, 65/66: 31-32.
- Ríos Sierra, J. (2013). "De la cumbre ALC-UE de Madrid a la cumbre CELAC-UE de Santiago de Chile. Expectativas de una asociación estratégica birregional". *OASIS – Observatorio de Análisis de los Sistemas Internacionales*, 18: 75-94.
- Rojas Gómez, M. (2011). *Iberoamérica y América Latina, identidades y proyectos de integración*. Holguín: Ediciones La Luz.
- Rojas-Mix, M. (1978). "El Hispanismo. Ideología de la dictadura en Hispanoamérica". *Araucaria*, ISSN: 1575-6823, 2: 47-59.
- Rostow, W. W. (1973). *Las etapas del crecimiento económico*. México D. F.: FCE.
- San Juan, C. (2013). "Una aproximación a los sistemas de salud y seguridad de los trabajadores en los países de la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR)". *Revista de derecho laboral y seguridad social*, ISSN: 1576-169X, 19: 1972-1993.
- Serbin, A. (2014). "Los nuevos regionalismos y la CELAC: los retos pendientes", en Bonilla, Adrián y Álvarez, Isabel (eds.). *Desafíos estratégicos del regionalismo contemporáneo: CELAC e Iberoamérica*. San José: FLACSO: 47-78).
- Sotomayor, A. A. M. (2013). *La cumbre CELAC-UE en Santiago de Chile: una apuesta a las inversiones y el emprendizaje*. México D. F.: Universidad Autónoma de México.
- Torres Rivas, E. (1971a). *Las clases sociales en Guatemala*. Ciudad de Guatemala: Ladívar.
- Torres Rivas, E. (1971b). *Interpretación del desarrollo social centroamericano*. Santiago de Chile: PLA.
- Vejar, D. J. (2017). "Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar". *Revista Colombiana de Sociología*, 40 (20): 27-26.
- Villagómez, P. (2014). "Utopía y realidad del diálogo birregional CELAC-Unión Europea". *Línea Sur*, ISSN: 1390-6771, 8, mayo-agosto: 77-104.
- Wallerstein, I. (2006). "La construcción histórica de las ciencias sociales desde el siglo XVII hasta 1945", en Wallerstein, Immanuel (et al.). *Abrir las Ciencias Sociales*. México D. F.: Siglo XXI.
- Weller, J. (2009). *El nuevo escenario laboral latinoamericano: Regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Weller, J. (2014). "Aspectos de la evolución reciente de los mercados laborales de América Latina y el Caribe". *Revista CEPAL*, 114: 7-29.
- Zea, L. (1974). *El pensamiento latinoamericano*. Madrid: Ariel.



OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Revista

OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe - IEALC

Año 2020 | Vol. 4, NI

Reseña de *On New Terrain. How Capital is Reshaping the Battleground of Class War*

Kim Moody. Haymarket Books. Chicago, 2017, 304 páginas.

Reseña bibliográfica por Paula Varela

RECIBIDO: 30 de junio de 2020

Reseña de *On New Terrain. How Capital is Reshaping the Battleground of Class War*

Kim Moody. Haymarket Books. Chicago, 2017, 304 páginas.

Paula Varela
CEIL-CONICET
paula.varela.ips@gmail.com

Kim Moody es un autor bien conocido en los estudios del trabajo, particularmente para quienes investigamos las organizaciones sindicales en la actualidad e, indisoluble de ellas, la situación de la clase trabajadora contemporánea, sus luchas, sus modos de articulación y sus estrategias políticas. Militante e intelectual norteamericano, es uno de los fundadores de *Labor Notes* a fines de los años setenta, y la conformación de este agrupamiento de activistas sindicales que realizan conferencias, cursos de formación, difusión de conflictos, etc., está directamente ligada a una preocupación que desvela a Moody desde hace 40 años: cómo volver a poner en pie a los sindicatos y, de este modo, a una clase obrera profundamente golpeada por las políticas neoliberales. Persiguiendo esta preocupación, en 1997 irrumpió con la propuesta de un Sindicalismo de Movimiento Social (*Social Movement Unionism*) que, si bien tiene puntos problemáticos que he tratado de plantear en otro artículo, tuvo la virtud de ser una crítica furibunda al sindicalismo corporativo y de servicios, y a su lógica de aceptación de la fragmentación y precarización de los trabajadores que la burguesía conquistó post década del '80. Con esa propuesta, el autor se metió de lleno en el debate sobre la "revitalización sindical" presentando no sólo una lectura de la decadencia de los sindicatos en el neoliberalismo sino un programa para su reconstrucción que aún hoy sigue provocando intervenciones.

Más de 20 años después y en medio de una crisis capitalista que parece no tener fin, Kim Moody vuelve a pedir la palabra para hacer un análisis exquisito de la clase obrera norteamericana. De eso se trata *On New Terrain. How Capital is Reshaping the Battleground of Class War*, obra que Razmig Keucheyan definió como "el mejor libro que conozco sobre las luchas de clases a principios del siglo XXI". Si semejante definición puede parecer exagerada, lo que es seguro es que el libro de Moody es una pintura detallada y precisa de las transformaciones sufridas por las y los trabajadores en las últimas décadas en la principal potencia del mundo, pintura que en sí misma es una definición de su objeto: la clase obrera está analizada allí como un sujeto beligerante, constituido a través de una guerra de clases en la que el capital, su antagonista, viene imponiendo condiciones y reconfigurando el propio terreno en el que se libran las batallas. He ahí la primera virtud de este texto: es un libro vivo sobre un sujeto vivo.

Para llevar adelante esta pintura, Moody elegirá tres dimensiones de análisis de la guerra de clases, las cuales constituyen tres partes diferenciadas del libro: la relativa a la nueva morfología de la clase trabajadora; la que refiere a lo que podríamos llamar las nuevas “posiciones estratégicas” fuertemente ligadas a los “choke points” (puntos de estrangulamiento) del mundo global; y la que tiene que ver con los cambios en el terreno político en Estados Unidos. En lo que sigue, destacaremos las principales afirmaciones de cada parte teniendo en cuenta otro acierto del libro: cada uno de los argumentos está, no sólo fuertemente documentado, sino que está elaborado en diálogo con puntos de vista más o menos extendidos con las cuales Moody quiere polemizar.

En la primera parte, *The Remaking of U.S. Working Class*, el autor realiza una descripción detallada (basada en buena medida en datos estadísticos de EE. UU.) de las mutaciones sufridas por la clase obrera norteamericana desde los ‘70 hasta la actualidad. Uno de los principales ejes de debate aquí es la idea de fragmentación de la clase obrera entendida como su licuación al estilo de lo que plantea Guy Standing para quien, como el mismo autor recuerda en el libro, hablar de clase trabajadora o de proletariado es poco más que un ejercicio de evocación.

Frente a estas posiciones, Moody analizará pormenorizadamente una serie de transformaciones, no para negar la fragmentación sino para cualificarla. En primer lugar, se dedicará a explicar la caída del empleo en el sector manufacturero: mensurará el desplazamiento de la industria a los servicios y lo que denomina el “reshoring” del sector manufacturero como tendencia contraria al “offshoring”, el fenómeno de la tercerización y sus características locales, y se concentrará en el análisis del aumento de la productividad en la industria norteamericana. El detalle de los modos en que los empresarios han eliminado los tiempos muertos (a través de la reorganización del proceso de trabajo), extendiendo la jornada laboral (a través de creaciones tales como el “banco de horas”) y, al mismo tiempo, aumentado la plusvalía relativa (a través de modificaciones tecnológicas), lleva a Moody a la siguiente conclusión: “Es lógico, por lo tanto, que el hecho de que la productividad se haya duplicado con creces desde principios de 1980 puede explicar, en gran medida, la caída del 50% de los puestos de trabajo de los trabajadores de la producción manufacturera durante ese largo período. Los beneficios para el capital de EE.UU. fue enorme, ya que los costos laborales unitarios en la industria manufacturera de EE.UU. cayeron constantemente desde 1990 hasta 2010” (2017: 18-19). En oposición a una mirada ligada a una “caída inexorable del trabajo industrial”, Moody pone el foco en la productividad y desde allí analiza también el aumento del empleo en el sector de servicios destacando una doble condición: a) que es un sector con una jornada laboral menor que en la industria manufacturera y los servicios directamente relacionados a la producción (construcción, transporte de bienes de capital, almacenamiento, etc); y b) que es un sector

con baja productividad del trabajo. Es justamente la combinación entre baja productividad y jornadas reducidas la que hace que el sector requiera, proporcionalmente, la incorporación de mucha fuerza de trabajo, explicando su aumento relativo.

La primera conclusión de esta parte del libro es resaltar que la principal modificación de la clase obrera norteamericana ha sido la brutal caída de su salario real y relativo. En paralelo a la caída del salario, Moody destaca el aumento de las ganancias empresarias. En la página 33, puede encontrarse una tabla que muestra esta relación entre salarios y ganancias desde 1975 hasta 2011, haciéndose visible un aumento del 68 % en las ganancias empresarias en esos 36 años. En este sentido, la precarización de la fuerza de trabajo es incomprensible, según Moody, sin ponerla en el marco de la caída del salario relativo en los últimos cuarenta años, es decir, de una mutación que dio como resultado un aumento considerable para el capital y una caída abrupta para la clase trabajadora. En el marco de este proceso se inscribe tanto la feminización de la fuerza de trabajo como el aumento de la migración y la racialización. La primera, relacionada con la necesidad de una cada vez mayor reproducción de la fuerza de trabajo al interior de EE. UU. Como señala Moody un 57% del crecimiento del sector servicios privados (sin contar las finanzas, seguros y bienes raíces) corresponde al empleo en el área de reproducción social (hospitales, educación, geriátricos y todas las instituciones de cuidado), nichos profundamente feminizados. La segunda, relacionada con procesos cada vez más fuertes de desposesión afuera de EE.UU. Los negros, latinos y asiáticos (tanto nacidos dentro como fuera de EE.UU.) superan un tercio de la población norteamericana (a 2010), mientras que en 1980 llegaban al 20%.

Basándose en estos datos, la primera parte del libro termina con la elaboración de un esquema de círculos concéntricos a partir del cual Moody organiza esta clase obrera re-consolidada, reconstruida y diversa. En el corazón del esquema, y contando con más de 23 millones de trabajadores (antes de la recesión de 2008), Moody coloca a los trabajadores del sector privado tanto de la producción (industria manufacturera, minería, construcción, energía) como la logística (transporte, almacenamiento, información). En el siguiente círculo y destacándolo como un sector altamente concentrado que conforma un “nuevo corazón de la clase obrera”, coloca a los trabajadores de servicios, particularmente los de la reproducción social y mantenimiento (de edificios de oficinas, de puntos de transporte de personas: aeropuertos, estaciones de tren y colectivos; y de instituciones de reproducción social). Y como último círculo, el compuesto por los trabajadores de oficina y de venta, muchos de los cuales también están fuertemente concentrados en términos espaciales.

La segunda parte, *The Changing Terrain of Class Struggle*, estará dedicada, centralmente, al desarrollo de lo que Moody considera el “pasaje de la cadena de producción a la logística”, proceso que es el resultado de la concentración y centralización del capital en Estados Unidos y que reconfigura el terreno de la lucha de clases en términos espaciales. Si la Parte I buscó desarrollar la reconfiguración de la clase obrera en términos sociales y de su fragmentación, aquí Moody se adentra en el problema del espacio y, contra las tesis de una total dispersión y desconcentración de la fuerza de trabajo (tesis que abona a la idea de su irreversible debilidad), el autor va a analizar las tres grandes concentraciones obreras de la Norteamérica contemporánea: New Jersey, Chicago y Los Angeles. De este modo le abre la puerta al debate de las nuevas “posiciones estratégicas” (para usar los términos de John Womack) que detenta la clase trabajadora no sólo a partir de su ubicación en la producción sino, fundamentalmente, a partir de su ubicación en la logística, entendida ésta como actividad productiva. Lejos de cualquier nostalgia por la vieja “Detriot”, Moody demuestra un muy bien documentado conocimiento del rol que cumplen los clusters de almacenes de logística para la circulación de capital y los nuevos *choke points* (puntos de estrangulamiento) que se constituyen. Pero, además, realiza una descripción de la concentración obrera (fuertemente racializada) que no sólo trabaja sino que habita en los cordones de logística de estas megalópolis norteamericanas. Buena parte de la mirada sobre el espacio que despliega Moody en el libro es tributaria de los desarrollos de David Harvey y la idea de *spatial fix* (solución espacial), desarrollada en sus análisis sobre el capitalismo global.

Esta segunda parte termina con el inicio de un debate que se sitúa abiertamente en el terreno de la lucha de clases, eje que dará paso al resto del libro. Pero a diferencia de lo que va a desarrollar en la parte III, aquí lo hace a partir de la pregunta acerca de cómo explicar los ascensos en la lucha de clases, cuáles son los factores decisivos. Para eso, retoma discusiones clásicas en el marxismo como las que se dan alrededor de las ondas largas entre autores como Ernest Mandel, Charles Tilly, John Kelly o Beverly Silver. Este es, quizás, el capítulo menos logrado del libro en la medida en que el contrapunto con dichos autores no resulta convincente, sino que está puesto en función de retomar la idea de la importancia del lugar de trabajo y de la “minoría militante” en el (tomando a David Montgomery), idea con la que acuerdo plenamente aunque eso no resuelva el debate sobre la explicación de los ascensos obreros.

La descripción previa de los millones de trabajadores concentrados en los cordones logísticos de Los Ángeles, New Jersey y Chicago es puesta aquí bajo la luz de la pregunta sobre cómo organizar esa extensa red obrera que tiene la potencialidad (pero nunca la certeza) de estrangular al capital allí donde éste se afixia. Y lo hace a partir de señalar

ciertos elementos de recomposición de la lucha sindical en Estados Unidos, particularmente de las huelgas, en los últimos cinco años.

El libro cierra con una actualísima discusión sobre cómo construir una política de clase en Estados Unidos, que recorre las más de 100 páginas de la parte III: *The Changing Political Terrain*. Si era actual en 2017, cuando fue publicado el libro, hoy lo es más que antes dadas las masivas movilizaciones en repudio a al asesinato de George Floyd. Y, como podrán imaginar, Kim Moody no le quita el cuerpo a dar ese debate en detalle y propone discutir abiertamente sobre estrategias políticas. La pregunta que signa todo este bloque es: cómo potenciar la fuerza de la clase obrera desde una perspectiva anticapitalista. El punto de partida (contra visiones más sindicalistas) es que cualquier propuesta de fortalecimiento de los trabajadores no puede reducirse al terreno sindical sino que debe, obligadamente, incorporar el terreno político, tanto en lo que hace a la pregunta por el tipo de organización política que necesita la actual clase obrera norteamericana, como al tipo de estrategia que se requiere en el marco del bipartidismo norteamericano. Para esto va a presentar un análisis en cuatro dimensiones. La primera refiere a la estructura estatal estadounidense y a las relaciones entre sus distintos niveles (gobierno federal, estados, provincias, municipios y ciudades), tanto en términos de capacidad de definición de sus políticas, como en términos de recursos económicos. Estas relaciones se modificaron desde de los años '70 en adelante, otorgándole mayor peso (y autonomía) a los estados locales, lo que redundó en una política de competencia interestatal por recursos económicos. Moody analiza el impacto que estas modificaciones produjeron en los partidos Republicano y Demócrata, particularmente en la forma en que obtienen los fondos de campaña electoral y el modo en que eso afecta la democracia partidaria interna. La segunda dimensión es un análisis del bipartidismo norteamericano que Moody resume como "*Prisoners of the American Scheme*" (prisioneros del esquema americano). Allí explica las razones por las cuales la aparición de un "tercer partido" dentro de las reglas del juego del régimen resulta sumamente difícil. Pero además hace una lectura del giro del Partido Demócrata hacia un partido social-liberal, basado en la política de identidad y el abandono de la línea redistribucionista con base en los sindicatos.

La tercera dimensión discute contra la ilusión de "izquierdizar" al Partido Demócrata (PD) a través de "candidatos de izquierda" (como podría ser Alexandra Ocasio Cortés del *Democratic Socialists of America* - DSA) y explica por qué el resultado de ese tipo de políticas ha sido la "absorción" de dichos candidatos por parte del PD, y no la transformación del PD a partir de dichos candidatos. Los ejemplos históricos que da de los diversos fracasos en los intentos de izquierdizar el PD resultan muy ilustrativos. En esa explicación, desarrolla la estructura interna del PD, los aportes económicos recibidos de las empresas, y los compromisos de clase que esto genera. Esta parte termina con una crítica que

aparece casi como una conclusión lógica de la exposición: el cuestionamiento a la idea de “*Our Revolution*” levantada por Bernie Sanders en la última elección.

Por último, la cuarta dimensión refiere a una discusión sumamente compleja que es la pregunta acerca de cuál debe ser la relación entre la construcción de movimientos de base y la política electoral desde una perspectiva socialista. En este punto, criticará la ubicación de ciertas visiones de la izquierda que considera que los partidos electorales deben “dar apoyo” a las luchas en lugar de “construir sus bases” en los sindicatos y movimientos sociales. Y abogará un por un partido basado en los movimientos sociales de clase (tanto sindicales como territoriales) para el cual el trabajo de base de los militantes en dichos movimientos es crucial y los avances que puedan realizarse en el terreno “local” (vs. la idea de “ir por arriba”), son determinantes. El libro cierra con un *Postscript* que se llama: “*Who Put Trump in the White House?*” (¿quién puso a Trump en la Casa Blanca?) dedicado, justamente, a otra de las discusiones centrales en EE. UU. en la actualidad. En su respuesta, además de demostrar que las lecturas que apuntan a la clase obrera blanca como culpable del triunfo de Trump están bastante viciadas metodológicamente, afirmará que lo que está como trasfondo del triunfo de Trump es el declive de votos demócratas entre los trabajadores, declive que lleva décadas y que está relacionado con la decisión del PD de abandonar su base de representación de los sindicatos, en el marco de las políticas neoliberales llevadas a cabo por el propio PD. Por ello, a la pregunta de ¿Quién puso a Trump en la Casa Blanca?, la respuesta de Moody es: *The Democrats*.

Para cerrar solamente me resta una recomendación: lean este libro. Más actual que en el momento que fue publicado, las luchas sindicales en Estados Unidos se han ido incrementando tal como lo señalaba Moody. El año 2018 fue testigo de huelgas en diversos sectores entre los que se destacan las trabajadoras (mayoritariamente mujeres) de la reproducción social, con la famosa *Teachers` Spring* que recorrió varios estados. A eso se suma, las movilizaciones que, surgidas del repudio al asesinato racista de George Floyd a manos de la policía, han generado un proceso de protesta y politización que muchos caracterizan como el más masivo de los últimos 40 años. El intento de comprender estos fenómenos sociales y políticos es, además de una ineludible mirada a la principal potencia del mundo, una tarea necesaria para quienes buscamos analizar la situación de la clase obrera a nivel global.



OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Revista

OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe - IEALC

Año 2020 | Vol. 4, N°

Reseña de Rosa Luxemburgo y la reinención de la política. Una lectura desde América Latina

Hernán Ouviña. Editorial El Colectivo (Argentina), Editorial Quimantú (Chile), Bajo Tierra Ediciones (México), La Fogata Editorial (Colombia), 2020. 206 páginas. Segunda edición

Reseña bibliográfica por Francisco L'Huillier

RECIBIDO: 22 de mayo de 2020

Un hilo rosa latinoamericano

Reseña de Rosa Luxemburgo y la reinención de la política. Una lectura desde América Latina

Hernán Ouviaña. Editorial El Colectivo (Argentina), Editorial Quimantú (Chile), Bajo Tierra Ediciones (México), La Fogata Editorial (Colombia), 2020. 206 páginas. Segunda edición

Francisco L'Huillier
IEALC – UBA
franciscolhuillier@hotmail.com

Estamos viviendo tiempos convulsionados. El capitalismo como sistema-mundo, que no ha logrado sino una débil recuperación después de la crisis del 2008 ha entrado ya definitivamente en una nueva fase recesiva, agravada por la explosión de una pandemia que alcanza todos rincones del mundo y que ha paralizado los resortes más importantes de la economía global, agudizando las ya deterioradas condiciones de vida de la gran mayoría de la clase trabajadora. En este contexto, para quienes creemos que otra forma de organizar las relaciones sociales -productivas y reproductivas- es no sólo posible sino necesaria para asegurar la supervivencia de la humanidad, se vuelve más imprescindible que nunca la tarea de repensar críticamente el modo de producción capitalista.

Volver a los clásicos en tiempos de incertidumbre y sobreoferta de repertorios edulcorados y repetitivos, es siempre una opción prometedora, y hasta nos animamos a decir, reconfortante. Pero este retorno debe ser capaz de esquivar la tendencia a una reconstrucción dogmática y fosilizada de estas grandes luminarias del pensamiento crítico. Como nos enseñó Gramsci, la búsqueda de una reconstrucción de la tradición marxista implicaba desembarazarse de una representación mesiánica de la figura del propio Marx¹. Se trata más bien de reactualizar los aportes de estos autores y autoras, a la luz de la evolución de la dinámica y contradictoria modernidad capitalista.

Al interior de la tradición marxista, la clarividencia estratégica, la agudeza teórica y la perseverancia militante de Rosa Luxemburgo representan un caso excepcional de la pertinencia contemporánea de quienes en el temprano siglo XX actualizaron y reforzaron el legado de sus padres fundadores, Marx y Engels. El reciente libro de Hernán Ouviaña, *Rosa Luxemburgo y la reinención de la política. Una lectura desde América Latina*, nos invita

¹ “Carlos Marx es para nosotros maestro de vida espiritual y moral, no pastor con báculo. Es estimulador de las perezas mentales, es el que despierta las buenas energías dormidas que hay que despertar para la buena batalla. Es un ejemplo de trabajo intenso y tenaz para conseguir la clara honradez de las ideas, la sólida cultura necesaria para no hablar vacuamente de abstracciones” (Gramsci, 2005: 40).

justamente a retomar esa profusa obra para pensar críticamente la realidad de nuestro continente.

No se trata de un manifiesto celebratorio más de la vida y obra de Rosa Luxemburgo, sino de una invitación amistosa a leerla desde los márgenes, alumbrando el carácter imperecedero de su herencia humanista, libertaria y antiimperialista a partir de nuestra contemporaneidad, y sopesando las derrotas que ha sufrido el movimiento obrero en el largo siglo XX, con el tenaz optimismo que impulsaba a Rosa a la acción aún en las más adversas circunstancias. Cada capítulo, ceñido a una dimensión particular del legado de Rosa, nos sumerge en un diálogo fraterno con otrxs autorxs y visiones del pensamiento crítico, que en menor o mayor medida están conectadxs a la militante espartaquista por un hilo *rosa*. El autor, a su vez, nos propone acercar las reflexiones de Rosa a otras realidades distantes a Europa, especialmente la latinoamericana, siendo ésta una suerte de caleidoscopio en el que confluyen tradiciones revolucionarias *sui generis* e intelectuales orgánicos cuyo compromiso militante y lucidez teórica son comparables a las de Rosa.

A lo largo de sus casi doscientas páginas, Ouviaña reconstruye, con una marcada vocación pedagógica, y de manera esquemática e integral, las diferentes aristas de la vertiginosa trayectoria política, personal y teórica de una de las referentes principales del socialismo europeo, asesinada por fuerzas paramilitares contrarrevolucionarias en enero de 1919, a la temprana edad de 47 años.

El libro se abre con un cautivador prólogo de Silvia Federici, al que sigue una introducción del autor, y una breve cronología de la biografía de Rosa Luxemburgo entrecruzada con los acontecimientos más importantes del convulsionado tiempo histórico que le tocó presenciar.

El primer capítulo del libro, titulado “Una vida signada por múltiples opresiones e infinitas ansias de libertad”, nos introduce en itinerario personal y político de Rosa Luxemburgo, condicionada por distintas opresiones culturales y sociales. En primer lugar, por el hecho de ser una mujer socialista formada en la universidad, en una Europa machista donde el hombre continúa acaparando posiciones jerárquicas en todos los ámbitos de la vida pública y privada. Al mismo tiempo, su procedencia judía, su origen polaco -una nación ocupada por tres imperios a la vez -, y su condición de migrante en Suiza, tras escapar de la policía zarista, y más tarde en Alemania, hacen que su trayectoria vital esté lejos de expresar un status de privilegio dentro del mundo burgués occidental. El capítulo recorre las vicisitudes políticas -y personales- que atravesó Rosa desde sus primeros pasos como militante del Partido Socialdemócrata Alemán (PSDA) hasta su asesinato en 1919. De su inalcanzable legado como revolucionaria, se destacan un conjunto de hitos que marcaron a fuego la construcción de una subjetividad arrojada integralmente, en cuerpo y espíritu, a la lucha por la emancipación última de la humanidad. Entre ellos,

sus preclaras polémicas con Bernstein y Kautsky, dos de los dirigentes más prestigiosos del partido; su original lectura de la Revolución Rusa de 1905 como un proceso de masas; su manifiesta vocación pedagógica y su rol inigualable como formadora de cuadros en la Escuela de Formación del PSDA. También, su posicionamiento crítico, sin tapujos, frente a la capitulación de la socialdemocracia alemana ante el estallido de la Primera Guerra Mundial, con la escandalosa aprobación de los créditos de guerra; así como la fundación de la Liga Espartaco, núcleo militante que conformaba la tendencia de izquierda del PSDA, y del que Rosa fue su principal mentora. Sus últimos años coinciden con el triunfo de la Revolución Rusa de 1917. Rosa es una de las primeras marxistas que, celebrando el avance indudable que representa la revolución en la lucha emancipatoria de la clase trabajadora, observa con preocupación la deriva autoritaria y verticalista que comienza a tejerse en el Estado soviético que dirige el partido bolchevique. En 1918, tiene un rol activo en la revolución alemana. Es encarcelada, y una vez liberada, se ve obligada a pasar a la clandestinidad. Participa de la fundación del Partido Comunista Alemán el 30 de diciembre de ese año. A los quince días es asesinada junto al militante Karl Liebknecht. Sugestivamente, Ouviaña afirma que por la brutalidad con la que se ensañaron sus asesinos con su persona se trató de un atroz femicidio, que puede explicarse por su incansable tenacidad y su oposición constante a los patrones de conducta a los que debía subsumirse una mujer por aquel entonces.

En el capítulo dos, “Conocer el capitalismo para poder combatirlo”, Ouviaña reconstruye la epistemología que subyace en la obra de Rosa Luxemburgo. Anclada, por supuesto, en el marxismo, pero no en tanto doctrina clausurada y absolutizada como verdad última, sino como una brújula que se va calibrando una y otra vez para avanzar en el conocimiento de un mundo en constante movimiento y transformación. En este sentido, partiendo de una concepción dialéctica del ser humano y la naturaleza, Rosa postula al capitalismo como una *totalidad* que es síntesis de múltiples contradicciones. En otras palabras, las partes conforman el todo, y el todo conforma a las partes. Siguiendo a Ouviaña, en Rosa Luxemburgo observamos una recuperación del marxismo en tanto filosofía de la praxis y ciencia revolucionaria. Una ciencia que articula el conocimiento de la realidad y su transformación en forma dialéctica, algo que es inherente al marxismo como disciplina científica, pero que no todos quienes se definen marxistas aplican realmente. El mérito de Rosa es haberlo comprendido y ejercitado de manera magistral. El capítulo tres se titula “Protagonismo popular y organización revolucionaria”. Como su nombre lo indica, indaga en la perspectiva política y revolucionaria que desarrolla Rosa en sus años como referente socialista. En este sentido, Ouviaña nos dice que, aunque Rosa erige a la organización política como algo imprescindible esto “no le impide abrirse al aprendizaje de procesos y acciones imprevistas [...] donde partidos y sindicatos, lejos de

dirigir y orientar el rumbo de los acontecimientos, van a la saga de ellos y se ven obligados a adaptarse a destiempo a sus ritmos y movimientos zigzagueantes” (Ouviña, 2020: 83). Vemos a una Rosa que asume una concepción de la estrategia revolucionaria en tanto articulación entre la *dirección* desde la organización política, y la activación de las masas como *proceso* o movimiento que desborda episódicamente los límites de aquella.

El autor pasa revista a las polémicas de Rosa con Lenin en torno a los debates programáticos del Partido Obrero Socialdemócrata Ruso (POSR). En oposición a la estrategia de Lenin, Rosa no ve con buenos ojos impulsar un movimiento independentista en Polonia, y en su lugar insta a conjugar las fuerzas revolucionarias del movimiento obrero polaco con el ruso, en contra del absolutismo. Otra de las críticas de Rosa al líder bolchevique versa sobre la “tendencia ultracentralista” de este y el Comité Central, en donde las “demás organizaciones se limitan a ser instrumentos de ejecución de sus designios” (Luxemburgo, 1978: 114).

El autor hace hincapié en el señalamiento de Rosa de la necesidad de amalgamar las luchas políticas con las luchas económicas. En polémica con Kautsky, Luxemburgo advierte sobre el peligro de abandonar la lucha por la transformación revolucionaria absolutizando las indudablemente necesarias reformas que mejoran las condiciones de vida de la clase trabajadora en su cotidianeidad. Bajo ninguna circunstancia un verdadero socialista debe perder de vista el objetivo final, que no puede alcanzarse por medio de las instituciones burguesas.

El capítulo cuatro, que lleva por nombre “Formación política y disputa cultural para la emancipación”, destaca la dimensión pedagógica de Rosa Luxemburgo, que “[...] siempre abogó por construir y dotar de centralidad a los espacios orgánicos y a los momentos de autoaprendizaje de las masas” (Ouviña, 2020: 104). Rosa dejó una marca indeleble en su paso por la Escuela de Formación del PSDA entre 1907 y 1914. El autor traza un paralelismo entre las prácticas de enseñanza de Rosa y la tradición de la educación popular inaugurada por Paulo Freire, en la medida en que se despoja de los métodos ortodoxos de instrucción y adopta una pedagogía de la pregunta. No concibe impartir un conocimiento cerrado que reciban los militantes de manera unilateral, sino que aboga por la construcción de un saber colectivo, de naturaleza dialéctica.

Volviendo sobre la noción de totalidad, Ouviña pone de manifiesto que Rosa concibe al socialismo como una concepción de mundo. Es para ella un proyecto emancipatorio que se va moldeando siempre desde la praxis, y en el que es insoslayable la participación activa de las masas. Todo intento por avanzar hacia la construcción de ese horizonte sin ellas se vuelve fútil.

En el capítulo quinto, “Estado, lucha de clases y política prefigurativa. De la dialéctica reforma-revolución al ejercicio de una democracia socialista”, el autor discurre sobre una

Rosa que se enfrenta a las lecturas mecanicistas y antidialécticas que promulgaban los intelectuales y dirigentes de la socialdemocracia alemana, y que hegemonizaban las caracterizaciones e intervenciones políticas de la Segunda Internacional.

Así como para Rosa hay un entrelazamiento orgánico entre reforma y revolución, en relación al vínculo entre socialismo y democracia, Rosa incita a “concebir de manera dialéctica a este binomio” ya que “sin democracia no hay socialismo, pero a la vez sin socialismo no es posible una democracia sustantiva” (Ouvina, 2020: 124).

Rosa rechaza de lleno las tesis del político socialdemócrata Eduard Bernstein en torno a la caducidad de la estrategia revolucionaria, y la exclusividad de las reformas progresivas dentro de la democracia burguesa. Para ella, la consigna por la revolución social seguía teniendo vigencia plena ya que, si la estrategia consistía en replegarse sólo a reformas canalizadas institucionalmente, en última instancia se chocaría con el límite mismo de la subsunción política de la clase obrera por el Estado capitalista, y esto se traduciría en una revigorización del sistema en su totalidad.

Respecto a la Revolución Rusa, Rosa niega que sea un modelo replicable en cualquier momento histórico o espacio geográfico. El autor nos revela una Rosa cabalmente antidogmática que, lejos de idealizar la revolución bolchevique, intenta analizarla críticamente, no con afán destructivo, sino por el contrario, en un sentido profundamente creativo y vital, que debe imitar cualquier tentativa política que persiga la construcción genuina del socialismo en nuestra era.

Denuncia con preocupación la disolución de la Asamblea Constituyente por parte de los bolcheviques, y aboga por una verdadera democracia de naturaleza socialista y espíritu libertario. La libertad no puede ser el privilegio de una casta burocrática. Propone la resignificación de la consigna *dictadura del proletariado*, a través de la conformación de instancias de autogobierno de las masas y la radicalización de una democracia liberada de las restricciones formales del republicanismo burgués.

El capítulo sexto lleva el título “Mujeres, pueblos indígenas y naturaleza en la reproducción de la vida”. Son sin duda estos tópicos, los elementos del pensamiento de Rosa que más se anudan con las discusiones que ha incorporado la llamada nueva izquierda y los movimientos sociales contemporáneos.

Rosa supo dedicar gran cantidad de páginas a estudiar aquello que queda por fuera de la esfera de la producción, en especial, la reproducción de la vida bajo el capitalismo y la multiplicidad de formas de opresión que éste cristaliza. Hay indudablemente en Rosa una impronta feminista, pero en la que no hay disociación entre las reivindicaciones de género y la causa socialista o la perspectiva de clase. En este sentido, el capitalismo y el patriarcado conforman una unida co-constitutiva.

Al mismo tiempo, al estudiar formaciones sociales en las que no impera el modo de producción capitalista, Rosa cuestiona el supuesto carácter ahistórico de las relaciones mercantiles que pregonan los economistas burgueses. A su vez, pone en entredicho la trama positivista del marxismo más ortodoxo, que asiste con satisfacción a la subsunción de dichas relaciones precapitalistas dentro del modo de producción capitalista, en pos del progreso de las fuerzas productivas. Progreso que nos acercaría al mentado socialismo de manera lineal y uniforme.

Con relación al vínculo entre la naturaleza y el capitalismo, un debate que es sumamente pertinente para los tiempos que vivimos, Ouviaña nos muestra que Rosa tenía bien claro que este último requiere explotar brutalmente no sólo a los trabajadores, para lograr la reproducción ampliada del ciclo del capital, sino también a aquella. En tal sentido, la acumulación primitiva no fue tan solo un primer momento histórico de transición dentro del modo de producción capitalista, sino que expresa una necesidad de estas relaciones sociales de producción que se reactualiza de manera constante.

En esta encrucijada ambiental que atravesamos como civilización, es vital recuperar a Rosa para proyectar un llamamiento a la crítica descarnada de nuestro proceso de metabolismo social, y al ensayo de alternativas políticas que pongan en cuestión la lógica predatoria y la racionalidad instrumental que ha marcado de manera ininterrumpida a la era del *capitaloceno*.

El capítulo séptimo, titulado “Revitalizar el internacionalismo desde la diversidad”, aborda las reflexiones de Rosa en torno a la cuestión nacional y la lucha anticolonial. A pesar de que Rosa estaba impregnada por un espíritu antiimperialista y anticolonialista, no convalida un eventual proceso de independencia polaca respecto de Rusia. Tras haber analizado la estructura socioeconómica del capitalismo polaco en su tesis doctoral, llega a la conclusión de que sería ciertamente reducido el margen de desarrollo económico y social que podría alcanzar Polonia en caso de constituirse como Estado independiente. Ofrece entonces una solución estrictamente política e internacionalista: el llamamiento a las clases trabajadoras de ambas naciones a luchar codo a codo desde una perspectiva socialista e internacionalista contra el absolutismo zarista.

Sin embargo, Rosa de ninguna manera desestima la existencia de opresiones sociales, culturales y económicas de unas naciones sobre otras, como queda reflejado en el prefacio a *La cuestión polaca y el movimiento socialista*. Su propuesta concreta para Polonia, en este caso, será consolidar la autonomía administrativa de dicho territorio, y dotar a la nación con instituciones políticas propias, pero sin que esto suponga la secesión en tanto Estado-nación independiente, sino la constitución de un Estado plurinacional, y aclarando que esta autonomía sólo podría lograrse plenamente en una sociedad sin clases. Esto mismo es lo que reclaman muchas naciones originarias que han resistido la conquista española

en nuestro continente; he allí otro de los lazos que une la obra de Rosa con las tradiciones emancipatorias americanas.

Finalizamos con una reflexión que ilustra el peso de los aportes de Rosa Luxemburgo para la tradición marxista y anticapitalista universal, y que evidencia el carácter imperecedero de su legado teórico y militante. Siguiendo a Ouviña, no hay una clausura en la obra de Rosa: “[...] no nos deja un cuerpo acabado ni una estrategia puramente coherente de transformación. Los suyos son destellos en medio de la oscuridad, relámpagos que interrumpen la normalidad a las que nos tiene tan acostumbrados/as este sistema” (Ouviña, 2020: 192). Es por eso que estamos convencidos que regresar a Rosa es un paso indispensable para hacer carne la filosofía de la *praxis*, en tanto virtuosa retroalimentación entre la acción y la reflexión de la subjetividad humana que busca interpretar y transformar el mundo; y especialmente, de la clase trabajadora que, aún en los contextos más adversos como el actual, sigue organizándose y luchando en contra de la barbarie capitalista en cada rincón del planeta donde ella anida.

Bibliografía

Gramsci, Antonio (2005). *Antología*. México: Siglo XXI.

Luxemburgo, Rosa (1978) *Obras Escogidas*. Estudio preliminar y notas de Ramón García Cotarelo. Madrid: Ayuso

Ouviña, Hernán (2020). *Rosa Luxemburgo y la reinención de la política. Una lectura desde América Latina*. Buenos Aires: Editorial El Colectivo. Santiago: Editorial