

TRABAJO ASALARIADO Y ECONOMÍA POPULAR: LAS ESTRATEGIAS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LA UNIÓN OBRERA LADRILLERA DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

SALARY WORK AND POPULAR ECONOMY: REPRESENTATION STRATEGIES OF THE BRICK LABOR UNION OF THE ARGENTINE REPUBLIC

TRABALHO SALARIADO E ECONOMIA POPULAR: ESTRATÉGIAS DE REPRESENTAÇÃO DA UNIÓN OBRERA LADRILLERA DA REPÚBLICA ARGENTINA

Johanna Maldovan Bonelli¹

Nora Goren²

RESUMEN

Los cambios ocurridos en el mundo del trabajo –marcados por la existencia de una importante fracción de la clase trabajadora al margen de la relación salarial- han abierto un conjunto de interrogantes acerca del papel del sindicalismo en la representación de este sector. En este marco, este artículo analiza las estrategias de representación sindical llevadas a cabo por la Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina (UOLRA) para representar tanto a trabajadores/as asalariados/as como a los/as de la economía popular, en el período 2013-2019. Se propone que la articulación de ambos sujetos de representación se sustenta en dos dimensiones transversales a la actividad: la territorialidad y “la familia”. En este artículo, partiendo de una estrategia de investigación cualitativa, se recuperan entrevistas en profundidad realizadas con integrantes de la conducción nacional de la UOLRA, delegados/as y trabajadores/as de unidades productivas fabriles y familiares de las provincias de Buenos Aires, Entre Ríos y Córdoba.

Palabras clave: Representación Sindical, Economía Popular, Trabajo, Familia, Territorio

RESUMO

As mudanças que ocorreram no mundo do trabalho - marcadas pela existência de uma fração significativa da classe trabalhadora que está à margem da relação salarial - abriram uma série de questões sobre o papel do sindicalismo na representação desse setor. Nesse contexto, este artigo analisa as estratégias de representação sindical levadas a cabo pelo Sindicato dos Trabalhadores Tijoleiros da República Argentina (UOLRA) para representar tanto os trabalhadores/as assalariados/as como os da economia popular, no período 2013-2019. Propõe-se que a articulação de ambos sujeitos de representação se baseia em duas dimensões transversais à atividade: territorialidade e “a família”. Neste artigo, partindo de de uma estratégia de pesquisa qualitativa, se recuperam entrevistas em profundidade realizadas com membros da liderança nacional da UOLRA, delegados e trabalhadores de unidades fabris e familiares das províncias de Buenos Aires, Entre Ríos e Córdoba.

Palavras-chave: Representação Sindical, Economia Popular, Trabalho, Família, Território

¹ Licenciada en Sociología y Doctora en Ciencias Sociales (UBA). Investigadora Asistente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas con sede en el CITRA (CONICET-UMET). Profesora de la Universidad Nacional Arturo Jauretche y Docente de la Universidad de Buenos Aires. Mail: johannamaldovan@gmail.com

² Licenciada en Sociología y Doctora por la Universidad de Buenos Aires. Directora del Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades (IESCODE-UNPAZ). Investigadora del CIC. Profesora de la Universidad Nacional Arturo Jauretche y de la Universidad de Buenos Aires. Mail: norgoren@gmail.com

ABSTRACT

The changes that have taken place in the world of work – marked by the presence of a significant fraction of the working class that is outside the wage relationship- have opened up a series of questions about the role of unionism in representing this sector. In this context, this article analyzes the union representation strategies carried out by the Brick Workers Union of the Argentine Republic (UOLRA) to represent both salaried and non-salaried workers, in the period 2013-2019. We propose that the articulation of both subjects of representation is based on two dimensions that are transversal to the activity: territoriality and “the family”. This article, based on a qualitative research strategy, recovers in-depth interviews carried out with members of the UOLRA national leadership, delegates and workers from factory and family production units in the provinces of Buenos Aires, Entre Ríos and Córdoba.

Keywords: Union Representation, Popular Economy, Work, Family, Territory

JEL Classification: J5 Labor-Management Relations, Trade Unions, and Collective Bargaining

1. INTRODUCCIÓN

Los cambios ocurridos en el mundo del trabajo marcados por el resquebrajamiento de la condición salarial y la extensión de diversas formas de precariedad han abierto un conjunto de interrogantes acerca del papel del sindicalismo en tanto organización de representación de los/as trabajadores/as y sus intereses sectoriales, así como en su papel de motor de las acciones de transformación social. Estos interrogantes cobran un énfasis especial en el caso latinoamericano dado por la propia dinámica que han adquirido los mercados laborales y las relaciones de trabajo en las últimas décadas. En Argentina, la existencia de un núcleo duro de asalariados/as informales (alrededor del 30% de quienes están en relación de dependencia) y de trabajadores/as cuentapropistas de “subsistencia”, con bajas calificaciones y magros ingresos, al margen de las protecciones de la seguridad social y de la representación sindical, aparece como una constante que no ha logrado modificarse en los ciclos de crecimiento económico que marcaron la historia reciente del país (DALLE, 2010).

La heterogeneidad estructural que caracteriza al mercado de trabajo argentino supone un conjunto de desafíos para el diseño de estrategias de representación de una importante fracción de la clase trabajadora que se encuentra por fuera de la relación capital-trabajo, inserta en ocupaciones y actividades en las cuales las fronteras entre los espacios laborales y de vida no son tan claras y en las cuales participan los distintos miembros del hogar, cuyas trayectorias de sindicalización son escasas y que, en su mayoría, se encuentran excluidos – o bien en zonas grises–de los distintos marcos protectorios del trabajo y la seguridad social. La extensión de relaciones no asalariadas en diversos sectores de actividad ha abierto un gran número de interrogantes en torno a las posibilidades de construir una representación sindical de estos/as trabajadores/as y de las vías posibles para llevar a cabo su organización.

En línea con algunas experiencias internacionales, en Argentina desde hace al menos dos décadas diversos sindicatos han afianzado vínculos de solidaridad y cooperación con movimientos sociales y barriales, han acompañado protestas de trabajadores/as informales, desocupados/as y por cuenta propia y llevado a cabo acciones colectivas junto a movimientos con demandas heterogéneas que no solo incluyen al ámbito laboral. Más recientemente, algunos movimientos sociales se han orientado hacia la organización sindical de los/as trabajadores/as de la “economía popular”, entendiendo por ella al “conjunto de actividades económicas y

prácticas sociales desarrolladas por los sectores populares con miras a garantizar, a través de la utilización de su propia fuerza de trabajo y de los recursos disponibles, la satisfacción de las necesidades básicas, tanto materiales como inmateriales” (SARRIA ICAZA; TIRIBIA, 2004, p. 173).

En este marco, el caso de la Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina (UOLRA) –que abordaremos en este artículo– presenta ciertas particularidades que cabe destacar y analizar, a fin de dar cuenta de algunos de los caminos posibles en el proceso de sindicalización de los/as trabajadores/as de la economía popular y su articulación con la representación del sector asalariado. La UOLRA representa a todos/as los/as trabajadores/as ladrilleros del país, cualquiera sea su relación laboral. Según datos del sindicato, la actividad ladrillera involucra a nivel nacional a unas 140.000 familias. Los “hornos”³ se encuentran distribuidos en veintiuna provincias, entre las cuales Chaco, Corrientes, Formosa, Santiago del Estero, Mendoza, Entre Ríos, Santa Fe, Buenos Aires y Córdoba son las que concentran la mayoría. Si bien existe un puñado de fábricas principalmente radicadas en la provincia de Buenos Aires y Córdoba, la mayor parte de la producción ladrillera se realiza en unidades familiares de pequeña envergadura, situadas en las áreas periurbanas de las principales ciudades del país, las cuales poseen bajos niveles de capitalización, un casi nulo acceso a la tecnología y al crédito y bajos niveles de estandarización de la producción y de productividad. Asimismo, la mayoría de los hornos ladrilleros se sitúan en los mismos predios en los cuales se ubican las viviendas de los/as trabajadores/as lo cual conlleva la presencia de diversos riesgos para la salud y la seguridad de estas familias, asociados a la exposición a los humos que se producen durante la quema, la realización de tareas físicamente extenuantes y repetitivas y la cercanía de los materiales y herramientas de trabajo a los espacios de vida.

Durante décadas la presencia del sindicato en la actividad fue escasa, tanto en términos de los niveles de representación alcanzados, como de su representatividad entre los trabajadores. Tras varias denuncias, en el año 2010 el sindicato fue intervenido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, llevando a un proceso de normalización que culminó con la realización de elecciones en el año 2015. La nueva conducción del gremio inició un proceso de reformas dentro de la estructura gremial que tuvo entre sus principales objetivos la sindicalización de los/as trabajadores/as de la economía popular.

En este marco, este artículo tiene por objetivo analizar las estrategias de representación sindical llevadas a cabo por la UOLRA en el período 2013-2019. Para ello, partimos del supuesto de que dichas estrategias tienen un carácter innovador en tanto que han logrado construir y legitimar la representación gremial en un sector que está al margen de la relación capital-trabajo, al reconfigurar las modalidades tradicionales de acción sindical, sin dejar de lado la representación del sector asalariado. Asimismo, proponemos que la articulación de ambos sujetos de representación se sustenta en dos dimensiones transversales a la actividad, más allá de cuál sea la relación laboral que prime, siendo éstas la territorialidad y la familia.

³ El término “hornos” es usualmente utilizado para dar cuenta de las unidades productivas. La producción del ladrillo artesanal se compone –en términos generales– de cinco etapas: el armado de la mezcla y pisado del barro, el corte del adobe, el secado, el apilado y la quema. En trabajos anteriores hemos realizado una descripción más acabada del proceso de trabajo (MALDOVAN BONELLI; GOREN, 2018), que a su vez ha sido reflejada en el Documental “LADRILLEROS” producido por la Universidad Nacional Arturo Jauretche: <https://www.youtube.com/watch?v=oYkpAxizBNA&t=39s>.

El análisis aquí presentado se basa en los resultados obtenidos en un trabajo de investigación⁴ y vinculación⁵ que nos encontramos llevando a cabo desde el año 2013 junto a la UOLRA. Para alcanzar el objetivo propuesto recurrimos a una estrategia metodológica de tipo cualitativa. Las principales técnicas de relevamiento han sido las entrevistas en profundidad a integrantes de la conducción nacional del sindicato, de las conducciones provinciales y regionales, así como a trabajadores y trabajadoras de ambos tipos de unidades productivas que suman un corpus de cerca de sesenta entrevistas, de las cuales para este artículo se han retomado las más relevantes en función de los objetivos propuestos y; la observación participante en espacios de trabajo, asambleas, encuentros nacionales y movilizaciones en el espacio público, entre las principales. Asimismo, se han relevado y analizado diversas fuentes secundarias, tales como informes elaborados por organismos estatales y por el propio sindicato, notas en medios de prensa, archivos históricos y artículos académicos sobre la temática. En este texto, se recuperan principalmente los datos obtenidos en dos organizaciones asociativas de la economía popular, una situada en Paraná (Entre Ríos) y otra en Villa Dolores (Córdoba) y en una delegación sindical ubicada en el partido de Cañuelas (Buenos Aires), así como aquellos provenientes de las entrevistas realizadas con los integrantes de la conducción nacional del gremio.

De aquí en adelante, este artículo se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, se describen las principales características del mercado de trabajo, del sistema de protecciones y de la representación sindical en Argentina, y su evolución en la historia reciente. Seguidamente, se presentan sintéticamente los debates más sustantivos respecto a las potencialidades y limitaciones de la representación sindical ante la heterogeneización que caracteriza a la clase trabajadora en la actualidad. En tercer lugar, se analiza el caso de la UOLRA, a partir de los siguientes ejes: un recorrido sobre el reciente proceso de reforma de la estructura gremial y la delimitación de nuevos sectores de representación; el papel que juegan el territorio y la familia en el trabajo ladrillero y cómo ello se traduce en el diseño de estrategias de representación; y las especificidades que cobran dichas estrategias en el sector asalariado y en el sector de la economía popular. Finalmente se presentan las conclusiones del artículo.

2. HETEROGENEIZACIÓN LABORAL Y REPRESENTACIÓN SINDICAL: DESAFÍOS PRESENTES Y FUTUROS

En el marco actual de fragmentación y heterogeneización de la clase trabajadora (ANTUNES, 2001) diversos/as autores/as comenzaron a cuestionar la potencial capacidad de acción política del movimiento trabajador –principalmente del sindicalismo tradicional–, ante un mundo del trabajo en crisis y al menos una aparente decadencia del empleo (NEFFA, 2001). Durante los años 90, el eje del debate estuvo centrado en la inadecuación de los “viejos modelos” de organización de los trabajadores, corporativos o centrados en la obtención de beneficios para sus afiliados ante el nuevo contexto de globalización (BENSUSÁN; SUBIÑAS, 2014). Así, en el contexto de ofensiva neoliberal comenzó a cuestionarse la representación sindical a la par de que los gobiernos de la región pugnaban por la destitución de los derechos laborales conquistados. Gran parte de los estudios orientaron su atención hacia las nuevas formas de

⁴ La producción de datos aquí presentadas se inscribe en dos proyectos de investigación. El primero de ellos “Formas de organización, acción y negociación de los trabajadores Ladrilleros” (Proyecto UNAJ Investiga 2017, Res. 148/18) se encuentra financiado por la Universidad Nacional Arturo Jauretche. El segundo, “Estrategias de sindicalización de trabajadores no asalariados: los casos de la UOLRA y la CTEP” (PICT-2018-00593) ha sido financiado por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Técnica.

⁵ Entre éstas se destacan la realización de dos producciones audiovisuales sobre la actividad, la realización de un proyecto de transferencia tecnológica destinado a mejorar la sustentabilidad energética en el proceso productivo, la participación en el área técnica del sindicato y el desarrollo de diversas producciones académicas.

acción colectiva que, en Argentina, cobraban cada vez más relevancia en los territorios de las periferias en el marco de la organización de distintos movimientos sociales.

La recomposición del mercado de trabajo en las décadas posteriores –y junto a ello de los niveles de negociación colectiva y actividad sindical– trajo a flote nuevas discusiones sobre el papel del sindicalismo, centradas en la noción de revitalización sindical. Ésta ha sido caracterizada por el despliegue de nuevas estrategias organizativas, tales como la afiliación de nuevos miembros, la democratización de las estructuras decisionales, la construcción de demandas amplias que trascienden los intereses sectoriales y el desarrollo de relaciones con otras organizaciones de la sociedad civil (FARACE, 2013). En este sentido, la revitalización –al menos desde una de sus principales perspectivas– implicaría la construcción de organizaciones que trascienden el lugar de trabajo y buscan acercarse a otros movimientos y sectores sociales a través de la ampliación de sus bases y demandas y la promoción de nuevas formas de movilización y acción colectiva (SENÉN GONZÁLEZ; HAIDAR, 2009). En el ámbito internacional, ya desde algunas décadas previas, el concepto de “Sindicalismo de Movimiento Social - SMS” (*Social Movement Unionism*) cobró relevancia para dar cuenta de estas nuevas articulaciones.

En su formulación original, acuñada por Peter Waterman a finales de los años 80, éste concepto proponía una síntesis de la teoría socialista del sindicalismo con la de los nuevos movimientos sociales. Sin embargo, en palabras del autor, la proliferación del término estuvo más vinculada a los estudios de alianzas de clases (entre asalariados y no asalariados) que a la articulación entre dos o más cuerpos teóricos y –en la mayoría de los casos– a una conceptualización de los sindicatos como vanguardia en los procesos de emancipación popular (WATERMAN, 2004). La acepción más difundida en los últimos años –fundamentalmente en el espectro político y académico de los Estados Unidos– ha sido la de Kim Moody, a partir de su trabajo *Workers in a Lean World* (1997) donde –desde una crítica al sindicalismo empresarial– propone que la democracia sindical es lo que conduce a la construcción de sindicatos fuertes y progresistas y que para ello éstos deben organizar a los no organizados, ampliar sus luchas a la dimensión política, aliarse con organizaciones comunitarias y con otras organizaciones de diverso rango a nivel global. En relación a las características de los SMS, Peter Fairbrother (2008) las ha sintetizado en cuatro aspectos clave: 1. Su orientación local y de base; 2. La experimentación con diversas formas de acción colectiva que van más allá de la huelga o las acciones centradas en el espacio de trabajo; 3. La construcción de alianzas y coaliciones con la comunidad y otras organizaciones de la sociedad civil y; 4. La adopción de políticas emancipadoras y la formulación de visiones transformadoras de la sociedad.

En el caso argentino, algunos/as autores/as han conceptualizado a la Central de los Trabajadores Argentinos –fundada en 1992– como un SMS, destacando entre sus principales características a la incorporación a sus filas de diversos tipos de trabajadores no asalariados o precarios y su posicionamiento autónomo respecto de las organizaciones políticas. En contraposición a ello, la Confederación General del Trabajo (CGT) ha sido caracterizada como un movimiento sindical jerárquico, escasamente pluralista y basado en monopolios sectoriales, con pocos vínculos con el sector informal o movimientos sociales nacionales e internacionales (ETCHEMENDY; COLLIER, 2008). Asimismo, diversos estudios de caso buscaron dar cuenta del despliegue de vínculos de solidaridad entre las acciones colectivas de base sindical y acciones colectivas de base territorial llevadas a cabo por trabajadores/as informales y organizaciones barriales (AIZICZON, 2016; ELBERT, 2012).

Como ha sido señalado, la recomposición del accionar sindical ha encontrado limitaciones en otras esferas de intervención, entre las que se destaca el mercado de trabajo argentino, fuertemente segmentado y caracterizado por la persistencia de altos niveles de

informalidad laboral y de una porción sustantiva de la clase trabajadora al margen de la relación salarial (ETCHEMENDY; COLLIER, 2008). De ahí que, una de las aristas fundamentales que atraviesa la discusión sobre la representación refiere a la

...dificultad con que se encuentra el sindicato para definir su acción de tutela del interés de los trabajadores en general en relación con los destinatarios en concreto de la misma. Es decir, la propia determinación de lo que se define como trabajador, ante la «pluralización» de la tipología de relaciones de trabajo (BAYLOS, 2001, p. 74)⁶.

Frente a esta diversidad de experiencias y perspectivas, a los objetivos de nuestro artículo interesa destacar que la sindicalización de los/as trabajadores/as no asalariados/as supone un importante desafío en términos de innovación organizacional, en tanto que requiere la creación de espacios de negociación e institucionalización de acuerdos diferentes a los mecanismos tradicionales, sustentados en la organización tripartita del sistema de relaciones laborales. Uno de los principales mecanismos se refiere a la identificación de la contraparte con quien negociar, debido a varias razones. En primer lugar, por la inexistencia de relaciones capital-trabajo. Esta situación lleva a que sean los propios colectivos de trabajadores/as quienes —en el marco de sus posibilidades— organizan y delimitan las condiciones generales del trabajo. Ello no implica, sin embargo, un impedimento para la negociación, pero sí requiere de estrategias innovadoras para repensar otras modalidades de disputas redistributivas. En segundo lugar, la amplia heterogeneidad que presenta el campo del trabajo no asalariado (en términos sectoriales y organizativos, entre otros) complejiza aún más la construcción de mecanismos comunes de negociación. En tercer lugar, la diversidad de estrategias de obtención de recursos, así como de acuerdos de comercialización lleva a que estas organizaciones negocien alternativamente —y muchas veces de manera complementaria— acuerdos con el sector privado y con el Estado. Finalmente, las estrategias de presión en la negociación también difieren de las relaciones clásicas, en tanto y en cuanto la huelga deja de ser un recurso al cual apelar (HORN, 2005). Esta heterogeneidad en los mecanismos y actores presentes en la negociación conlleva otra dificultad, vinculada a las modalidades de lucha y establecimiento e institucionalización de los acuerdos alcanzados. Es decir que, dado que no hay patrones comunes de acción, el desafío central es construir colectivamente estos mecanismos, al mismo tiempo que promover nuevas instituciones (o reformar las vigentes) que regulen las relaciones laborales entre los actores que forman parte de los encadenamientos productivos del trabajo asociativo y las diferentes formas de trabajo informal o atípico (MALDOVAN BONELLI, 2020). A estas dimensiones de carácter regulatorio e institucional se añaden también otros desafíos en términos de las estrategias a desarrollar para legitimar las acciones de las organizaciones y sus referentes y consolidar una identidad colectiva.

En esta línea, la distinción realizada por Ana Drolas (2003) respecto a las nociones de representación y representatividad resulta de utilidad para el análisis propuesto. La representación es entendida como una dimensión de las relaciones humanas que hace referencia a, por un lado, el reconocimiento institucional (dado por el Estado y las contrapartes negociadoras) y, por otro, a la relación dada por esos marcos normativos formales entre los sujetos de la representación (representantes y representados). En tal sentido, la noción de representatividad cobra especial interés, dado que permite incorporar al análisis de la representación (en términos de reconocimiento institucional-formal de las organizaciones sindicales), otras esferas de la acción sindical tales como las formas de construcción de legitimidad e identidades colectivas.

⁶ Más allá de esta limitación, existen en Argentina diversas experiencias de sindicalización de trabajadores no asalariados de larga trayectoria —tales como los taxistas, fleteros, vendedores ambulantes y canillitas— y otras más recientes como los trabajadores de prensa, cartoneros y trabajadores de la vía pública, entre otros.

De ahí que “la representación responde al reconocimiento del sindicato como una particular institución social, en tanto que la representatividad puede pensarse en relación a la identidad que ese reconocimiento externo puede implicar” (DROLAS, 2003, p. 9).

3. EL CASO DE LA UOLRA

3.1 El proceso de normalización: reorganización de la estructura gremial e identificación de demandas.

La Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina (UOLRA) es un sindicato de primer grado que representa a los ladrilleros de todo el territorio nacional. Si bien los trabajadores ladrilleros han tenido representación gremial –en distintos niveles y regiones– desde al menos principios del siglo XX, la conformación de un sindicato nacional se realizó a inicios de la década del 50 bajo la personería gremial N° 269. Los primeros sesenta años de actuación gremial –más allá de las distintas suspensiones de la negociación colectiva durante los períodos de gobiernos militares– tuvieron magros resultados en términos de ampliación de la base de representación del sindicato, así como de mejora de las condiciones laborales de sus trabajadores/as y de legitimidad de las bases hacia sus representantes. Existen escasos registros escritos sobre el accionar del gremio desde aquellos años a la actualidad. La historia reciente puede, sin embargo, ser recapitulada a través de los registros orales de los y las trabajadoras y sus familias que tuvieron y tienen participación en la actividad ladrillera. En este punto la mayoría de los relatos que hemos relevado en distintas localidades del país coinciden en algo: hasta el proceso de normalización la mayoría de los trabajadores desconocía la existencia del gremio y, más aún, de un Convenio Colectivo de la actividad, y cuando sí sabían de su existencia los recuerdos y anécdotas distan ampliamente de la idea de una organización que defendiera a sus trabajadores.

Tras un cúmulo de denuncias por malversación del fondo gremial y hechos criminales en el sindicato, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación decidió la intervención del sindicato en el año 2010 (Res. 167, 9/02/2010) y nombró a Pablo Alberto García como delegado normalizador. Tras su repentino fallecimiento, éste fue reemplazado por Jorge Carlos Alonso en octubre del mismo año (Res. 1501, 28/10/1981). Estas primeras gestiones comenzaron el proceso de normalización y culminaron en el año 2013, tras la renuncia de Alonso y el posterior nombramiento de Luis Cáceres, quien fue finalmente electo como Secretario General en mayo del 2015 y reelecto en dicho cargo en mayo de 2019.

La situación del sector por aquellos años era por demás problemática: el gremio prácticamente no contaba con afiliados (no más de cien), ninguna de sus áreas se encontraba en pleno funcionamiento, la obra social no había sido aún recuperada por el sindicato (ya que aún estaba en manos de la gestión previa a la intervención) y parte de los delegados con mandato vigente (en las escasas ocasiones en las cuales era posible encontrarlos) respondían políticamente a la gestión anterior. A ello se sumaba que, de la mayor parte de los integrantes de la nueva conducción muy pocos conocían la actividad y prácticamente ninguno había sido ladrillero. Sin embargo, gran parte de ellos provenían de experiencias de militancia territorial dentro del Movimiento Evita⁷, lo cual tuvo un papel de importancia al momento de signar el

⁷ El Movimiento Evita es un movimiento social que se reconoce como una fuerza nacional, popular y federal. Luego de su creación en el año 2004 formó parte de los gobiernos de Néstor Kirchner y Cristina Fernández en el período 2003-2015. En 2016, tras la asunción de Mauricio Macri en la presidencia, se separó del bloque parlamentario del Frente para la Victoria, formando un bloque propio. Actualmente forma parte de la coalición política del Frente de Todos que llevó como candidato y actual presidente a Alberto Fernández y parte de sus principales referentes han pasado a ocupar diversos cargos en el Estado.

camino de representación adoptado por el sindicato. Asimismo, la documentación del gremio era prácticamente inexistente y no se contaban con datos fiables ni registros públicos acerca de la cantidad de trabajadores/as en actividad, ni de la cantidad de hornos y su distribución a nivel nacional. Tampoco –y aún al día de hoy este problema persiste– existía una cámara patronal nacional con quien negociar, sino más bien un conjunto de representantes dispersos en el país dueños de algunas grandes fábricas, pero sin representatividad en el conjunto del sector.

Los primeros meses de trabajo de la nueva conducción se orientaron principalmente a cuatro objetivos: realizar un diagnóstico social, laboral y productivo del sector de actividad; reconstruir la estructura gremial; presentar la nueva gestión a los delegados en función en pos de construir la legitimidad de la nueva conducción y propiciar la elección de nuevos delegados en aquellos establecimientos y regiones sin representación, necesarios para dar cauce al proceso de normalización a través de elecciones –lo cual se realizaría en mayo de 2015 refrendando a la actual gestión– y; construir alianzas con el Estado (en sus distintos niveles) y otras organizaciones e instituciones sociales y sindicales. Los primeros años resultaron muy dinámicos en relación a este punto y cabe destacar algunos de los principales logros alcanzados, como la reafirmación de la participación del gremio en la Confederación General del Trabajo (CGT), la firma de diversos Convenios con el Estado, la articulación y realización de proyectos con Universidades Nacionales y la construcción de alianzas con sectores estratégicos para el sector como el Consulado Boliviano y la Iglesia Católica.

La recorrida por los hornos de las distintas regiones del país fue un punto fundamental en el diseño de las estrategias de representación que el sindicato iría adoptando en los años posteriores. Dos situaciones aparecían claramente presentes en la actividad: la importante presencia de trabajadores/as migrantes –en su mayoría bolivianos– y de unidades productivas de la “economía popular”, es decir, de trabajadores/as no asalariados/as que desarrollaban la producción de ladrillos en unidades de baja escala y de base familiar. Poco tiempo después, tras la irrupción de los movimientos feministas en el ámbito público y la importante repercusión que las demandas por la igualdad entre varones y mujeres comenzaron a tener en distintos espacios e instituciones, el sindicato comenzó a desarrollar una política específica orientada a la visibilización y el reconocimiento del trabajo de las mujeres, que tuvo su base en la construcción de una mesa de mujeres ladrilleras y que paulatinamente fue ampliando sus campos de acción.

A ello se añadían otras problemáticas no menores como elevados niveles de informalidad entre los trabajadores asalariados y junto a ello de incumplimiento de las normas básicas establecidas tanto por Ley de Contrato de Trabajo como por el CCT de la actividad, una alta presencia de trabajo infantil, la existencia de diversas unidades bajo “patrón oculto”⁸, un desconocimiento generalizado por parte de los/as trabajadores de sus derechos, de la existencia de un CCT y de un sindicato, un importante nivel de precariedad en las condiciones de vida de estos trabajadores/as y sus familias que, en general, suelen residir en viviendas precarias situadas junto a los hornos o en barrios aledaños, entre otras.

⁸ Estos casos suelen corresponder a terrenos de un mismo dueño que terceriza la producción en pequeñas cuadrillas al mando de un capataz que organiza el trabajo y luego paga con un porcentaje de la producción al propietario de la tierra (que puede alcanzar el 40% del ladrillo de primera). Si bien la forma de producción se acerca a la mediería, el sindicato entiende a estos trabajadores como “asalariados encubiertos” en tanto que, en estos casos, también suelen existir otro tipo de vinculaciones con el propietario del terreno, tales como la compra exclusiva de insumos para la producción y de alimentos para los trabajadores (que usualmente viven en condiciones sumamente precarias en los predios en los cuales se trabaja). Los capataces a cargo de la producción suelen tener algún beneficio mayor que el resto de los trabajadores, aunque éste es mínimo (por ejemplo, el acceso a mejores condiciones de vivienda tales como “un colchón”) y son quienes se encargan de la organización y gestión del trabajo.

La principal caracterización que la nueva conducción gremial llevó a cabo sobre la realidad observada en el sector fue –en palabras de Luis Cáceres- que ésta era “distinta a la de los sindicatos tradicionales” en tanto que “además del típico trabajo que hacen los sindicatos que es el de ir a la fábrica, hacer cumplir la Ley de Contratos de Trabajo, el Convenio Colectivo, lo que sería la inspección tradicional, sumado a la registración” el gremio debe lidiar con “la territorialidad” y construir nuevas formas de representación que permitan incorporar a los/as trabajadores/as de la economía popular. En otros términos, ello implica que:

...nosotros no solamente tenemos problemas de derechos laborales, sino problemas sociales, problemas de acceso a la vivienda, de salud, compañeros y compañeras que no terminaron los estudios... Por eso la tarea que desarrollamos nosotros no es solamente dentro de la fábrica, no es solamente pelear por las reivindicaciones, sino que desarrollamos una política integral, porque nuestras problemáticas se componen de distintas reivindicaciones (Luis, Secretario General UOLRA, 2018).

Esta multiplicidad de reivindicaciones, que atraviesan a los problemas del barrio y de la fábrica y muchas veces se entrelazan entre sí, requirió del despliegue de una estrategia de representación particular, de una “política integral” que permitiese incorporar las distintas reivindicaciones (y para ello modificar en parte la estructura gremial y las regulaciones internas) al mismo tiempo que dar cierta homogeneidad a las diferencias y legitimar las demandas emergentes. Es decir, no solo consolidar la representación, sino también, la representatividad. La incorporación de la economía popular al ámbito de representación sindical resulta un buen ejemplo del camino adoptado.

En términos normativos, la representación de los/as trabajadores/as sin patrón requería de una modificación del estatuto gremial –finalmente refrendado por el Ministerio de Trabajo en el 2019– de forma tal de incorporarlos/as al ámbito de actuación sindical. Este cambio tuvo su correlato en la creación de una Secretaría de Economía Popular cuyo representante es el primer Secretario del sector dentro de un sindicato con personería gremial en el país y en el ámbito latinoamericano.

Sin embargo, dicha modificación reglamentaria no bastaba por sí misma para dar un nuevo cauce al rol de los delegados. Por el contrario, muchos de ellos se mostraron refractarios al cambio dado que entendían a estas unidades productivas como formas de explotación encubierta o bien como espacios inabarcables para la representación sindical. Así, en ocasiones el acercamiento a estos hornos se daba a través de fiscalizaciones y denuncias –tal como suele suceder en el caso de las fábricas– o bien no se los tenía en cuenta para el desarrollo de la organización. Así lo relata un actual integrante de la conducción nacional:

...ahí se generó el gran quilombo interno entre los compañeros que venían del sindicalismo y otros que ya entendíamos lo que era la economía popular y la discusión de qué se hacía con esos hornos. Y los compañeros al principio no entendían mucho: “sí, son trabajadores”, “no, pero no hay patrón”. Entonces bueno, decían “al principio no le vamos a dar bola, porque, ¿qué vamos a hacer con eso?”, “no... ¿cómo no le vamos a dar bola?”. Y había lugares donde había patrón oculto, ahí era fácil porque había una relación encubierta pero donde empezamos a recorrer y vimos que había una casita que tenía un pedacito de tierra que era grande como todo esto y no había un patrón visible, ahí nos dimos cuenta de que había que tratarlo de otra manera y darle una solución política. Y a los compañeros que venían del sindicalismo, al principio como que no le encontraban el sentido... llevó un tiempito hasta que los compañeros entendieron lo que se planteaba y pudimos seguir adelante con la idea de organizar la economía popular (Alberto, Secretario de Formación UOLRA, 2019).

De ahí que, el primer paso necesario para avanzar en la organización de la economía popular fue darle “sentido” a la importancia de incorporar a los/as trabajadores/as sin patrón al ámbito sindical. Sin este consenso interno, en términos de la complejidad que implica diseñar nuevas formas de representación para este sector, difícilmente se hubiera podido “seguir adelante con la idea”. Esta decisión permitió ampliar la base sindical de representación y fortalecer las vinculaciones con otros actores del mundo del trabajo. Entre ellos, las alianzas entabladas con la CGT y con la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP), resultaron estratégicas para fortalecer acuerdos institucionales y con el Estado⁹. Pero también supuso el diseño de nuevas estrategias ajenas al sindicalismo clásico, aquellas que “los compañeros que venían del sindicalismo (...) no entendían mucho” ya que comprendían situaciones en las cuales no existía una relación con un patrón. Fue necesario poner el sentido en práctica sin que ello implicase dejar de lado al sector asalariado, sino más bien buscar puntos de unión, de conexión, que permitiesen construir un sentido colectivo en torno al ser ladrillero –cualquiera sea la relación laboral que prime– y formar parte del sindicato.

3.2 Territorio y familia: la transversalidad entre la economía popular y el trabajo asalariado

En la UOLRA, hablar del sindicato es en gran parte hablar de “familia ladrillera”. En cada acto, movilización, discurso, asamblea o encuentro que se lleva a cabo la idea de familia se hace presente. Ésta se encuentra claramente explicitada por la conducción del gremio como una forma de interpelación a los/as trabajadores/as (“el sindicato convoca a la familia”), pero también es mucho más que una herramienta discursiva. La apelación a la familia tiene como una de sus referencias al oficio ladrillero, éste “se transmite de generación en generación, el abuelo era ladrillero, el padre ladrillero, el hijo ladrillero”, nos dice Luis Cáceres. De esta manera “el productor ladrillero, artesanal, aprende su oficio siempre de manera familiar, el abuelo le enseña al nieto, el nieto a sus hijos y así sucesivamente”, explica Soledad, actual Secretaria de Género del sindicato, quien pertenece a la quinta generación ladrillera de su familia.

La familia es también la base de la producción. Sea en las fábricas o en los emprendimientos de la economía popular, los distintos integrantes del hogar suelen participar en las tareas productivas. En la actividad ladrillera se trabaja familiarmente: “participa la familia, el hermano, la esposa”, más allá de cuál sea la relación laboral que prime. La participación de la familia en el trabajo no puede desligarse de las condiciones laborales y de vida en el sector. En el caso de la economía popular porque los hornos son parte del terreno donde están las viviendas, en ocasiones situados a escasos metros unos de otros. Como suele suceder en gran parte de las actividades familiares, para el trabajo “no hay horarios”, se trabaja “para sobrevivir”, “sin descanso”.

Los/as ladrilleros/as de la economía popular viven generalmente “al día”. La mayoría de estos emprendimientos están en la informalidad, trabajan de manera artesanal con escasa utilización de tecnología (apenas algunos tienen un tractor para pisar el barro), no tienen acceso al crédito, las posibilidades de facturación son limitadas y muchos de ellos siquiera poseen una tenencia regular de la tierra en la que viven y con la que trabajan. La utilización de más fuerza de trabajo es la única manera que estas familias tienen para incrementar su

⁹ En tal sentido, la UOLRA formó parte junto a otras organizaciones y movimientos sociales de la disputa por el reconocimiento de los/as trabajadores/as de la Economía Popular en tanto tales y la necesidad de su incorporación a la representación sindical. Uno de los principales logros en este sentido fue la creación de secretarías provinciales de economía popular dentro de la CGT, en las cuales los delegados de la UOLRA ocupan esos espacios.

producción y aumentar sus magros ingresos. En esta dinámica las mujeres participan de las tareas productivas y continúan siendo las encargadas de la gestión del hogar. De ahí que, el hecho de que la responsabilidad de compatibilizar la vida familiar con la laboral recaiga sobre las mujeres refleja la vigencia de una determinada forma de división sexual del trabajo anclada en la sociedad (GOREN, 2017) en la cual se naturaliza la existencia de algunas cualidades como propias de la fuerza de trabajo femenina y otras como inherentes a la masculina (FEDERICI, 2018; KERGOAT, 1998):

Yo me levanto a las siete de la mañana, preparo el desayuno a mis chicos, los levanto para que se vayan a la escuela, los acompaño hasta la escuela y vengo me pongo a hacer algo en casa, me pongo a cocinar después hasta que vengan los chicos de la escuela, unas cinco cuerdas más o menos. Cuando vuelven ellos se van a jugar con sus compañeritos si no tienen su tarea, yo termino de hacer las cosas de mi casa y vengo a trabajar con mi marido. Agarro y apilo, levanto el adobe de la cancha y lo apilo (Judith, trabajadora de la economía popular, Paraná/Entre Ríos, 2018).

En las fábricas, la participación de las mujeres y los/as niños/as en el trabajo también es frecuente. En estos casos, los establecimientos se ubican en zonas periurbanas, muchas veces de difícil acceso, por lo cual suelen disponer de viviendas para los trabajadores. En los hornos trabajan formalmente los varones, pero vive todo el grupo familiar. Las condiciones de precariedad laboral y del hábitat llevan a que las mujeres¹⁰ –y en varias ocasiones los niños– jueguen un rol de importancia en la producción: se requiere sumar brazos al momento de realizar ciertas tareas, fundamentalmente en aquellos trabajadores que cobran por día o por productividad. Estas situaciones generan a su vez importantes niveles de riesgo en materia de seguridad ambiental y no han sido pocos los casos de accidentes de menores en los establecimientos.

En otros casos, cuando los trabajadores no viven en las fábricas suelen habitar en zonas cercanas conformando “barrios ladrilleros”, como es el caso de Cañuelas:

Acá tenemos ocho hornos sobre la Ruta 3, grandes y medianos y dos chicos y hay siete cortadores por horno. Todos viven por acá por el barrio, acá no hay habitantes en los hornos, familias. Las familias están allá por las Heras, distanciadas, por la Ruta 6. Ahí tienen que salir, entra una combi para la escuela porque en la ruta 6 no hay colectivo, si quieren salir tienen que pagar remis¹¹ (Jorge, Delegado de Cañuelas/Buenos Aires y Tesorero de UOLRA, 2018).

Parte de los testimonios recogidos permiten dar cuenta de las implicancias asociadas a cómo el trabajo se lleva a cabo en el sector. La socialización temprana en los espacios de trabajo y la falta de oportunidades y de acceso a otras posibilidades de vida llevan a una reproducción de los ciclos de exclusión social. Los/as niños aprenden el oficio desde pequeños y se insertan tempranamente en la actividad, generalmente urgidos por la necesidad de aumentar los escasos ingresos familiares y luego porque son pocas las oportunidades que encuentran para acceder a un empleo en mejores condiciones.

Las mujeres se encargan de las tareas del hogar que intercalan a su vez con tareas en la producción. Se comienza a trabajar cuando sale el sol y se termina cuando la fatiga agobia. En los casos en los cuales la jornada está determinada por contrato, si se vive en el horno muchas veces el trabajo continúa –porque los contratos no se respetan o en pos de ganar un peso más– o bien, el tiempo de descanso transcurre también en las fábricas junto a otras familias

¹⁰ Si bien el trabajo de las mujeres no se encuentra prohibido en la actividad, ésta se compone –en el sector asalariado– mayoritariamente por varones.

¹¹ Servicio de transporte automotor con conductor, similar a un taxi.

ladrilleras. Si la vivienda es en los barrios, estos suelen estar alejados de los centros urbanos, “distanciados”, en lugares donde “ni el colectivo pasa” y “tenés que pagar para salir”. La distancia geográfica de los centros urbanos donde se ubican los hornos y por ende del acceso a servicios educativos, sanitarios o recreativos (entre otros), acrecienta el aislamiento de las familias y reduce las oportunidades de entablar otras redes de socialización. La vida en el horno reduce la cotidianidad a las necesidades de lo productivo, la dinámica cotidiana se organiza en torno al trabajo y las relaciones primarias se entablan en esa dinámica, con las otras familias que habitan esos espacios y territorios. En otras palabras, en el mundo ladrillero la vida empieza y termina en el horno.

4. ¿CÓMO CONSTRUIR ORGANIZACIÓN?: LAS ESTRATEGIAS DE REPRESENTACIÓN DE LA UOLRA

Dos años atrás, en una actividad que realizamos junto al sindicato en la Universidad Nacional Arturo Jauretche, su Secretario General decía las siguientes palabras:

... para nosotros la única manera, porque eso es lo que aprendimos, es lo que nos enseña nuestra historia, que para que los trabajadores y trabajadoras tengan derechos tienen que construir unidad, tienen que construir organización. ¿Y cómo construimos eso? ¿Cómo construimos la unidad? ¿Cómo construimos la organización? ¿Cómo hacemos para tener derechos? Con la participación y el protagonismo de los trabajadores y las trabajadoras (...) ¿Desde dónde organizamos a los trabajadores? ¿Desde dónde organizamos el sindicato? Y dijimos “desde donde viven y trabajan” (...) Y como queremos que haya participación y protagonismo llevamos la herramienta hasta ahí, hasta la fábrica eligiendo delegados, hasta donde están los emprendimientos familiares organizando las cooperativas ladrilleras y construyendo herramientas que nos permitan visibilizar y luchar por nuestros derechos. (Luis, Secretario General UOLRA, Florencio Varela, 2018)

Este discurso permite vislumbrar la forma que adquiere el desarrollo de una “política integral” en las estrategias de representación de la UOLRA. Si para gran parte de los/as trabajadores/as ladrilleros/as la vida transcurre en el horno –y no solo la jornada laboral– la principal característica que adquiere dicha política es que la organización debe partir desde donde éstos “viven y trabajan”. Ahora bien, ¿qué implicancias tiene esto en la práctica? ¿cómo se lleva a cabo la articulación entre economía popular y trabajo asalariado? ¿qué lugar ocupan el territorio y la familia en la organización?

4.1 Delegados de fábrica y delegaciones barriales: la representación de los/as trabajadores/as asalariados

El grupo de los “trabajadores con patrón” está integrado por unidades productivas medianas o grandes, en donde media una relación laboral asalariada. En estos casos prácticamente no se tiene registro de mujeres contratadas, en tanto que las características de las tareas –basadas en el uso de la fuerza y un fuerte desgaste físico– hacen que éste sector esté fuertemente masculinizado. Si bien no existen regulaciones que impidan el trabajo de las mujeres en las fábricas, tanto en la patronal como el sindicato la idea de la prohibición del trabajo femenino estuvo arraigada durante años. Ello implica que, cuando las mujeres participan de las tareas productivas en las fábricas lo hacen en una situación de completa irregularidad y desprotección.

Estos establecimientos pueden ser formales o informales, o una combinación entre ambos y articulan distintas formas de contratación (trabajadores mensualizados, temporarios,

por día, etc.). Por lo general, poseen un mayor nivel de tecnificación que las unidades de la economía popular (suelen contar con tractores, montacargas y camiones en algunos casos), mayores medidas de seguridad (carteles de prevención, ropa de trabajo y elementos de protección para los trabajadores) y mejor infraestructura (baños y viviendas adecuadas, espacios de recreación y descanso, entre otros). En estas unidades productivas, la estrategia llevada adelante por la UOLRA se basa en dos líneas principales: la elección de delegados de base “por horno” y la construcción de delegaciones en las casas de los delegados que se encuentran emplazadas en “barrios ladrilleros”.

La elección de delegados tuvo por detrás un trabajo minucioso, basado en recorrer “horno por horno” y construir “lazos de confianza” con los trabajadores. Luego, requirió también legitimar los roles asignados en el transcurso de la práctica para lo cual el primer objetivo fue brindar respuestas a problemas concretos donde paralelamente surgía la necesidad de la organización. Esta construcción no fue sencilla. Por el contrario, encontró fuertes resistencias entre las cuales la desconfianza de los trabajadores hacia el sindicato fue una de las principales, como queda claramente expresado en las palabras del Secretario de Formación del gremio:

Y... fue cuestión de tiempo. Al principio, no te recibían porque no estaban, directamente, estaban escondidos. Cuando hicimos el cambio, que ya nos recibían porque caíamos de sorpresa, no hablaban, te escuchaban, pero no decían nada, la verdad era esa, no te decían nada (...) Los que hablaban en general hablaban para putear, ya estaban cansados de las mentiras, “ustedes van a hacer lo mismo que los otros” (...) y fue cuestión de tiempo, de ver que uno volvía al horno una semana, había conflicto y se los resolvías... por ejemplo, no sé, el que se quería jubilar. Nos decían queremos hacer un campeonato de fútbol y cumplimos e hicimos el campeonato de fútbol. Entonces se empezó a generar un lazo, una confianza con los trabajadores. Y aparte porque les decíamos “no estamos en condiciones de prometer nada nosotros”. Esto sí: de generar una inspección, que haya un delegado, de que el patrón cumpla con ciertas cosas, Convenio Colectivo sí. Ahora después no podíamos prometer nada, entonces como que nos creyeron (Alberto, Secretario de Formación de la UOLRA, 2019).

Uno de los objetivos primordiales fue dar protagonismo a los trabajadores. Entonces, si bien diversos espacios fueron ocupados por militantes que no tenían trayectorias laborales asociadas a la actividad, se buscó que quienes sí la tenían fueran paulatinamente ocupando espacios en las delegaciones y la comisión directiva nacional. Uno de los delegados nos cuenta que durante las primeras recorridas de los hornos vecinos “salía con el recibo de sueldo, para mostrarle a los compañeros que estaba en el horno, para irlo entrando, que vayan creyendo un poco en el sindicato”. En este punto, la incorporación de trabajadores migrantes a la conducción fue también de importancia para legitimar el rol del sindicato, fundamentalmente entre los trabajadores bolivianos.

La segunda línea estratégica fue la de construir delegaciones sindicales en los barrios ladrilleros y, en la medida de lo posible, en las propias casas de los trabajadores. Tal es el caso de la Delegación de Cañuelas, emplazada en la casa de Jorge, delegado de horno y tesorero del sindicato. Jorge trabajó por más de treinta años en la ladrillería: “yo vengo de descendencia de mi abuelo, mi padre, toda la vida enterrado entre el barro y yo nací en el horno, en el barro, en Monte Grande”. A lo largo de su vida laboral no tuvo contacto con el gremio. Por esos años “lo que hacía el sindicato era arreglar con la patronal”, ni siquiera sabía de la existencia del convenio. Luego de la intervención y a raíz de un problema de salud, Jorge comenzó a vincularse con la nueva gestión y fue nombrado delegado en su horno. La llegada de Luis Cáceres marcó un nuevo punto de quiebre:

¿Cómo nace la idea de este espacio, de la delegación en tu casa?

Y él [Luis] en todas las asambleas que hizo siempre dijo: “va a haber delegaciones”, pero nunca dijo que iba a estar en la casa de los trabajadores y al él le gustó este espacio y me dice: “mirá, me gusta el espacio, ¿estás de acuerdo? para armar la delegación ahí, con la obra social” “sí, ¿cómo no? si es para los trabajadores”. Y ahí empezamos, ésta fue la primera delegación, después fue la otra delegación en Marcos Paz, en Spegazzini y así y estamos contentos (...) Y bueno, empezamos el año pasado con la actividad de seguridad e higiene y el tema de peluquería y esos cursos y después bueno, esto que se le ocurrió a mi compañera de la necesidad de los chicos que ve, de poner el merendero. Y eso fue lo más que tuvo la delegación, la conquista más grande que con el merendero que la trajo a la intendenta, vino la intendenta a visitar, incluso ahora le mandan un recurso para mercadería, le hace un aporte todos los meses de un chequecito, después aportó para la cocina junto con el sindicato, los dos, compraron esa cocina. Y bueno, y el barrio también que vienen las madres a agradecerle y vienen a traer ropa para que repartan a los chicos y ahora aparte de esto que el gobierno pide un certificado a las cooperativas y hoy ya hay treinta compañeras que vienen al curso de peluquería es otra cosa que también motivó... y bueno, después la delegación con la obra social también ... trabajar acá que está en el barrio... el año pasado, los egresados pidieron para hacer un viaje, se hizo bingo, se hizo todo acá también, que son parte de la comunidad, que se junten en la delegación... también ayudó, se enteró la intendenta, también ayudó para ese viaje, les puso veinte mil pesos, para que estén allá para los hoteles, todo... y están muy sorprendidas porque dicen: “ningún sindicato hace esto, de tener una comunidad para el barrio aparte de lo que son para los trabajadores ladrilleros”, dice, “tener comunidad con el barrio”... (Jorge, Delegado de fábrica y Tesorero de UOLRA, Cañuelas/Buenos Aires, 2018).

De esta manera “estar en el barrio” es una forma particular de construir la organización sindical que articula una dimensión territorial con la inclusión de todo el grupo familiar en la actividad gremial. En este caso, una de las hijas de Jorge se encarga de gestionar la obra social, otra dicta el curso de peluquería y su mujer es quien gestiona el merendero. La idea de la delegación barrial impone así diversas marcas: integra al grupo familiar a la actividad gremial y de esta manera, la vida cotidiana ya no se organiza en torno al trabajo sino al sindicato y la comunidad; habilita nuevos horizontes de posibilidad para quienes transitan por esos espacios y genera nuevas formas de sociabilidad, abre el camino a construir la “comunidad en el barrio”. En este sentido traspasa al oficio y la actividad y propone una construcción de lo sindical que incorpora a la gestión política, pero fundamentalmente al conjunto de vecinos/as que forma parte del espacio territorial.

4.2 Asociativismo, acceso a protecciones y trabajo territorial: la representación en la economía popular

El segundo grupo, compuesto por unidades productivas de la economía popular, es el grupo más numeroso del sector y el que produce la mayor cantidad de ladrillos que se comercializan en el mercado. Se compone por unidades de base familiar en las cuales los distintos miembros de los hogares participan de las tareas productivas y en algunas ocasiones – por ejemplo, para el armado del horno o ante un aumento de la demanda– contratan trabajadores temporarios. Se caracterizan, en gran parte de los casos, por poseer bajos niveles de tecnificación (muchas de ellas aún pisan el barro con animales) y productividad en relación a las fábricas, una escasa estandarización de la producción y magros rendimientos económicos. Asimismo, como hemos mencionado, el espacio de trabajo y el espacio reproductivo suelen ubicarse en el mismo terreno, lo cual tiene graves impactos sobre las condiciones de vida de estas familias expuestas

a accidentes de trabajo, contaminación y aspiración de distintos gases provenientes del humo que genera la quema, entre otros factores de riesgo.

La inexistencia de una relación capital trabajo en estas unidades productivas supone la necesidad de delinear estrategias alternativas a las entabladas en la representación clásica del mundo asalariado. Al no existir dispositivos regulatorios formales en lo que respecta a la organización y gestión del trabajo y los mecanismos de negociación, éstos deben ser creados, consensuados y formalizados por la propia organización y sus representados (MALDOVAN BONELLI; DZEMBROWSKI, 2009). En tal sentido, si bien las condiciones de trabajo establecidas en el CCT de la actividad pueden funcionar como un horizonte a alcanzar, de ninguna manera tienen un peso legal que permita establecer controles o sanciones para su cumplimiento. De ahí que, el abordaje de situaciones que comprenden extensas jornadas de trabajo, bajos ingresos, exposición a riesgos, no utilización de ropa de trabajo o no registro en la seguridad social, entre otras, deben trabajarse desde una perspectiva distinta a la que se utilizaría en una fábrica. Ejemplo de ello son las políticas que lleva adelante el sindicato contra el trabajo infantil, que en este caso no pueden ser abordadas de la manera tradicional, es decir, vía fiscalizaciones:

Otro que estamos aprendiendo también como sindicato es que antes los chicos estaban jugando ahí y estaban parando un adobe, estaban haciendo cosas ahí y nosotros lo veíamos como otra cosa, ¿entendés? Paraban cuatro adobes y agarrábamos, metíamos la mano en el bolsillo y le dábamos cuatro pesos, ponele, a nuestro propio hijo y no nos dábamos cuenta que éramos nosotros que lo estábamos haciendo laburar, no era porque nosotros queríamos hacerlo laburar. Aprendimos también la otra cosa que por ahí era decirle al chico... ahora no le decimos más “no vayas a la escuela y quedate ayudando a tu papá, o a tu mamá” (Julio, trabajador de la economía popular y delegado del barrio Los Hornos, Paraná/Entre Ríos, 2018).

Al no haber una relación de explotación, sino de participación en las actividades familiares, mediada por la indivisibilidad del lugar de vida cotidiana y trabajo, las costumbres y la necesidad de las familias de contar con más brazos para incrementar la producción y los ingresos, necesariamente las estrategias para desarrollar políticas que limiten estas situaciones deben ser otras. Tal como lo expresan los relatos relevados, la concientización es una parte importante de la política llevada a cabo para romper con prácticas naturalizadas en el sector. Asimismo, la articulación con distintas áreas del Estado también es central. De esta manera, se han llevado diversas acciones para propiciar la apertura de cupos en talleres y espacios extra-curriculares de manera tal de abrir espacios institucionales para la contención de los menores en los horarios más intensos de trabajo, o bien articulaciones con diversas áreas estatales para atender problemáticas de salud, alimentación y vivienda. Sin embargo, la toma de conciencia o la extensión de los horarios institucionales no bastan para eliminar estas situaciones. Cuando “hay que entregar ladrillos”, la participación de los/as niños/as continúa siendo uno de los primeros recursos a utilizar para llegar a tiempo con los pedidos. En este sentido, mientras persistan las situaciones de explotación indirecta de estas familias y no se logren mejorar las condiciones de producción y venta, las situaciones de trabajo infantil seguirán vigentes.

Al respecto, cabe considerar que las características que tienen estas unidades productivas hacen que se sitúen en los primeros eslabones de una cadena de valor que tiene luego múltiples intermediarios, fundamentalmente en lo que respecta a la comercialización. Alguna de las principales limitantes para mejorar la posición en dicha cadena refieren a la baja estandarización de sus productos –ligada en parte a la precariedad de los terrenos en los

cuales producen-, la baja productividad, la informalidad en la que se encuentran y la escasa disponibilidad de logística para la venta.

Estas familias suelen producir unos diez mil ladrillos por horno, lo que corresponde aproximadamente a un mes de trabajo. Son los compradores quienes se acercan a los barrios ladrilleros en busca de ladrillos baratos y es allí donde prima la lógica de la competencia. Quienes compran son en su mayoría revendedores, por lo cual el precio máximo que pagan suele ser la mitad del valor de mercado. Los/as trabajadores/as nos cuentan que el ingreso generado apenas alcanza “para sobrevivir”, se vende “para comer” y, en ocasiones, para “seguir trabajando”, porque “cuando la panza aprieta tenés que vender” y eso lleva a “vender barato”.

Esta multiplicidad de problemáticas que atraviesan a los emprendimientos de la economía popular llevó al gremio a delinear diversas estrategias para mejorar las condiciones productivas y los ingresos del sector. Entre ellas se destacan dos acciones: la promoción de una política de precios mínimos y la formalización de las unidades productivas a través de la conformación de cooperativas.

Así, por ejemplo, en el caso de la Cooperativa Traslasierra de Villa Dolores, Córdoba, el establecimiento de un precio común se organiza de la siguiente manera: en primer lugar, se decide en asamblea cuál será el precio mínimo acordado para las ventas, luego, cada vez que un productor realiza una venta debe pasar por la oficina de la cooperativa y obtener un recibo de venta y tramitar el pago y, luego, el comprador puede retirar los ladrillos. Asimismo, se han establecido algunos mecanismos de control para quienes no participan de los acuerdos colectivos. Por ejemplo, a quienes no concurren a las asambleas se les realiza una multa en dinero. En el caso de quienes no cumplen con los acuerdos de precios se busca presionar a los proveedores de tierra para que no entreguen insumos de manera a propiciar –como dice uno de sus asociados– que “sí o sí tenés que estar en el grupo para poder trabajar”. En estos casos, la mayor presión ejercida refiere a la centralidad que tiene el sostenimiento de los acuerdos para la mejora colectiva de los ingresos, punto nodal en el funcionamiento de la cooperativa.

La formalización de los emprendimientos a través de la figura cooperativa permite a su vez acceder a una facturación propia y por ende potenciar los acuerdos de venta con proveedores de mayor escala. Asimismo, la política de formalización de las unidades productivas se articula con otro de los objetivos del sindicato que es el garantizar a los/as trabajadores/as el acceso a protecciones sociales, en línea con aquellas que se encuentran garantizadas para el sector asalariado. Para ello, se recurre a dos dispositivos institucionales: por un lado, el monotributo social y, por otro, la obra social sindical. El primero es una herramienta creada por el Estado Nacional en el año 2003 con el objetivo de promover la incorporación a la economía formal de las personas en situación de vulnerabilidad, entendiendo principalmente por ello a quienes perciben bajos ingresos laborales y se encuentran en condiciones de precariedad en el hogar. Este régimen permite registrar los emprendimientos, emitir facturas, contar con una obra social con cobertura para el grupo familiar y realizar aportes para acceder a una jubilación en el futuro. Está destinado a quienes realizan una única actividad económica independiente, quienes impulsan proyectos productivos de hasta tres integrantes o bien quienes forman parte de una cooperativa de trabajo con un mínimo de seis asociados. De esta manera, quienes realizan aportes a través de esta figura tienen derecho a una cobertura de salud que, en este caso, es brindada por el gremio. Estas cuestiones no son menores si se tiene en cuenta que los niveles de vulnerabilidad sanitaria son por demás elevados en este sector, lo cual se ve acrecentado por las diversas afecciones que sufren y que están en estrecha relación con el tipo de tareas realizadas. Asimismo, dadas las diversas falencias que caracterizan al sistema público de salud,

la obtención de turnos o la atención por guardia requiere de largas horas o días de espera y, en estos casos, perder un día de trabajo implica perder los ingresos diarios por lo cual se suele desistir de la espera y las enfermedades empeoran.

El horizonte de estas estrategias es la construcción de parques ladrilleros, para lo cual se han firmado acuerdos con algunos gobiernos provinciales que permitirán ponerlos en funcionamiento. El objetivo es que en dichos parques se promueva el uso eficiente de los recursos energéticos, se reduzcan los impactos ambientales y se incorpore tecnología para alivianar el desarrollo de las tareas que requieren mayor carga física. Asimismo, se busca promover la participación de las mujeres en la conducción de estos emprendimientos, eliminar la presencia de trabajo infantil y fomentar el asociativismo y su formalización a través de la figura cooperativa. De ahí que, el desarrollo de los parques permitiría separar los espacios productivos de los reproductivos, estandarizar la producción, potenciar el uso de los recursos humanos y energéticos, incrementar la productividad, formalizar el trabajo y mejorar los precios de venta, entre otras cuestiones.

5. CONCLUSIONES

Frente a los cuestionamientos sobre las posibilidades del sindicalismo de representar y construir organización en un mundo del trabajo cada vez más fragmentado y heterogéneo, en este artículo hemos buscado dar cuenta de cómo la UOLRA puede ejemplificar un camino posible a seguir. No creemos que sea éste necesariamente el único ni el mejor, sino simplemente nos propusimos dar cuenta de las estrategias que ha llevado a cabo un sindicato para abordar una realidad por demás compleja, en la cual se entrecruzan problemáticas asociadas a las condiciones laborales con otras relacionadas a las lógicas reproductivas, las viviendas, el trabajo infantil, el acceso a la tierra y la salud, entre otras tantas. En tal sentido, recuperar los debates sobre las estrategias sindicales en términos de representación y representatividad nos ha permitido dar cuenta de cómo este sindicato ha habilitado la participación gremial de un sector de trabajadores/as hasta ahora no reconocidos/as (en lo que respecta a sus derechos laborales y protectorios) y que sus demandas hayan ingresado no solo en la agenda sindical, sino también en la agenda pública. El desafío de modificar las instituciones tradicionales en un contexto de grandes cambios en el mundo del trabajo fue lo que dio lugar a la búsqueda de garantizar y dar derechos a trabajadores y trabajadoras que, por la particularidad que asume la producción del ladrillo artesanal y su historia en términos sociales y organizativos, habían sido olvidados/as.

La multiplicidad de problemáticas detectadas, las urgentes y las de largo plazo, requirieron del despliegue de una “política integral” que implicó, entre otras cosas, la modificación de la estructura y el estatuto sindical. A partir de estos cambios, los/as trabajadores/as de la economía popular ingresaron formalmente al ámbito de la representación sindical. En este camino tuvieron lugar las alianzas con organizaciones como la Confederación General del Trabajo y la Confederación General de Trabajadores de la Economía Popular, así como con otras organizaciones de la sociedad civil e instituciones del ámbito público.

El reconocimiento de las realidades de los hornos, de la vida de los/as trabajadores/as y de las familias ladrilleras, solo fue posible por el trabajo de proximidad y respeto que la militancia sindical y territorial le ha impreso. Ahí los/as migrantes emergieron como actores centrales, entendiendo que solo puede haber representación si los/as representados/as se ven reflejados/as en la conducción. Las mujeres, ante la irrupción del feminismo en las calles, siguieron similar recorrido, ya no pudieron seguir invisibilizadas, conformaron la Mesa de

Mujeres Ladrilleras, la Secretaría de Género y se promovió su participación en la conducción nacional.

Dos dimensiones devienen centrales en las estrategias llevadas a cabo por la UOLRA: la familia y el territorio. Estas permiten transversalizar la organización sindical en las fábricas y en los emprendimientos familiares, articular asalariados/as con trabajadores/as “por cuenta propia”, vincular aquello que en principio parecía imposible de enlazar. Hemos puesto en consideración, a su vez, que dichas dimensiones se encuentran estrechamente vinculadas al tipo de sujeto trabajador al que se representa, a las características de las unidades productivas, del proceso de trabajo y de las relaciones laborales que priman en la actividad.

En el caso de los trabajadores asalariados, las estrategias desplegadas han tenido dos orientaciones centrales. Por un lado, el fortalecimiento de los delegados –de base, regionales y provinciales. Aquí, el principal desafío ha sido la construcción de lazos de confianza entre éstos, las bases y la conducción nacional, necesarios para legitimar la intervención gremial y ratificar a la nueva gestión en las elecciones y para garantizar la representatividad de la actuación sindical. La ampliación de la presencia sindical en los hornos se articula también con una política “tradicional” de intervención basada en la fiscalización de los hornos y la lucha por el reconocimiento de los derechos establecidos en el convenio colectivo de la actividad. Por otro, el establecimiento de las delegaciones sindicales en los “barrios ladrilleros”, en las cuales se llevan a cabo una multiplicidad de actividades, que van desde la formación (más ligados a la acción sindical tradicional) a prácticas de carácter más asistencial, como el caso de los comedores y merenderos. Asimismo, en dichas delegaciones participan los distintos miembros de las familias de los delegados y acuden tanto los afiliados como la comunidad que habita en dichos barrios, funcionando como espacios en los cuales se tejen y articulan relaciones territoriales.

En el caso de los/as trabajadores/as de la economía popular la orientación de las estrategias también combina distintas prácticas. Aquí, uno de los objetivos centrales es la promoción del asociativismo como vía para establecer precios mínimos de venta, la compra común de insumos y herramientas y la realización de ventas colectivas, entre otras. Asimismo, se busca promover la formalización de estos/as trabajadores/as a través del monotributo social o del régimen simplificado y la afiliación sindical del sector, por medio de la cual se accede a la obra social y a los diversos servicios que brinda la UOLRA. Por otra parte, las delegaciones provinciales han entablado vínculos con instituciones locales en pos de abordar las problemáticas principales que aquejan a estas familias ladrilleras, tales como la escolarización de los/as niños/as y su integración a otras actividades, el desarrollo de programas de prevención y atención de la salud y la lucha por la regularización en la tenencia de la tierra, entre otras.

Ahí, donde, la forma de producción es predominantemente la familiar, donde producción y reproducción se mezclan en un mismo espacio físico, alejado y desolado, donde lo territorial y lo familiar se entrelazan con las tareas productivas, ahí donde el sindicato y el Estado tenían poca actuación, es donde se buscó construir organización. En esos espacios, con prácticas de las más diversas, las estrategias del sindicato fueron por demás novedosas. De esta manera, construir “desde abajo”, desde “estar en el barrio”, con quienes son asalariados y con quienes pertenecen a la economía popular, con migrantes, mujeres y varones, con la familia ladrillera, es la forma particular de construir una organización que logró articular realidades diversas en el sindicato.

REFERENCIAS

- AIZICZON, Fernando. Trayectorias de politización: la estrategia del sindicato ceramista neuquino, 2001-2003. *Contenciosa*, v. 4, n. 6, p. 1-17. Santa Fe, 2016. Disponible en: <http://www.contenciosa.org/Sitio/VerArticulo.aspx?i=68>
- ANTUNES, Ricardo. ¿Adiós al trabajo?: ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo. San Pablo: Cortez Editora: 2001.
- BAYLOS, Antonio. Representación y representatividad sindical en la globalización. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 19, p. 69-94. Madrid, 2001. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0101220069A>
- BENSUSÁN, Graciela y SUBIÑAS, Marta. Representación e intermediación en el ámbito del trabajo: actores, recursos y estrategias. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, v. 59, n. 220, p. 55-80. Ciudad de México, 2014. Disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcyps/article/view/47518>
- DALLE, Pablo. Estratificación social y movilidad en Argentina (1870-2010). Huellas de su conformación socio-histórica y significados de los cambios recientes. *Revista de Trabajo*, v. 6, n. 8, p. 59-82. Buenos Aires, 2010. Disponible en: http://aulavirtual.derecho.proed.unc.edu.ar/file.php/6/200_anos_de_estratif_arg.pdf
- DROLAS, Ana. Los enigmas de la representación. Una mirada sobre el sindicato. Ponencia presentada en el 6° Congreso de ASET. Buenos Aires, Argentina. 13 al 16 de Agosto. 2003.
- ELBERT, Rodolfo. Activismo sindical y territorio en un período de reactivación de la protesta gremial en Argentina: Estudio de caso de trabajadores de un frigorífico ubicado en la zona norte del Gran Buenos Aires (2010-2011). *Quid 16 Revista del Área de Estudios Urbanos*, n. 2, p. 181-92. Buenos Aires, 2012. Disponible en: <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/quid16/article/view/1122>
- ETCHEMENDY, Sebastián y COLLIER, Ruth. Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *Revista POSTData: Revista de Reflexión y Análisis Político*, n. 13, p. 145-192. Buenos Aires, 2008. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/522/52235601006.pdf>
- FAIRBROTHER, Peter. Social movement unionism or trade unions as social movements. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, v. 20, n.3, p. 213-220. 2008.
- FARACE, Rafael. Prácticas y estrategias sindicales en los trabajadores de la construcción: El caso de la UOCRA La Plata [1997-2012]. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. 2013. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.839/te.839.pdf>
- FEDERICI, Silvia. *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de Sueños. 2018.
- GOREN, Nora. Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, n. 2, p. 1-21. Buenos Aires, 2017.
- HORN, Pat. New forms of Collective Bargaining: Adapting to the informal economy and new forms of work. *Labour, Capital and Society/Travail, capital et société*, v. 38, n.1/2, p. 208-224. Nova Scotia, 2005.

KERGOAT, Danièle. Las ausentes de la historia. In: *La división sexual del trabajo*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad, CEM, PIETTE del Conicet, p. 139-150. 1998.

MALDOVAN BONELLI, Johanna. Las relaciones laborales en el trabajo asociativo y autogestivo: reflexiones a partir del caso argentino. *Astrolabio*, n. 24, p. 156-185. Córdoba, 2020. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/astrolabio/article/view/23513>

MALDOVAN BONELLI, Johanna y DZEMBROWSKI, Nicolás. Asociatividad para el trabajo: una conceptualización de sus dimensiones. *Revista Margen de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, n. 55, p. 1-9. Buenos Aires, 2009. Disponible en: <https://www.margen.org/suscri/margen55/maldovan.pdf>

MALDOVAN BONELLI, Johanna y GOREN, Nora. ¿Derechos “adquiridos” o derechos “colectivos”? Estrategias sindicales para la formalización del trabajo en la producción del ladrillo artesanal en Florencio Varela. En: *Precariedad(es) del trabajo en América Latina: aproximaciones al trabajo precario en tiempos de globalización*. Santiago de Chile: RIL Editores. 2018. p. 235-251.

MOODY, Kim. *Workers in a lean world: Unions in the international economy*. New York: Verso Books. 1997.

NEFFA, Julio César. Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo. En: *El trabajo del futuro, el futuro del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: CLACSO. 2001. p. 51-97.

SARRIA ICAZA, Ana y TIRIBIA, Lía. “Economía Popular”. En: *La otra economía*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Altamira - Universidad Nacional de General Sarmiento. 2004. p. 173-186.

SENÉN GONZÁLEZ, Cecilia y HAIDAR, Julieta. Los debates acerca de la “revitalización sindical” y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina, *RELET-Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 14, n. 22, p. 5-31, Medellín, 2009. Disponible en: http://alast.info/relet_ojs/index.php/relet/article/view/190

WATERMAN, Peter. Adventures of emancipatory labour strategy as the new global movement challenges international unionism. *Journal of World-Systems Research*, v. 10, n. 1, p. 217-253. Pittsburgh, 2004.