4º Seminario Internacional sobre Flexibilidad Laboral, División y Respuesta de los Trabajadores:

"Respuestas sindicales a las estrategias empresarias de flexibilización contractual y precarización del empleo"

Buenos Aires, 16 y 17 de Mayo de 2008

Índice

Introducción 2

Participantes del seminario 2

Organización del trabajo 3

Presentación de las delegaciones extranjeras 3

Presentación del tema 6

Trabajo en Comisiones 9

Conclusiones 13

Anexos: 14

1. Convocatoria y programa 15

2. Transcripción de los afiches elaborados en las comisiones 18

Introducción

Los días 16 y 17 de Mayo el TEL organizó, en el marco del Proyecto Latinoamericano, el 4º Seminario Internacional sobre Flexibilidad Laboral, División y Respuesta de los Trabajadores: **"Respuestas sindicales a las estrategias empresarias de flexibilización contractual y precarización del empleo"**, con la participación de trabajadores y profesionales de distintos gremios, países y ciudades de Argentina.

El seminario se planteó 2 objetivos centrales: el abordaje conceptual del problema a la luz de los estudios y experiencias conocidas, junto con un diagnostico sobre las distintas formas de flexibilidad contractual y precarización existentes en los lugares de trabajo, por una parte y por la otra, el debate de las diferentes estrategias legales y sindicales que han ensayado o propuesto los trabajadores para resistir estas estrategias empresarias, con sus resultados y perspectivas.

El hecho de organizar periódicamente seminarios sobre el tema, responde al convencimiento que las estrategias empresarias de flexibilización, precarización y división del movimiento obrero constituyen uno de los principales desafíos que enfrenta el movimiento sindical en esta etapa.

Participantes del seminario

Participaron aproximadamente 70 delegados, dirigentes y activistas sindicales de Chile, México, Uruguay, Venezuela, Brasil y Argentina (de las ciudades de Buenos Aires, La Plata, Córdoba, Rosario y Mar del Plata); pertenecientes a diversos sectores de la economía (industria, comercio y servicios) tanto estatales como privados. Los gremios representados en el Seminario fueron: judiciales (provinciales y nacionales); estatales de diferentes reparticiones – entre ellas el Ministerio de Trabajo -; educación; metalúrgicos; automotriz; transporte automotor de pasajeros; subterráneos; bancarios; ferroviarios; comercio; telefónicos; aeronáuticos; mensajeros; portuarios; prensa, empresas de energía; industria del neumático; frigoríficos y gastronómicos.

También participaron del seminario integrantes de los centros que, junto con el TEL, conforman el Proyecto Latinoamericano (TIE Brasil, TIE Chile y Coalición por Justicia en las Maquiladoras de México).

Organización del trabajo

El seminario se organizó en dos jornadas de trabajo. Durante la primera, el viernes 16, se desarrolló un Panel de Presentación de los invitados extranjeros, en el cual un representante de cada país presentó su delegación, para luego hablar sobre las estrategias empresarias de flexibilización contractual y precarización del empleo en cada uno de los países. A continuación se realizó una presentación, a cargo de un integrante del TEL, caracterizando conceptualmente esta estrategia y reflexionando sobre los desafíos que estas las mismas representan para el conjunto del movimiento obrero. Para finalizar se explicitaron los objetivos del seminario: conocer y evaluar conjuntamente las experiencias de organización para enfrentar estas estrategias empresarias a nivel latinoamericano y mundial.

Durante la segunda jornada del seminario, la actividad se organizó en tres grupos que trabajaron las mismas consignas durante la mañana. Por la tarde, se realizó el Plenario de cierre, en el que se pusieron en común las conclusiones a que habían arribado las diferentes comisiones durante el debate previo.

Introducción, a cargo de Daniel Ximénez, del TEL

Este es el cuarto seminario internacional que el TEL organiza sobre la problemática de la precarización laboral y la flexibilización contractual. El objetivo general es la construcción de conocimiento para enfrentar estas estrategias empresarias a nivel latinoamericano. Para eso los otros centros del Proyecto Latinoamericano vienen también realizando desde el año 2002 actividades, locales e internacionales, en relación con esta problemática, de forma tal de incorporar los saberes surgidos de las experiencias de lucha en los distintos países.

Así como los compañeros latinoamericanos que hoy nos acompañan vienen a compartir y a debatir sus experiencias con nosotros, otros compañeros continuaran con esta reflexión en próximos encuentros, en un proceso de acumulación e integración de saberes surgidos de diversas experiencias y en distintos países, pero que enfrentan y buscan resolver un mismo problema, un mismo desafío, que le plantea el capital a los trabajadores en todas partes.

En ese sentido, en los próximos días se realizará otro de estos encuentros en Chile y trataremos de que las herramientas que se elaboren en este seminario se sumen a la reflexión y debates que allí se produzcan, con la redacción de un pre-informe que llevarán personalmente compañeros que asisten a este seminario.

Presentación de las delegaciones extranjeras

Uruguay: Raúl Ferrando, Secretario de Prensa de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria.

El problema de la precarización es un problema planteado para el conjunto de los trabajadores organizados por la defensa de las fuentes de trabajo y las condiciones laborales; dado que mientras los trabajadores se organizan para pelear por los problemas actuales, los grandes empresarios siempre están viendo a futuro, porque tienen los elementos económicos a su favor. Estas estrategias de flexibilización son impuestas mediante engaños a los trabajadores, haciéndoles creer que es bueno para ellos, que se trata de “humanizar el capitalismo”.

En Uruguay existe una lucha de más de cuarenta años por la unidad sindical, expresada primero en la CNT y después de la Dictadura cívico–militar en el PIT–CNT, que sigue siendo actualmente la única central sindical. Junto a las fuerzas progresistas en las últimas elecciones se

logra tener un gobierno que favorece un poco más a los trabajadores. Por este medio se logran leyes como la Ley de Libertad Sindical, que es un instrumento a medio camino entre la promoción y el amparo a la actividad sindical (fueros).

Otra ley es la **Ley de Tercerización** que evita la evasión de responsabilidades; mejora aportes patronales y da más seguridad al trabajador, ya que posiciona a las empresas que tercerizan como *garantes solidarios* de los créditos laborales de los trabajadores de las empresas contratadas. Esta Ley es una respuesta a la grave situación registrada en el sector forestal, en el que un grupo capitalista contrataba eventualmente trabajadores en distintos puntos del país sin realizar aportes y sin respetar las normas de salud y seguridad laboral. Por esto mismo en el sector forestal se registran siete trabajadores fallecidos durante el 2004. En relación con el tema de la salud y seguridad laboral, el Estado garantiza la participación de los trabajadores en estos temas, por medio del decreto Nº 291/07. Esta participación se da a través del Delegado de Seguridad Laboral, que representa a los trabajadores en cada establecimiento. Esta serie de leyes son herramientas que hay que utilizar para mejorar las condiciones de trabajo.

Chile: Rodrigo Villagra, dirigente del sindicato de "Supermercados Líder"

Agradece la invitación y plantea la importancia de compartir la situación de su país con el resto de los participantes.

En Chile la llamada *tercerización* se conoce como *subcontratación*. Se puede tomar desde dos puntos de vista: para los patrones es flexibilidad laboral; pero para los trabajadores no es otra cosa que la precarización. La flexibilización no es aplicada solamente por los empresarios o las patronales, sino también por el Estado. Tanto las empresas como el Estado hacen exactamente lo mismo.

En el ámbito privado existen los trabajadores de planta y los *suministrados* o subcontratados. En el ámbito estatal existen los trabajadores de planta (que son una minoría) y los trabajadores de *contrata* (contratos eventuales) y *honorarios* (trabajadores que deben cotizar su propia seguridad social).

El marco legal no contempla estas situaciones ni las necesidades de los trabajadores, por eso lo que estamos empezando a hacer en Chile es poner lo que es legítimo por sobre lo que es legal. De aquí la importancia de conseguir avances a partir de plantear lo "legítimo": si la ley no nos ayuda o se no pone en contra, pues vamos por encima de la ley. Ese es el principal tema hoy en Chile.

El supermercado Líder es un ejemplo: se trata de una empresa que tiene más de 150 razones sociales o roles tributarios diferentes. Como la ley sólo permite la organización sindical por empresa, no podemos organizar un sindicato que agrupe a todos los trabajadores de Líder. A través de un proceso de organización logramos negociar con la 'mandante'. Si se hubiera hecho sólo lo que permite la ley no se habría conseguido nada.

El movimiento sindical en Chile está cambiando, especialmente después de los '90; quiere defender sus derechos más allá de las limitaciones e imposiciones de la legalidad. El ejemplo es la pelea de los más de 28.000 subcontratados de CODELCO (empresa estatal de producción de cobre). Los subcontratados de CODELCO lograron negociar con la mandante directamente. El tema de la precarización es muy usado por los empresarios, pero es necesario que los trabajadores se dispongan a pelear.

Brasil: Patrick Baptista. Secretario General del Sindicato de los Servidores Municipales de Curitiba (SISMUC)

En Brasil, la flexibilización y la precarización laboral se vinculan con una política de Estado. Hay un presidente obrero, pero no se avanza demasiado en mejoras para los trabajadores porque hay una alianza con sectores ricos del país. Estas alianzas están representadas por sociedades (parcerías) público–privadas. Son iniciativas conjuntas entre el sector público e

inversiones privadas: el Estado tiene un predio, construye y equipa un edificio pero los trabajadores son contratados por Organizaciones No Gubernamentales y no por concursos públicos. Esto fragmenta y dificulta la organización en la lucha por los derechos de estos trabajadores. Esta fragmentación es una de las grandes dificultades que los trabajadores tienen para organizarse.

También en el gobierno brasilero hay avances, como el reconocimiento de las centrales sindicales; algunas inversiones productivas; pero no hay avances en conquistas del movimiento social.

El Sindicato de Empleados Municipales ha conseguido avanzar en la organización en los lugares de trabajo; a través de la elección de delegados por parte de sus compañeros y esto ha facilitado la concientización y la participación directa.

Venezuela: Jean David Castro. Dirigente del sindicato de Nestlé

En Venezuela la lucha sindical para desgastar las estrategias capitalistas que fueron mermando la calidad de vida y el bienestar físico y mental de los trabajadores es muy dura. Esas estrategias muestran la unidad de los objetivos capitalistas más allá de las diferentes empresas y países.

La experiencia venezolana permite demostrar que la información y el conocimiento permiten denunciar las estrategias que han ido implementando los empresarios, a partir de las necesidades económicas de los más desposeídos, como por ejemplo la llamada jornada clandestina (compañeros obligados a trabajar hasta 14 o 16 horas) para no tener que aumentar la cantidad de trabajadores.

Con el actual gobierno se ha logrado minimizar una cantidad de estrategias que venían perjudicando las condiciones de trabajo desde hace muchos años, por ejemplo las empresas de trabajo temporal. En la transnacional Nestlé –con cuatro plantas en Venezuela– no existía relación entre las grandes ganancias y los salarios que pagaban. Además contrataban empresas de trabajo temporal para no tener ningún tipo de responsabilidad económica o con las prestaciones.

A través del reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo se determina que todas las actividades que tengan que ver directamente con la actividad propia de la contratante tenían que ser absorbidas por la empresa matriz. Esto permite recuperar a una cantidad de compañeros que a veces representaban más del 60% de los trabajadores propios de la beneficiaria.

Al igual que en Chile, los empresarios utilizan distintas razones sociales. En cada una de ellas, el número de trabajadores empleados no alcanza el mínimo requerido para formar un sindicato de empresa (aunque trabajen todos en el mismo establecimiento, como ocurre muchas veces). La reforma del reglamento determina que aunque tengan razones sociales diferentes, si existen vinculaciones productivas, se pueden formar sindicatos profesionales que agrupen a todos sus trabajadores.

A través de la actual propuesta de reforma de la Ley Orgánica de Trabajo, se propicia la creación de los Consejos de Trabajadores, para garantizar una participación directa en los cambios que hagan a la calidad de vida de los trabajadores.

En la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) se crea la figura del Delegado de Prevención. Las condiciones de trabajo se discutían en términos económicos en las organizaciones sindicales tradicionales y la intención es rescatar esa materia para la acción de los propios trabajadores en los lugares de trabajo.

México: Margarita Avalos. Coalición por la Justicia en las Maquiladoras (CJM).

La CJM está organizada en las distintas regiones de México y en Estados Unidos. Trabaja para mejorar las condiciones de vida y trabajo en México.

Las maquilas son plantas que producen insumos y componentes para diversas ramas industriales; principalmente de capitales estadounidenses y europeos. Este tipo de plantas se ubican particularmente en la frontera Norte de México; en donde confluye mucha fuerza de trabajo de diferentes regiones de México y de América Latina.

El gobierno estimula la instalación de este tipo de industrias y permite que se derrumben las conquistas laborales, con el discurso de que genera empleo y así cumple con la Constitución.

Existen "sindicatos fantasmas" creados por las mismas empresas y reconocidos legalmente que desestabilizan la organización genuina de los trabajadores. Estos seudo sindicatos firman verdaderos contratos de protección con las empresas aun antes de que están contraten a sus trabajadores, que ingresan así a un empleo con condiciones que fueron pactadas por otros en su nombre. Cuando un sindicato independiente logra superar todos los obstáculos, usualmente la planta cierra y se va a otra parte.

En la maquila también existen empresas clandestinas y mano de obra subcontratada. En estas modalidades los derechos de los trabajadores son todavía menores y las condiciones de trabajo peores.

Las violaciones a los derechos laborales más importantes son: en el momento de la contratación los trabajadores firman el alta, la renuncia y la afiliación al sindicato de la empresa. Las jornadas laborales son de diez horas o más y hay trabajadores que llegan a trabajar 24 horas corridas. Se manipulan productos químicos que dañan la salud de los trabajadores y sus familias; las enfermedades producidas por estas sustancias no son reconocidas como enfermedades laborales. Los índices de accidentes laborales son muy altos. Hay persecución a la actividad y a la organización sindical independiente, y la amenaza permanente del cierre y traslado de las plantas.

Presentación del tema

Exposición de Oscar Martínez, del Taller de Estudios Laborales

"El eje de este seminario es avanzar en **las respuestas sindicales a una combinatoria de estrategias empresarias que tienden a dividir, diferenciar y enfrentar entre si a los trabajadores**. Aunque la discusión parte de algunas estrategias especificas del capital (Flexibilización contractual, precarización del empleo y tercerización), la idea es ver cuales han sido, son y pueden ser las respuestas de los trabajadores.

Unas de las principales estrategias utilizadas por los empresarios que dividen al conjunto de los trabajadores son la **Flexibilidad de contrato y la Precarización del empleo**. A través de las leyes o por la vía de los hechos, se busca eliminar cualquier forma de estabilidad, efectividad o derecho de permanencia en el puesto de trabajo. Esta flexibilidad toma distintas formas y ha variado a lo largo de los años y seguramente tiene distintos nombres y formas legales en cada país. La primera forma de precarización –y la principal en Argentina- es el llamado trabajo en negro, el trabajo no registrado, situaciones donde el empleador no le reconoce el trabajador ninguno de sus derechos consagrados en las leyes. En Argentina esa forma de precarización alcanza al 40% de los asalariados. Aunque ha habido sucesivas leyes de flexibilización del empleo, los empresarios "prefieren" la libertad absoluta para disponer de la mano de obra y evitar cualquier forma –aunque sea mínima- de regulación.

A esta modalidad de precarización, se suman formas fraudulentas como el falso cuentapropismo, o sea el trabajador asalariado que esta obligado a facturar como si fuese autónomo; los trabajadores de agencias de trabajo eventual o temporario que realizan tareas permanentes, los "becarios" o "pasantes" que realizan las mismas tareas que otros trabajadores, pero no son reconocidos como tales, aduciéndose (falsamente) que están realizando un aprendizaje; etc.

El propio estado precariza el empleo: en Argentina son miles los casos de trabajadores sin estabilidad, con contratos que duran años (en muchos casos más de 10) y que son tratados como cuentapropistas en el aspecto legal, cuando en realidad son asalariados plenos. Tal vez el caso más escandaloso sea la figura del "Meritorio" en la justicia, quien trabaja como cualquier judicial, pero no recibe ningún tipo de remuneración. Esta haciendo meritos en una suerte de lista de espera para ver si en algún momento es incorporado a la planta. Y no se trata de casos aislados sino de miles de trabajadores.

Resumiendo, todas estas formas de contratación buscan imponer la total arbitrariedad patronal para decidir cuando y como contratar y despedir a cualquier trabajador.

Con algunas diferencias, este objetivo patronal también se presenta en la estrategia de la **Tercerización o subcontratación**. Esta estrategia consiste en que tareas secundarias de las empresas (como limpieza, vigilancia, comedor, etc.), e incluso parte de la producción son contratadas a otras empresas. En las empresas tercerizadas los trabajadores pueden ser precarios o estables, pero esta estrategia también avanza en el camino de dividir a los trabajadores.

En algunos casos no sólo tercerizan sino que también deslocalizan –trasladan a otro lugar- a las tareas subcontratadas generando trabas aún mayores a la unidad de los trabajadores. Es habitual una tercerización "en cadena", lo que lleva a una pirámide de empresas, en la que las últimas empresas de la cadena, la base de la pirámide, tienen a sus trabajadores en pésimas condiciones de trabajo, en la mayor precariedad y con los salarios más bajos.

Aunque varía mucho de acuerdo a la rama de actividad y al sector de la clase, otro elemento negativo es la **rotación** entre lugares de trabajo y entre empresas que implican estas estrategias para muchos trabajadores. Rotación que se explica por lo corto de los contratos (que además lleva a que muchos trabajadores alternen permanentemente entre la ocupación y la desocupación) o como medida conciente de las empresas de rotar a los trabajadores para que no se genere ningún tipo de unidad (caso de empresas de limpieza, vigilancia, etc.) o relaciones de confianza con los efectivos.

Todos estos elementos llevan a generar enormes dificultades para organizar a los trabajadores, más aún a que se sientan parte de una colectivo, de un "nosotros". Cada uno está en su quinta, en su pequeño espacio y mira con desconfianza, o directamente como competidor al otro.

Para podes centrar el debate hay que clarificar algunos conceptos. En este seminario se pretenden discutir las estrategias empresarias que dividen y enfrentan a los trabajadores. Este es uno de los aspectos más peligrosos de la ofensiva general de empresas y gobiernos. Por lo tanto, el término precarización como es usado muchas veces, en términos generales aludiendo a toda la ofensiva del capital, no es el más adecuado para caracterizar los objetivos empresarios en esta etapa: ellos son –y siempre han sido- la explotación y el disciplinamiento de la clase obrera.

Tampoco se deben igualar precariedad con informalidad. Con el término informalidad se alude habitualmente a un sector especifico de la economía, compuesto por pequeñas empresas, muchas veces de tipo familiar, de baja productividad, con una utilización intensiva de mano de obra, que no pagan impuestos, no facturan, etc. También se incluye a cuentapropistas sin capital, vinculados generalmente a servicios personales, no registrados ante el estado, etc.

Aunque es cierto que en general las empresas del sector informal suelen tener a todo o la mayor parte de su personal en negro, o sea con un empleo muy precario, las estrategias de precarización del empleo y división de los trabajadores **afectan a todas las empresas.** La tercerización y las modalidades flexibles y precarias de contratación son también una constante en las empresas llamadas formales, incluso en las más grandes y modernas.

Las empresas argumentan –generalmente en forma falsa- que la precarización y la rotación responde a la lógica de la actual competencia de los mercados, y de la famosa globalización. Pero en los hechos se ve que mantienen trabajadores no registrados, por agencias o como

monotributistas durante años, incluso pueden aumentar la cantidad de trabajadores, pero siempre bajo formas precarias. No son los mercados –planteado como una abstracción y un fenómeno natural- los que imponen la precarización y la división, sino la búsqueda patronal de aumentar la rentabilidad bajo una relación de fuerzas que le es muy favorable.

Entre las consecuencias que estas estrategias patronales han tenido para el conjunto de los trabajadores –además de las que hacen a su división y a los obstáculos a la organización - un elemento preocupante es la **naturalización** que han hecho muchos trabajadores de la situación, en especial los más jóvenes. Estos últimos han comenzado su vida laboral en pleno auge del neoliberalismo, y para ellos el mundo del trabajo es así, un puro presente sin expectativas. La idea de estabilidad en el trabajo, de tener derechos frente a la patronal, de poder planificar un futuro les es completamente ajena.

En algunos casos el problema va más lejos, y lo que es una estrategia empresaria –el poder despedir trabajadores cuando quiere, y "rearmar" en forma continua el plantel para evitar la organización de los trabajadores- es convertido en virtud por muchos trabajadores jóvenes. Para ellos la alta rotación, el cambio permanente de empleo, es algo positivo, y no ven que no se trata de una elección propia sino de una imposición ajena. Así, hemos visto como trabajadores de call centers, de mensajerías y de otros servicios realizan una suerte de apología de la precariedad y de la rotación en nombre de una libertad que supuestamente les brinda.

El impacto sobre los trabajadores, muy resumidamente y según los distintos aspectos, implica:

- En lo individual, obstáculos para pensar y organizar cualquier proyecto de vida.
- Como fuerza de trabajo, debilitamiento y dificultad para discutir salarios y demás condiciones de trabajo.
- Como clase, afecta a la composición de la clase y a la relación de fuerzas con las clases dominantes.

En definitiva, ¿cuál es el elemento que nos lleva a analizar estas estrategias empresarias?: el efecto de división de los colectivos de trabajo que dificulta la acción colectiva, cuando no lleva a enfrentamientos entre los propios compañeros.

Atendiendo a diferentes procesos de organización gremial por parte de los trabajadores precarizados que se ha desarrollado en distintos países, se presentan algunos interrogantes en cuanto a las respuestas organizativas posibles:

Sin duda depende del lugar y el momento: ¿Pero cual es el objetivo en última instancia: eliminar la variedad de formas de contratación y la tercerización (es decir si se considera esto posible) o limitar todo los posible sus efectos negativos mediante reglamentaciones y leyes? Cualquiera sea la decisión ¿Cuáles son los pasos intermedios que se pueden dar? ¿Cuál es la relación entre lo deseable y lo posible? ¿De que depende, de la relación de fuerzas?, pero, ¿qué es la relación de fuerzas, cómo se expresa? ¿Cómo articular la organización desde adentro con la organización desde afuera? ¿Cómo evitar el intento de reemplazar a los trabajadores? Cuándo se buscan salidas transitorias intermedias, ¿qué es aceptable o conveniente y que no?

¿Cómo intervenir sobre la rotación? Si no es posible o deseable evitarlo ¿cómo generar activistas "itinerantes"?

¿Cómo involucrar al personal de planta?, y no solo por solidaridad, sino por comprensión que ellos también se perjudican cuando hay diferencias de contratación y división. ¿Cómo romper los prejuicios o indiferencia de los estables?

¿Cómo destrabar los obstáculos de leyes laborales, reglamentos administrativos y estatutos sindicales, que actúan como razón o pretexto para no resolver el tema ni defender a los precarizados?

¿Cómo involucrar el propio sindicato en esta lucha?

Las experiencias que se debatirán a lo largo del seminario plantean algunas de las respuestas posibles a estos interrogantes y permiten avanzar en la construcción de herramientas reivindicativas y organizativas para enfrentar los peores efectos de estas estrategias patronales.

Trabajo en Comisiones

En la segunda jornada se trabajó inicialmente en comisiones. Se organizaron tres grupos, dos de los cuales contaron con la participación de compañeros representantes de distintos gremios privados, de la industria, el comercio y los servicios. En el tercer grupo se reunieron los trabajadores pertenecientes a distintas reparticiones estatales.

En las tres comisiones el trabajo en grupo se desarrolló sobre la base de las mismas consignas. Con el eje puesto en el intercambio de experiencias de organización llevadas a cabo por los trabajadores para enfrentar las estrategias empresariales, se comentaron y discutieron los siguientes ejes y preguntas:

1. **Los obstáculos:** ¿Cuáles fueron las principales dificultades y obstáculos que se presentaron en el momento de dar respuesta a la precarización y/o a la tercerización?

2. **Las acciones y disyuntivas:** ¿Qué acciones se llevaron adelante? ¿Qué disyuntivas se presentaron, qué decisiones hubo que tomar?

3. **Los resultados y enseñanzas:** ¿Cuáles fueron los resultados de las acciones? ¿Hasta donde se pudo llegar? ¿Qué enseñanzas dejaron esas luchas? ¿Qué debería hacerse en el futuro?

Resultado del trabajo en comisiones

Obstáculos

Se destacó como una dificultad importante la **fragmentación contractual de los colectivos de trabajo**, tanto en el sector estatal como en el privado.

En el sector estatal existen muchas modalidades de contratación en los diferentes niveles del Estado – nacionales, provinciales, municipales – y al interior de las diferentes reparticiones u organismos. En el caso de algunas reparticiones (como por ejemplo los trabajadores de las universidades) se enfatizó que existe una cierta estabilidad laboral ya que los despidos sólo pueden ser ‘con causa’ igualmente se han producidos casos de despidos por persecución gremial y el trabajador no recibe indemnización.

En el sector privado la precarización de los trabajadores aparece ligada a la tercerización de tareas con la existencia de empresas de colocación del personal, contratistas, etc. La tendencia es hacia la tercerización de secciones estratégicas. En la refinería de Shell, por ejemplo, la tercerización del Despacho, sección encargada de las ventas y por lo tanto fundamental en el momento de una huelga. Se comentó que las empresas incluso fomentan la separación entre los trabajadores de mantenimiento y operarios aunque sean todos de planta.

Otra dificultad para la acción y la organización es **el desconocimiento de la relación laboral por parte de algunas patronales.** En algunos gremios (caso pescado), en épocas de

crisis, las empresas crearon seudo Cooperativas de Trabajo, con lo cual dejan de contratar trabajadores para pasar contratar trabajo a las Cooperativas, en las cuales los trabajadores son supuestamente "socios". Estas cooperativas en realidad no existen, pero sirven para encubrir la relación contractual que las empresas tienen con sus operarios. En este y otros gremios, como en el caso de telefónicos de Rosario, las empresas están intentando imponer formas contractuales que ocultan la relación laboral como la de "monotributistas".

En algunos casos el principal problema para organizar un accionar colectivo es la **dispersión** del personal. En otros (como teleoperadores, aeronáuticos, mensajeros) el problema es la **gran rotación** de los trabajadores entre distintos sectores o empresas. Este aspecto se vincula con la dificultad de mantener los procesos organizativos.

Como parte de esta estrategia aparece la deslocalización de empresas, un caso paradigmático son las maquilas en México. Allí la localización de las empresas en la frontera implica dificultades para la organización ya que al estar ubicadas en puntos de alta migración, permite a las empresas que las tasas de dispersión y rotación de los trabajadores sean muy altas. La migración también implica que haya muchas tradiciones culturales diferentes entre los trabajadores.

Otro elemento destacado en la identificación de obstáculos para dar respuesta a la precarización es la **actuación del sindicato.** Hay direcciones sindicales que no toman el problema de la precarización. Muchas veces la respuesta de las direcciones sindicales ante el avance de la tercerización es el 'no te metás' y desalentar el reclamo con el riesgo del despido. Incluso existen sindicatos que son funcionales a la precarización y flexibilización del empleo: en algunos gremios (como por ejemplo pescado) desde el sindicato se promovió la formación de seudo cooperativas controladas por las empresas. En muchos gremios privados los trabajadores tercerizados se encuentran afiliados a diferentes sindicatos, en general, bajo peores condiciones contractuales y de trabajo.

Desde el punto de vista de las direcciones sindicales que asumen los problemas de la precarización y tercerización laboral, se plantean dificultades para dar respuestas por las dificultades antes mencionadas: la alta dispersión y la rotación de los trabajadores, la superposición de varios sindicatos, los vacíos de la legislación y, en algunos casos, por la desconfianza hacia el sindicato.

Hay que destacar, no obstante, que en los últimos años, este problema aparece en los discursos y reclamos de la mayoría de los sindicatos, evidenciando al menos la extensión del malestar entre los trabajadores que representan. El "pase a planta" y la regularización de los contratados, la equiparación de condiciones de trabajo, entre otros pedidos, aparecen siempre entre las reivindicaciones que levantan la mayoría de los trabajadores en conflicto y las organizaciones sindicales, aunque muchas veces no pasa de lo declamativo.

Un último aspecto que se identificó como obstáculo para dar respuesta a la precarización es la propia **conciencia** de los compañeros. Se observa que entre los mismos trabajadores se naturaliza la situación de precarización, profundizándose la división entre los trabajadores efectivos o de planta y los contratados. Es muy común que los efectivos o de planta piensen que los contratados 'les sacan el trabajo' o amenazan sus condiciones "porque hacen cualquier cosa que les mandan". De esta manera, las relaciones entre los trabajadores con diferentes contratos en los lugares de trabajo son de desconfianza. Estas cuestiones hacen que en lo cotidiano sea muy difícil desarrollar la organización gremial a partir de reivindicar la problemática de los precarizados. En este sentido se destacó el problema del individualismo y la falta de solidaridad entre trabajadores.

En algunas dependencias del Estado, se plantearon dificultades para construir unidad de intereses entre los profesionales precarizados y el resto de los precarizados. Además, en estos

sectores se da la existencia de relaciones de ‘amiguismo’ entre los precarizados y quienes los contratan.

Acciones y disyuntivas

Frente a la fragmentación impuesta por las empresas algunos grupos de trabajadores realizaron relevamientos, censos o encuestas con el propósito de conocer la situación y las condiciones de todos los trabajadores precarizados o subcontratados.

Se plantea como reivindicación la continuidad laboral o el derecho a la estabilidad para efectivos y contratados.

Algunas direcciones sindicales tuvieron la política de unificar los reclamos de los trabajadores efectivos con los de tercerizados, en el camino de superar la división entre los trabajadores efectivos o de planta y los tercerizados. En algunos sindicatos (por ejemplo SITRATEL) dieron la pelea por los convenios por actividad y el encuadramiento de los trabajadores.

En general, se procura avanzar en la construcción de consignas unificadoras de todos los trabajadores.

Otra estrategia gremial que se debatió en el seminario es la que apunta a la organización de los precarizados en los lugares de trabajo a través de boletines, asambleas, reuniones, volanteadas, petitorios; etc. Igualmente en los casos de gremios en situaciones de mucha dispersión las medidas de acción directa se realizan desde el sindicato (por ejemplo el caso de SIMECA)

En algunas experiencias se aprovecharon las instancias de conflicto para acercar a diferentes generaciones de trabajadores (los más jóvenes y más nuevos son los que en general están precarizados)

Los compañeros de Shell tomaron como medida negarse a enseñar el trabajo a quienes estaban tercerizados si no se los pasaba a planta, sin embargo esta fue una medida que no prosperó porque muchos trabajadores seguían enseñando las tareas por ‘amiguismo’.

Se planteó como importante la organización de actividades sociales y ‘de ocio’ para reunir a trabajadores efectivos y precarizados.

Frente a los obstáculos que implica la actuación de muchas conducciones sindicales, se trabaja para ganar las instancias sindicales en los lugares de trabajo (delegados, Comisiones y Juntas Internas, etc.) y desde allí implementar las reivindicaciones de los precarizados. Se busca interpelar colectivamente a direcciones sindicales que no toman el problema o que los desconocen como afiliados.

Se trata de avanzar en la organización planteando que los contratados y tercerizados puedan tener representación gremial en los lugares de trabajo, por ejemplo participando en la elección de delegados, o promoviendo la elección de delegados en las empresas terceras. En el caso de algunas reparticiones estatales, fue posible avanzar en organización por parte de los trabajadores precarizados y afiliarse a los sindicatos que contemplan esa situación.

En relación con las dificultades por parte de los mismos compañeros de trabajo (conciencia solidaria) se plantean consigas que unifiquen, por ejemplo: “la gente que trabaja bajo el techo del banco es bancaria”; “trabajar por la unidad en contra de la división”; etc.

Se procura garantizar la circulación de la información, informando a los compañeros precarizados sobre las acciones gremiales, mediante charlas personales o reuniones informales en los comedores o vestuarios.

Otra forma de acción es impulsar distinto tipo de actividades para la formación y capacitación política e ideológica de los compañeros

Frente a ofensivas empresarias o patronales en varias experiencias se intenta articular con la comunidad o los usuarios, denunciando las situaciones de precarización de los trabajadores. En algunos conflictos se utilizaron distintos medios de difusión para denunciar ("escrachar") a los dueños de las empresas. Se desplegaron campañas internacionales de denuncia, como por ejemplo en el caso de las maquilas en México.

Se planteó además el uso de recursos legales, sabiendo que si bien las leyes no resuelven por si mismas los problemas de los trabajadores, no debe dejarse de lado ningún frente de lucha.

Resultados y enseñanzas

En muchas experiencias se consiguió mejorar las relaciones cotidianas entre los trabajadores efectivos y los precarizados o contratados. Incluso se realizaron medidas de fuerza conjuntas por salarios, condiciones de trabajo y estabilidad laboral, lo que significó un avance en la unificación de reivindicaciones trabajadores efectivos- tercerizados.

En algunos casos se consiguieron efectivizaciones parciales. A destacar en este sentido es la eliminación del trabajo gratuito de los meritorios para miles de trabajadores del Poder Judicial, tanto nacional como provinciales.

A partir de las experiencias de lucha y organización se lograron reincorporar a trabajadores despedidos o la continuidad de aquellos a los que no se les quería renovar su contrato.

Se pudieron crear sindicatos que otorgan cobertura a los trabajadores precarizados. En algunos casos se logró el reconocimiento por parte de la organización gremial de contratados y trabajadores "en negro".

En algunas dependencias del Estado se lograron unificar las condiciones de contratación, se consiguieron aumentos salariales y equiparación de las condiciones de trabajo. Se aprobó un decreto por el cual se reconoce a contratados una serie de beneficios como aportes jubilatorios, cobertura medica y derecho a afiliarse a un sindicato.

Se comentaron experiencias donde se pudo articular con las direcciones sindicales en la movilización contra la precarización a partir de la iniciativa de los propios contratados y precarizados. En algunos gremios se comprueba un aumento de la afiliación sindical.

En varias experiencias de organización se propusieron importantes herramientas legales para enfrentar la precarización, tales como la Ley del Teleoperador, Proyecto de Nuevo Régimen Laboral; Ley de Tercerización en Uruguay y Venezuela, aunque con distinto éxito.

En gremios de Chile, México y Argentina se consiguió conformar nuevos sindicatos. En el caso de Chile se logró imponer con la lucha que los sindicatos de empresa y de trabajadores subcontratados negocien directamente con la empresa contratante (CODELCO; Supermercados Líder). En este caso, la construcción de una correlación de fuerzas por parte del conjunto de los trabajadores y organizaciones sindicales logró romper las trabas legales que se imponían a este tipo de representación en la negociación colectiva.

Conclusiones

En relación al diagnostico sobre las estrategias y sus efectos se puede decir que no se han presentado situaciones o elementos muy diferentes de lo visto en los seminarios anteriores. La ofensiva del capital para precarizar y dividir a los trabajadores siempre está presente y sólo se detiene o retrocede frente a la organización y lucha de los trabajadores, y esto se observa con muchas similitudes, en los distintos países.

Persiste la división producto de las diferencias contractuales que imponen las empresas en un mismo lugar de trabajo, la utilización de la tercerización como mecanismo de precarización y

división, o directamente el desconocimiento de la relación la laboral a través de las figuras de un falso cuentapropismo, el monotributo o directamente el trabajo no registrado o “en negro”.

Algunos gobiernos, como Uruguay y Venezuela, han aprobado leyes que intentan poner límites a las arbitrariedades que se comenten en nombre de la tercerización y subcontratación, pero aun es muy temprano para evaluar la efectividad de las mismas.

Aunque muchos sindicatos empiezan a dar cuenta del problema en sus planteos y reivindicaciones, sigue siendo notoria la dificultad para encarar exitosamente estrategias sindicales que reviertan la precarización o al menos que organicen a los precarizados. Las iniciativas que muchos de estos toman por su cuenta no encuentran siempre suficiente ni decidido respaldo sindical.

A su vez la alta rotación de los trabajadores en muchas actividades, como por ejemplo los calls centers, agrava el problema.

Por otra parte hubo coincidencia en que otro obstáculo para dar respuesta a las empresas se vincula a la naturalización que hacen los propios trabajadores de la precarización y la flexibilización, e incluso la diferenciación o discriminación que se realiza entre trabajadores por su condición contractual.

Los aspectos más novedosos están referidos a algunas respuestas exitosas que se llevaron adelante.

La gama de acciones que se implementaron es muy amplia, y varió de acuerdo a la rama, el lugar y el momento.

Es así que se pueden mencionar desde acciones muy “sencillas” como relevamientos, o encuestas para conocer las distintas situaciones contractuales, y la posterior circulación de la información obtenida, hasta fuertes luchas que han obtenido la efectivización o el encuadramiento sindical de los trabajadores precarios.

En términos generales se buscó elaborar consignas y acciones unificadoras, que hagan sentirse a los trabajadores como parte de un todo, rompiendo las diferencias generadas por las patronales.

También se avanzó en la organización, logrando en algunos lugares de trabajo la representación gremial de los trabajadores precarizados.

Como en muchos otros casos, las actividades “sociales” (fiestas, partidos de fútbol, salidas) son un elemento importante en la articulación y generación de solidaridad y confianza entre los trabajadores, más allá de su situación contractual.

Valorando profundamente todos los avances logrados, se acordó que queda mucho camino por recorrer, y que se debe seguir buscando los mecanismos y las acciones que permitan organizar a los trabajadores y revertir las estrategias empresarias de división de los trabajadores.

Anexos

1. Convocatoria y programa

4º Seminario Internacional

sobre Flexibilidad Laboral, División y Respuesta de los Trabajadores:

"Respuestas sindicales a las estrategias empresarias de flexibilización contractual y precarización del empleo"

Buenos Aires, 16 y 17 de Mayo de 2008

CONVOCATORIA

En nuestra convocatoria al primer seminario sobre flexibilización contractual y división de los trabajadores decíamos: "Una de las consecuencias del proceso de reestructuración capitalista ha sido la división y desorganización de los trabajadores. Esto se ha operado por diversas vías: nuevas y mas flexibles formas de contratación, tercerizaciones y el modelo de empresa en red…"

"En una misma empresa y hasta de un mismo lugar de trabajo hoy es normal encontrar que el personal se encuentra bajo diversas formas de relación laboral: planta permanente, contratados, eventuales y por agencia, trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas, además de otras muchas formas singulares que varían según el lugar o la actividad: becarios, pasantes, meritorios, concurrentes, planta transitoria, eventuales, "políticos", Planes Jefas y Jefes, etc., etc."

"No existen aun estimaciones estadísticas precisas de este fenómeno pero sabemos que en muchos casos estos trabajadores superflexibilizados superan a los de planta permanente o los reemplazan por completo. Hasta en el propio Estado, miles de empleados se encuentran realizando tareas habituales desde hace años bajo alguna de estas formas de contratación, en clara violación del principio de estabilidad del funcionario público. Hay quienes afirman que más del 40% de la fuerza laboral del país se encuentra en alguna de estas situaciones..."

"Desde el punto de vista sindical, se sabe que la gran mayoría de estos trabajadores están desprotegidos y no pertenecen a ningún sindicato, o pertenecen a diferentes sindicatos y están encuadrados bajo diferentes convenios, a pesar de compartir la empresa, el lugar y hasta la tarea."

"Muchos estudiosos y dirigentes sindicales consideran que este es y será durante los próximos tiempos uno de los mas importantes desafíos que tendrán que resolver los trabajadores y sus organizaciones".

Años más tarde, podemos decir que la situación no ha cambiado demasiado. Los planes anunciados por el gobierno para combatir el trabajo precario en el propio Estado no han alcanzado resultados concretos. Algunas cifras publicadas en medios de prensa, si bien no agregan mayor precisión a las estimaciones, confirman no obstante la magnitud y extensión del problema. Sin embargo el tema ha ganado cierto espacio en los medios de comunicación y muchos conflictos laborales giran en torno a este problema, lo que estimula a continuar con la reflexión y la búsqueda de respuestas superadoras.

El Seminario

Convencidos de que este es un problema grave y de enormes consecuencias para los trabajadores y sus organizaciones representativas, aun sin solución, desde el **Taller de Estudios Laborales**, convocamos e invitamos a participar a un nuevo Seminario para seguir avanzando en la reflexión conjunta sobre este desafío.

El objetivo es reunir a trabajadores afectados que han hecho experiencias de organización contra la Precarización contractual y la división, para que se conozcan, intercambien información y, si es posible, coordinen nuevos esfuerzos.

Nos proponemos que este seminario incorpore los resultados alcanzados en otros organizados por el Programa de Capacitación para el Movimiento Laboral Latinoamericano sobre el mismo tema en Argentina y otros países de América Latina, y así enriquecer el análisis con una perspectiva más amplia e incorporar experiencias de otras realidades.

Temario

Nuestra propuesta es ordenar las exposiciones y el debate en torno a dos grandes ejes:

1. Abordaje conceptual del problema a la luz de los estudios y experiencias conocidas. Diagnostico sobre las distintas formas de flexibilidad contractual y precarización existentes en los lugares de trabajo de los participantes.

2. Diferentes estrategias legales y sindicales que se han ensayado o propuesto para superar el problema. Sus resultados y perspectivas.

Se realizará trabajo en comisiones y debates plenarios. El programa se informa por separado.

Los Invitados

Hemos invitado y ya han confirmado su participación trabajadores comprometidos en la actividad sindical y estudiosos del tema de **Brasil, Chile, México, Uruguay, Venezuela** y, por supuesto, de **Argentina** (de Buenos Aires, La Plata, Córdoba, Rosario y Mar del Plata), con quienes el TEL ha compartido distintas actividades de producción de conocimiento y capacitación en los últimos años.

Los trabajadores invitados se desempeñan en diversas ramas de la actividad económica y empresas, tanto del ámbito público como privado, y pertenecen a distintas corrientes y organizaciones sindicales.

Cualquiera sea su nivel de representatividad y responsabilidad en su sindicato, todos han sido invitados a título personal y por eso sus opiniones o acuerdos durante el seminario no comprometen a las organizaciones a las que pertenecen.

Por razones organizativas y de funcionamiento el número de participantes será limitado. Solicitamos confirmar su participación.

Taller de Estudios Laborales
Buenos Aires, mayo de 2008.

PLAN DE TRABAJO

Jornada Viernes 16

Lugar: Hotel Savoy, Salón Apolo, Av. Callao 181

17:00 hs.	Acreditaciones
17:30 hs.	**Inicio y Presentación del Seminario** Palabras a cargo de un integrante del TEL: "Estrategias empresarias de flexibilización y precarización y los desafíos para el movimiento obrero"
18:30 hs	**Presentación de las delegaciones internacionales** Palabras a cargo de un participante de cada país.
20:00 hs.	**Preparación del Trabajo en Grupos** Explicación de la metodología de trabajo en grupos, y armado de los grupos
20:30 hs.	**Cierre de la jornada**

Jornada Sábado 17

Lugar: Universidad Popular Madres de Plaza de Mayo, Sede Nº 2, H. Yrigoyen 1432

9:00 hs.	**T**rabajo en **Grupos** Breve presentación del tema a discutir. Debate general
13:00 hs.	**Almuerzo**
14:00 hs.	**Continuación y conclusión del trabajo en grupos**
15:00 hs.	**Trabajo en plenario** Presentación del trabajo realizado en los grupos. Debate en plenario y conclusiones.
17:00 hs.	**Evaluación del seminario y continuidad**
18:00 hs.	**Cierre del Seminario**

2. Transcripción de los afiches elaborados en las comisiones

Consignas de trabajo

1. **Obstáculos.** ¿Cuáles fueron las principales dificultades y obstáculos que se presentaron en el momento de dar respuesta a la precarización y/o a la tercerización?.

2. **Acciones y disyuntivas.** ¿Qué acciones se llevaron adelante? ¿Qué disyuntivas se presentaron, qué decisiones hubo que tomar?

3. **Resultados y enseñanzas**. ¿Cuáles fueron los resultados de las acciones? ¿Hasta donde se pudo llegar? ¿Qué enseñanzas dejaron esas luchas? ¿Qué debería hacerse en el futuro?

COMISIÓN 1

OBSTÁCULOS

- Falta de auto reconocimiento como trabajadores
- Naturalización de la precarización
- División provocada por las distintas modalidades contractuales
- Propaganda ideológica a favor de la flexibilización
- Miedo frente a represalias
- Individualismo
- Dificultad para articular con los sindicatos
- Desempleo
- El capitalismo
- Discrecionalidad y amiguismo
- Falta de experiencia sindical

ACCIONES Y DISYUNTIVAS

- Mejorar mecanismos democráticos hacia dentro de los sindicatos
- Concientizarse de la realidad precarizada (petitorios, denuncias, escarches, boletines, pegatinas, encuestas, censos)
- Alianza con los trabajadores de planta
- Elegir sindicato
- ¿Qué reivindicaciones levantar?
- Estrategias legales
- Movilizaciones y paros
- Huelgas de hambre, carpas
- Hacer y exigir asambleas
- Acciones directas solidarias
- Estudio e investigación
- Identificar el enemigo
- Talleres de intercambio de experiencias
- Esparcimiento en común: asados, peñas, etc.
- Participación para impedir la burocratización

RESULTADOS Y ENSEÑANZAS

- Aumento de conciencia y organización
- Mejoramiento de las condiciones de precarización (pasar de una modalidad a otra mejor)
- Reivindicaciones parciales: licencias, equiparaciones, aumento de salarios
- Derecho de afiliación y elección a cargos gremiales
- Reconocer el poder de los trabajadores organizados
- Frenar el empeoramiento de las condiciones laborales
- Reincorporaciones, frenar despidos
- Mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo
- Frenar la discrecionalidad
- Contratación o pase a planta de los meritorios
- Reconocer la necesidad de eliminar la precarización

COMISIÓN 2

OBSTÁCULOS

- CONDICIONES DE TRABAJO
  - Despidos
  - Rotación
  - Aislamiento
- NOSOTROS MISMOS
  - Falta de compromiso
  - Pasividad
- FENÓMENO MASIVO/ESTRUCTURAL (Precarización del empleo)
  - Debilidad/resta fuerza
- PAPEL DEL ESTADO
  - Permite el fraude laboral: → cooperativa del pescado
    → monotributo
- SINDICATO
  - Falta de democracia
  - Complicidad con la patronal
  - Enfrentamiento entre trabajadores
  - No se hace cargo de los problemas de los contratados y tercerizados
  - Desprestigio
- NATURALIZACIÓN
  - "No se puede trabajar bien"
  - "No se puede modificar la realidad"
  - "La legislación laboral no se cumple"

ACCIONES Y DISYUNTIVAS

- Elegir delegados
- Cambiar la conciencia de compañeros
    - Decisión propia
    - Conciencia sindical
- Denuncia pública
- Informar/ Crear boletín
- Medidas de fuerza
    - Paros
    - Bloqueos
    - Escarches
    - Tomas del sindicato
- Bolsas de trabajo
- Incorporar a los trabajadores tercerizados a las instancias de decisión y sus reivindicaciones a los planes de lucha
- Actividades sociales con todos los compañeros
- Inspecciones
- Judicializar los conflictos
- Elaborar convenios que contemplen todas las categorías y funciones
- Solidaridad y contención social con los despedidos (LyF MDP)
- Generar estructuras de acción social propias
- Campañas de afiliación de los precarios en la perspectiva de generar participación en el sindicato

RESULTADOS Y APRENDIZAJES

- NO enfrentar todo a la vez, es un proceso
- Conocer experiencias previas (Atento, TAYM)
- Planear los conflictos
- Con organización se puede lograr los triunfos
- En el lugar de trabajo la organización es necesaria pero no suficiente
- “El sindicato somos los laburantes”

COMISIÓN 3

OBSTÁCULOS

- Alianza empresa – sindicato
- Alta rotación, alta migración, distintas culturas
- Desconocimiento de derechos laborales. Falta de información
- Desconfianza entre compañeros (efectivos y contratados)
- Colaboración con la patronal. Falta de conciencia de clase
- Jornadas largas y bajos salarios
- Falta de libertad sindical
- Miedo a perder el puesto
- Persecución sindical e ideológica
- Organización de la producción
- Falta de construcción gremial
- Ausencia de coherencia entre discursos y acciones
- Deslocalización de empresas
- Falta de solidaridad entre distintos sectores

ACTIVIDADES Y DISYUNTIVAS

- Petitorios, volantes
- Difusión (web, blogs, radios, diarios, cartas con adhesión internacional)
- Bloqueos, cortes, concentraciones, boicot
- Actividades internacionales (talleres, bloqueos, foros de denuncia)
- Formación
- Utilización de recursos legales
- Desprestigio de las firmas en conflicto
- Respaldo inter gremial
- Propaganda barrial
- Publicaciones (de formación, de información)
- Elaboración de materiales por los trabajadores
- Asambleas de participación conjunta de trabajadores bajo distintas formas de contratación
- Inclusión de todos los sectores en las demandas

- Afiliación grupal o individual
- Difusión cultural (obras de teatro)
- Fondo gremial de resistencia (aportes en EFT, en mercaderías)
- Actividades sociales (partidos de fútbol, comidas, etc.)
- Congestión de teléfonos, llamadas inconvenientes, salidas creativas

RESULTADOS Y ENSEÑANZAS

- Formación de sindicatos propios (México, Chile, Argentina)
- Formación de coaliciones para un fin determinado
- Aprendizaje, defensa y apropiación de los derechos laborales
- Trabajadores que saben litigar judicialmente
- Reinstalación de despedidos
- Efectivización de precarizados
- Respeto (o miedo) por parte de la patronal
- Mejoras salariales
- Proceso de unidad entre efectivos y contratados
- Negociación directa con la patronal
- Luchas enlazadas de distintos sectores sociales por mejoras en las condiciones de vida
- Avances en la condición laboral y salarial
- Avances en la conciencia gremial