

## **Yo me precarizo, tú me precarizas él -Estado- me precariza; tensiones entre formas de resistencia colectiva e individual en los/las trabajadores/as del Programa Envión de la ciudad de La Plata**

Lazarte, Joaquín<sup>1</sup>; Reartes Lucía<sup>2</sup>

### **Resumen**

El presente trabajo intenta abordar las complejas relaciones entre las formas de resistencia colectiva e individual en ámbitos laborales precarios, a partir de un estudio de caso: el Programa Envión de la ciudad de La Plata, en el barrio de Villa Elvira. Partiendo de un análisis cualitativo basado en las voces de lxs trabajadorxs<sup>3</sup> del “Equipo Técnico” del Envión, observaremos la tensión generada entre las diversas respuestas de los/las trabajadores/as a la creciente precariedad de su ámbito laboral. Así, damos cuenta de la existencia de dos posibles respuestas; una basada en experiencias colectivas y otra, en resistencias subterráneas o individuales, las cuales conviven no solo a lo interno del grupo, sino también a lo interno de cada trabajador/a.

Ambas formas de responder a la precariedad laboral coexisten sin inconvenientes la mayor parte del tiempo. Sin embargo, en coyunturas determinadas se tornan contradictorias y tienden a excluirse mutuamente.

**Palabras clave:** Programa Envión - Equipo Técnico - resistencia colectiva - resistencia individual - ámbitos laborales precarios.

### **Introducción**

---

1 Estudiante de Lic. en Sociología, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata. E-mail: jo.lazarte@gmail.com.

2 Estudiante Lic. En Sociología, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata. E-mail: lucia.reartes@hotmail.com.

3 La falta de acuerdo en la utilización de un lenguaje que no invisibilice a las mujeres nos obligan a optar por una forma de nombrarles, representada en este trabajo por la "x".

A partir de la postconvertibilidad nuestro país asiste a un contexto de recuperación de la actividad económica que se manifiesta concretamente, entre otros indicadores, en la expansión y el dinamismo que adquiere el mercado de trabajo. Múltiples autorxs dan cuenta que este proceso tiene lugar gracias al impulso y el carácter dinámico que tienen tanto la demanda interna y la presencia consolidada de las exportaciones de bienes primarios (Arceo, Campos), a lo que se suma la fuerte devaluación de la moneda a partir del 2002 (Campos y otros;2010).

Así, asistimos por un lado, a un notable incremento en las tasas de empleo formal que se manifiesta también en una ampliación de la organización sindical de lxs trabajadorxs, expresada en el aumento de su capacidad para la negociación salarial y la existencia de convenios colectivos de trabajo (Etchemendy y Collier; 2008), y por otro lado, a una diversificación de la precarización laboral en las distintas ramas de actividad económica. Cabe aclarar que entendemos la precarización como un proceso complejo, con múltiples dimensiones (Diana Menendez:2010) y no como un estado inamovible, estanco. En ese sentido, la falta de estabilidad, al deterioro de las condiciones de trabajo, que implican una mayor degradación y vulnerabilidad, a la incertidumbre e insuficiencia del ingreso, a la reducción de la protección y seguridad social, al deterioro del reconocimiento práctico y simbólico de la realidad de trabajo, a la inestabilidad política del vínculo laboral, al incremento de la heterogeneización laboral y en consecuencia a la mayor fragmentación y el subsiguiente deterioro de los lazos y vínculos al interior del colectivo de trabajo y finalmente a la falta de representación y cobertura sindical (Diana Menéndez;2010:126), son algunas de las situaciones que hablan de un fenómeno complejo, difícil de etiquetar en las casillas “precario/no precario” sino, en todo caso, de grados de precariedad. Sin embargo, nos interesa retomar a Longo y avanzar en grados de abstracción que nos permitan estudiar diferentes procesos, cuando nos menciona que en el marco de la precariedad laboral, se dan tres procesos: una precariedad del empleo, donde se flexibiliza la contratación, el despido y el uso de la fuerza de trabajo; una precariedad del trabajo, donde se degradan los mismos a través de la simplificación y rutinización de las tareas (disminución de la satisfacción del trabajador y de su poder frente al capital); y una precarización de las relaciones laborales, donde se fragmenta el colectivo de trabajo y se prohíben o no existen las organizaciones sindicales. Aquí, la precariedad traspasa los límites de lo individual condicionando y modificando las posibilidades de organización colectiva (Longo; 2010:380). Para englobar, entonces, Longo nos habla de “ámbitos laborales precarios”, entendiéndolos como ámbitos que configuran las

relaciones entre los trabajadores, que influye sobre las percepciones y subjetividades, condicionando los marcos de acción y organización. (Longo; 2010:391). En este mismo sentido, Neffa nos dice que la precarización tiene múltiples consecuencias. Sobre los trabajadores, produciría una fragmentación o segmentación dentro del establecimiento. Sobre el colectivo de trabajo, debido a que dentro de éste cada categoría de trabajador precario se regirá por diferentes normativas. En ese contexto, recuperar la identidad de los actores del sistema de relaciones laborales se torna dificultoso. A su vez, menciona que la precariedad laboral impacta sobre las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados. En ese sentido, la precariedad de los trabajadores erosiona los lazos de solidaridad (Neffa; 2008:125).

En un contexto caracterizado por la recuperación del empleo por un lado, el deterioro de las condiciones laborales por el otro, la (re)organización del colectivo de trabajadorxs ha sido un tema central. La recuperación de la sindicalización y la acción sindical, fueron acompañadas por el surgimiento de diversas experiencias no convencionales de organización (Barattini:2009). Estas diversas formas de organización no han ido en todos los casos de la mano; incluso han ido por carriles paralelos y contrapuestos (Duarte;2013; Barattini:2009). Tenemos, entonces, trabajadores formales de la economía que se organizan en los sindicatos clásicos y que el contexto de recuperación económica condujo a una consolidación y ampliación de dichas organizaciones y, por el otro, trabajadorxs precarizadxs organizadxs de modo no convencional en diferentes agrupamientos, de diversos grados y alcances, producto de un contexto en el cual la precarización se expande exponencialmente. El carácter clasista del proyecto hegemónico de desarrollo capitalista en Argentina se materializa en tanto que su desempeño exitoso asume la imposibilidad de garantizar simultáneamente condiciones de reproducción no precarias del conjunto del pueblo trabajador. El éxito de la valorización y acumulación capitalista se apoya en un incremento del empleo altamente precarizado junto a la reproducción de condiciones de pobreza, exclusión y marginalidad social (Féiz y López; 2012:92). Se conforma un patrón de acumulación rico en precariedad laboral, donde encontramos una caída generalizada de los salarios reales. Si los salarios reales en el sector privado aumentan más que la productividad, la rentabilidad del capital se reduce y con ella cae la competitividad internacional de los sectores que compiten con importaciones o exportan mercancías industriales (Féiz; 2008:102)

Podemos entonces, establecer una relación entre la baja en el salario real debido al incremento de los precios de bienes y servicios, la superexplotación de la fuerza de trabajo, y las políticas

de contención de los salarios reales que impactan negativamente en las condiciones de vida y reproducción de la población trabajadora, donde encontramos una demanda de trabajo de muchos sectores y una oferta de trabajo precario que garantiza la reproducción capitalista del orden social.

En este marco general, el Estado también es demandante de empleo precario (a través de contrataciones bajo la modalidad de “empleo autónomo” y los trabajadorxs de los programas de políticas sociales, entre otros mecanismos) y allí, de nuevo, la resistencia y organización de sus trabajadorxs en situación de precarización adquiere formas novedosas. Para retomar algunas consideraciones, podemos decir que en el sector público se originaron modalidades de precarización laboral en paralelo con los procesos de ajuste estructural y de reducción del gasto público social, que impactaron de manera directa sobre el volumen de empleo a través de medidas tales como retiros voluntarios, las jubilaciones anticipadas, los despidos a causa de reestructuraciones, los procesos de descentralización desde el nivel nacional hacia los provinciales y municipales (Neffa; 2008:94). En general lo que encontramos bajo las modalidades precarizadas de contratación de personal en la administración pública es una negación de la relación laboral, negando una relación de dependencia que de hecho existe y por otro lado, se desconoce la diferenciación que se impone producto de la distinción entre trabajadores y consultores/pasantes. Entonces, se puede decir que al interior de un espacio de trabajo pueden encontrarse conviviendo distintos niveles de precarización y/o vulnerabilidad laboral (Diana Menéndez; 2010:134).

En muchas ocasiones las formas de resistencias de lxs trabajadorxs en el marco de la precarización laboral en el Estado se torna tensa y conflictiva y en otros podemos hablar de complementariedad y coherencia, temas que trabajaremos más adelante.

Con este esquema es que intentaremos abordar las tensiones entre las formas de resistencias individuales y colectivas de lxs trabajadorxs del Equipo Técnico del programa Envi3n-Villa Elvira de la ciudad de La Plata. El “Envi3n” es un Programa de Responsabilidad Social Compartida debido a que intervienen el Ministerio de Desarrollo Social de Naci3n, la Secretar3a de Niñez de la Provincia de Buenos Aires y la Municipalidad de La Plata y cuyos beneficiarixs son j3venes de entre 12 y 21 aÑos. Nuestras indagaciones en este trabajo intentarán dar cuenta de c3mo se dan las relaciones entre las diversas formas de resistencias (individuales y colectivas), en qu3 momentos se pueden articular/confluir y bajo qu3 circunstancias entran en contradicci3n. Para acercarnos a esta problemática utilizamos un

abordaje cualitativo basado en la realización de entrevistas en profundidad a los miembros del Equipo Técnico (seis entrevistas, la totalidad del ET), así como también nos proveímos de fuentes periodísticas. La imposibilidad de realizar observaciones participantes se debió a la complejidad del campo: el “aprete” constante a lxs trabajadorxs del programa por parte del municipio, la presencia de “punterxs” u “operadores de calle” que controlaban las sedes y las amenazas, las cuales fueron múltiples, desde avisar que van a perder el trabajo hasta amenazar con un arma a una trabajadora del Programa.

Por último, es necesario aclarar que el trabajo de campo se realizó en el año 2013, entre los meses de marzo y agosto y el mismo se enmarca en un taller de investigación de la carrera de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata. En este sentido, entendemos las limitaciones en el alcance de nuestras conclusiones, pero esperamos que esta investigación abra el camino hacia la profundización de estas líneas de investigación.

### **Cuento conmigo: resistencia individual como estrategia defensiva.**

*“Cuando es verdadera, cuando nace de la necesidad de decir, a la voz humana no hay quien la pare. Si le niegan la boca, ella habla por las manos, o por los ojos, o por los poros, o por donde sea. Porque todos, toditos, tenemos algo que decir a los demás, alguna cosa que merece ser por los demás celebrada o perdonada.”*

*Eduardo Galeano.*

Como planteamos anteriormente, el avance de la precariedad hasta abarcar la mitad de la PEA nos lleva a preguntarnos por la posibilidad o no de organización y resistencia novedosas, alternativas por parte de lxs trabajadorxs. La heterogeneización en las formas de contratación, en las relaciones laborales y en el empleo propiamente dicho serían justamente, los elementos comunes, homogeneizantes de este sector de trabajadorxs, el cual se constituiría en un sector específico: trabajadorxs precarizadxs.

Sin embargo, este planteo desconocería las afirmaciones que previamente aseveramos: la precarización como un fenómeno multidimensional, que nos habla de una cuestión de grado y no de ser/no ser precarix. A la pérdida de esta supuesta especificidad homogeneizante, se suma el hecho de que las condiciones de precariedad impiden, en muchos casos, pensar formas novedosas de organización: el alto grado de rotación en los puestos de trabajo, la

diferenciación en los sueldos, el espacio laboral, (Barattini:2009:25, Henry:2007) a lo que se suma el no reconocimiento por parte de los sindicatos, e incluso el desaliento por parte de los mismos a la generación de respuestas alternativas. Por último, es importante destacar que una de las características más significativas de la precariedad es justamente la individuación y la ruptura del lazo solidario entre trabajadorxs, funcionando en muchos casos como un inhabilitador de procesos organizativos.

Así, retomando nuevamente a Barattini, nos preguntamos por la posibilidad de pensar al trabajador/a precarix como un actor político; el avance hacia una era posfordista caracterizada por la preponderancia del trabajo inmaterial –corroborable en el peso creciente del sector servicios-, lleva la explotación al plano mismo de la subjetividad, borrando las fronteras entre trabajo y no trabajo, ocupando todos los planos de la vida (Tsianos y Papadopolous,2006:268). En este nuevo contexto, las formas tradicionales de organización de lxs trabajadorxs no son válidas: *“Así, la experiencia colectiva unificadora se relacionaría con la apropiación del tiempo, como una condición existencial del trabajo vivo precario, que se organiza en el tiempo continuo de la vida generando un entrecruzamiento entre producción y reproducción, trabajo y no trabajo, tiempo laboral y tiempo de ocio, lo público y lo privado(..) Por eso, la liberación de la dominación del tiempo sobre la subjetividad consiste en demorarlo. Demorarse en el tiempo constituye el momento de reapropiación de los medios productivos del trabajo inmaterial. Y demorarse en el tiempo no tiene propósito en sí mismo, no es organizable, desafía la regulación; es pura potencia, un punto de partida en donde se empieza a cuestionar la precariedad. Podemos ver que la resistencia comienza desde la subjetividad, en términos individuales "yo controlo el tiempo", tengo ese poder.”* (Barattini,2009:27)

En este sentido, la resistencia llevada al plano de la subjetividad se constituye en una pieza clave para pensar algunos comportamientos de lxs trabajadorxs precarizadxs. En nuestro trabajo de campo hemos podido dar cuenta de la existencia de actitudes/movimientos/actividades a las cuales hemos denominado “resistencia individual”. Este concepto nos ayuda a pensar de modo relacional estos comportamientos con estrategias más colectivas de resistencia, ejercicio que luego realizaremos.

Ahora bien, algunxs autorxs (Henry:2007,Del Bono y Bulloni:2008) muestran de alguna forma, cómo diferentes acciones individuales pueden transformarse en resistencia al avance de la precarización. Durante las entrevistas realizadas a lxs trabajadorxs del Equipo Técnico

(ET) del Envión de Villa Elvira, pudimos intensificar varias acciones que podemos entender como formas de resistencia individual. Desde ausencia al trabajo, llegadas tarde, “marcar tarjeta y descansar”. Siguiendo a Batisttini (2009), el rechazo a la precariedad pasa por el control del tiempo:

*“Y bueno, vos sabés que a la coordinadora no le importa, que la mina también está ahí de onda... que también le pagan una mierda. Y sabés que si llegás tarde no te dice nada” (Mariano, 13 de mayo de 2013)*

*“Cuando estás en la sede no importa. A ellos lo único que les importa es que la sede esté abierta de nueve a cinco de la tarde. El resto no importaba... nos quedábamos leyendo o... daba igual porque a ellos les daba igual. Ahí te das cuenta que les importa un choto la inserción en los barrios, el laburo con los pibes, el laburo en red con las instituciones del barrio...” (Dalila, 4 de Junio de 2013)*

A nuestro entender estas acciones son formas de resistencia individual que los actores despliegan como respuesta a la precariedad que sufren a diario. Y son formas de resistencia en tanto los actores son conscientes de eso; en tanto el ausentismo, las llegadas tarde, el “trabajo a desgano” son respuestas conscientes de los actores ante sus condiciones precarias de trabajo.

*“Cuando te calentás te calentás. La bronca, la angustia te viene todo junto y es que no tenés ganas. Cuando te calmás ya está y pensás todo más tranqui y decís ‘se va todo a la mierda, yo faltó’, porque ya fue, te están cagando. Entonces de mínima no voy a donde ellos quieren. Si quieren que vaya a reuniones inter-equipo no voy, si quieren que vaya a hablar con la escuela no voy. Total, la única directiva real que yo tengo es abrir la sede de nueve a cinco.”(Dalila, 4 de Junio de 2013)*

Creemos importante ubicar estas actitudes bajo el rótulo resistencia individual y no como meras respuestas individuales de actores poco responsables con su trabajo. En este sentido, es interesante tomar las categorías que Kosacoff (1996) utiliza para describir las estrategias del empresariado argentino durante la década de los ´90, para pensarlas desde la óptica de lxs trabajadorxs: si el empresariado implementó estrategias defensivas y ofensivas para atravesar los procesos de reformas estructurales, podemos hacer un paralelo con estrategias de lxs trabajadorxs en un contexto de creciente heterogeneización, precarización y descolectivización, el cual sigue presente, en parte, hasta nuestros días. Este contexto es el que nos permite hablar de estrategias defensivas por partes de lxs trabajadorxs: no podemos decir que estas acciones generen un proceso de avanzada por parte de lxs trabajadorxs, revirtiendo la situación vivida, mejorando condiciones de empleo, de contratación o las mismas relaciones laborales. Sin embargo, permiten a lxs trabajadorxs un momento de empoderamiento, una reafirmación de la

propia subjetividad, del propio tiempo y de los propios sentimientos, rechazando el malestar generado por las situaciones vividas. Volveremos sobre esta idea más tarde, para contraponerla con estrategias de tipo ofensivo.

### **Cuenta conmigo: resistencia colectiva como estrategia defensiva y ofensiva.**

La muerte mata y escucha  
La vida viene después  
La unidad que sirve es  
La que nos une en la lucha

Con tu puedo y con mi quiero  
Vamos juntos compañero

Mario Benedetti

Como señalamos anteriormente, a partir de los procesos de generalización de la precarización laboral hemos visto cómo lxs trabajadorxs encuentran formas de resistencia que salen de las tradicionales. En este sentido, la “resistencia individual”, entendida como una estrategia defensiva ante el avance de la precarización en el ámbito laboral, pero no solo en el ámbito laboral, fue clave para entender el comportamiento de lxs trabajadorxs. Ahora bien, también encontramos diversas respuestas que tienen más correspondencia con las formas clásicas de organización, pero que presentan limitaciones claras por la misma naturaleza de la condición precaria del contrato de trabajo. En este sentido, lxs trabajadorxs del Enviñon tuvieron como preocupación central la afiliación a ATE (Asociación de Trabajadores del Estado) y la movilización en las calles. Así, pudieron estructurar tenuemente un movimiento de trabajadorxs del Enviñon de toda la provincia de Buenos Aires, con intervención en las calles y en los medios de comunicación durante el año 2012.

“No hay seriedad, no hay responsabilidad porque... supuestamente el programa Enviñon es un programa de responsabilidad co-compartida... el municipio te lo cuenta como si todo lindo y después nada... ninguna responsabilidad.- Se lavan las manos y no les importa nono... entonces es ir contra la corriente... más la persecución, porque también, nos queremos organizar, que Mariano y Dalila vinieron que nos tenemos que organizar,... e ir a pregunta a ATE qué se yo...

Cuento empezamos a hacer eso, a llamar a las chicas de otros Enviones, obvio, todo por abajo, pero bueno, se enteraron y empezaron a llamar...este... se enteraron que estábamos viendo, ojo que puedes perder el trabajo... si sí, esas cosas como... sí” (Luisa, 30 de Marzo de 2013)

Si bien la organización en ATE es un tema recurrente en lxs entrevistadxs, las respuestas del gremio no fueron tan favorables; las condiciones de trabajo de las contratadas del Enviñon no



les permite una agremiación legal. Por esto mismo, la agremiación no fue posible y la actividad en conjunto con ATE sufrió una recaída a fines del 2012.

Esto, sin embargo, no terminó con la organización colectiva por parte de lxs trabajadorxs. Los relatos señalan que desde el 2013 los intentos de organización continúan, pero desde los ET's del Envión. Se convocaron reuniones con ET's de otras localidades y también con los ET's de La Plata: podemos ver entonces, la preocupación por la organización colectiva como un tema central en los relatos.

Cuando las reuniones y movilizaciones con ATE fueron mermando, la actividad provincial sufrió una recaída. Sin embargo, aparece en los relatos un reforzamiento del ET como una unidad de contención política e individual para resistir esas condiciones de trabajo. Así, el ET sirve como lugar de organización colectiva a partir del cual se piensa cómo intervenir para llevar a cabo las demandas de lxs trabajadorxs del Envión, pero también como un lugar de contención en términos individuales:

“Entonces lo que hemos encontrado me parece como equipo esto, de que, encontramos una vuelta en este sentido, si, si...o sea, si a uno le pasa algo, si está mal por algo, saltamos todos pero saltamos todos en el sentido, de: bueno loco, nos juntamos hoy y charlamos de esto a ver qué pasa, qué te pasó a vos, por qué, bueno qué hacemos viste, y así viste, como que eso, nos vamos como... por eso quizá este equipo por ahí funciona que..., funciona en el sentido que nos vamos como.... conteniendo cada los 4 digamos, los 5, somos 5 y así osea, alguno, justo me fijé que vos venías, mandó un mail Luisa re mal, re angustiada y demás, bueno, y al toque viste respondemos y bueno, vamos a hacer algo con eso que te pasa, o sea que te pasa a vos hoy pero me va a pasar mañana a mi y me pasó ayer a mi, o sea es como... entre todos, viste... como eso, me parece que es lo fundamental" (Valeria, 11 de Julio )

“Todo, todo tan choto. Entonces bueno...viste, ya fue vayamos a gritarle al Director de Niñez que no vamos a seguir laburando así. Claro, porque es peor para los pibes, en vez de ofrecer contención estás brindado lo contrario. Entonces desde el ET hicimos un informe con todo eso y... hicimos un pedido de que mejore todo: la beca, el sueldo, los materiales, la mar en coche.... Te imaginarás que no nos dieron ni bola.” (Valeria, 11 de Julio de 2013)

Estos relatos presentan esta doble dimensión del ET: como equipo de contención y como unidad básica a partir de la cual organizarse y coordinar acciones que crezcan en grados de intervención. Podríamos decir entonces, que estas estrategias tienen algo de defensivo, así como también algo de ofensivo: las búsquedas del ET por fortalecer ese mismo espacio muestran que es justamente desde ahí, desde donde se piensan las intervenciones, algunas con carácter más clásico; agremiarse en ATE, organizar una marcha con los Enviones de La Plata o la Provincia, etc; y otras con carácter más novedoso, como presentarse la totalidad del ET a

trabajar de manera voluntaria y gratuita los días de las inundaciones del 2 de abril (Diario Página/12: Inundaciones (03/04/2013) como ET, trabajar desde un taller organizado para lxs jóvenes del Envión un simulacro de asamblea que permita criticar la misma organización del Programa o las intervenciones coordinadas con otras organizaciones como “La Olla” o la “APDH” con intervenciones en plazas, etc.<sup>4</sup>

Cabe mencionar, sin embargo, el carácter limitado de estas intervenciones las cuales terminaron y terminan en muchas ocasiones, en frustraciones para lxs trabajadorxs, quienes no consiguen una articulación que permita una transformación ni de sus condiciones de trabajo, ni de la realidad del Programa. En este sentido, varixs autorxs dan cuenta del surgimiento novedoso organizaciones que no responden a los cánones clásicos: la CTP (Barattini:2009), Teleperforados o Colgá la Vincha (Henry:2007) o el caso aún no estudiado de organizaciones como la CTEP (Confederación de Trabajadores de la Economía Popular). Muchas de estas experiencias colectivas de organización fueron fructíferas en determinados contextos y ante determinadas coyunturas; sin embargo, muestran limitaciones concretas a la hora de masificar los reclamos, interpelar al conjunto de trabajadorxs precarixs y consolidarse como organizaciones duraderas (Barattini:2009).

### **¿Resistencia individual o resistencia colectiva? Los grises se tornan negros.**

Como señalamos anteriormente, las formas de resistencia en ámbitos laborales tan precarios como los descriptos son múltiples. Así, hemos construido dos tipos ideales: “resistencia individual” y “resistencia colectiva” como posibles respuestas a la precariedad laboral. Creemos importante destacar que ambas se encuentran presentes en mayor o menor medida en todxs lxs trabajadorxs. En ocasiones podemos decir que estas lógicas no solo conviven sino que se tornan complementarias. Así, el acuerdo entre uno y otro trabajador/a para llegar más tarde o irse más temprano día por medio, acordado en reuniones del ET entre otras acciones, muestran esta conjugación.

Sin embargo, es importante mencionar que en ocasiones se tornan contrapuestas y se repelen. En los relatos aparecen momentos de quiebre, como un “salto” hacia lo colectivo, un momento puntual en el cual las “opciones” están planteadas y un/a trabajador/a “se la juega”:

---

4 Estas organizaciones de la Ciudad de La Plata se confirman a partir de situaciones donde efectivos policiales y para-policiales ejercieron violencia contra menores en situación de calle, y efectúan denuncias ante estos hechos así como también diversas actividades vinculadas a visibilizar esta situación. Desde entonces, La Olla organiza una “olla popular” para lxs menores en situación de calle.

“Entonces si yo hubiese pensando en mí.... en mí misma.... y a mí me convenía hacer eso.... por qué.... porque yo lo pongo en el currículum y pongo que estuve en... hice, formé la comité de crisis y estuve atendiendo en crisis... y yo la verdad.... si yo hubiese pensado en mí misma, en mí eh, a mí me servía....pero ahí vuelvo otra vez que es muy ...una decisión y decir bueno no... no porque, y ahí dije no, bueno, renuncié a eso de decir, a mi narciso... y dije salto. Salto al grupo... y dije bueno, eso, saltar con el otro, estar con el otro y ver, y estar con el otro, y ver a dónde llegamos con esto ¿no? pero es como una... es un salto, una decisión que es re loco pero es como.... o lo haces o no lo haces, o decidiste ir por tu carril y cuidar tu quintita o te la jugás y te la jugas con el otro... entonces bueno... por suerte el equipo se formó así.... digamos, decidimos todos así y eso hizo fuerza para.... ir....” (Dalila, 4 de Junio de 2013)

Ese “salto” hacia el grupo, hacia lo colectivo aparece de uno u otro modo en todos los relatos. Ante situaciones que podemos considerar “límite”, hubo momentos de quiebre y re-armado del ET marcando tajantes divisiones entre quienes optaron por un tipo de respuesta y quienes optaron por el otro. Identificamos dos momentos que fueron parte-aguas; a fines del 2012 cuando las condiciones laborales empeoraron a raíz del no pago de sueldos (entre otras cosas) y durante las inundaciones del 2 de abril en La Plata (Diario Página/12: Inundaciones (03/04/2013) ). Estos dos momentos marcaron para el ET quiebres que permitieron fortalecer al mismo ET y salir de situaciones

“Entonces con el equipo que sí laburábamos dijimos.... bueno, veamos qué hacemos con esto.... digamos, es algo que nos perjudica como laburantes y nos perjudica con el trabajo que tenemos con los pibes es una falta de respeto de que....perjudica al todo ET. Digo si hay compañeros que no puedan garantizar el espacio que NI SI QUIERA AVISEN (voz enfática). Porque de última uno puede llegar a a un acuerdo entre compañeros.... esto directamente ya era una falta de respeto total... entonces.... las administrativas lo que tenían era una conexión con la Dirección, se reunión una vez por semana.... entonces como que fuimos manifestando esto: necesitamos un equipo que esté en la sede. O bien, que se hable con estos compañeros que puedan estar garantizar su horario... o ya, estábamos exigiendo un cambio de compañero. Entonces bueno, a lo último se decide que no se les va renovar contrato a estos compañeros, que se iban a tomar dos compañeros nuevos....” (Luisa, 30 de Marzo de 2013)

Las reiteradas faltas y llegadas tardes por parte de algunos miembros del ET puede ser entendido como una clara muestra de resistencia individual ante condiciones tan precarias de trabajo. Algunxs trabajadorxs con estas respuestas individuales también contaban con otros trabajos para sostenerse. Sin embargo, esta respuesta perjudicaba a la integralidad del ET, no permitiendo llevar a cabo su trabajo en el territorio e impidiendo la unidad del mismo como fortaleza para resistir colectivamente la precarización. Así, quienes optaron por dar ese “salto” a lo colectivo, ante la posibilidad de elegir nuevos compañerxs de trabajo con la renovación

de contratos hacia fin de año, pidiendo a la coordinadora que “no se les renueve el contrato” a quienes atentaban contra el ET.

De este modo, entendemos que estas respuestas a la precariedad se volvieron contradictorias en la medida en que quienes optaron por salidas más individuales definitivamente atentaron contra la unidad del ET y quienes optaron por “dar un salto” a lo colectivo, al ET, terminaron excluyendo y en definitiva, despidiendo a quienes no dieron ese “salto”. Finalmente, una respuesta se impuso por sobre la otra al punto de eliminarla.

### **Reflexiones finales: ante el abismo: ¿por qué ganó lo colectivo?**

Finalmente, cabe preguntarnos qué fue lo que hizo que las estrategias colectivas de resistencia primaran por sobre las estrategias individuales. Ante esta pregunta, solo podemos esbozar hipótesis preliminares y posiblemente erróneas. Sin embargo, esta actitud de ir más lejos de lo dicho, de arrojar la piedra más allá, es lo que nos permitirá seguir trabajando en futuras investigaciones.

En este sentido, creemos que, evidentemente algunxs trabajadorxs entendían de un modo diferente su trabajo, su relación con el territorio, con el municipio y tenían en definitiva, vocación de una transformación más profunda. Si bien las demandas de lxs trabajadorxs eran compartidas por todxs, los diferentes relatos hacemos hincapié en diferentes aspectos de las “fallas” del Programa Envión. Por un lado, observamos que quienes en definitiva terminaron adoptando estrategias individuales de resistencia ponían el acento en las malas condiciones de trabajo, el sueldo insuficiente, el pago a destiempo, la falta de insumos y materiales para el trabajo en la sede, etc. Por otro lado, quienes terminaron optando por estrategias colectivas de resistencia, si bien compartían lo anterior, ponían el énfasis en otro lugar: hablaron de la falta de una política integral de Niñez por parte del municipio y la provincia y la no implementación plena de la nueva Ley de Niñez, la no compatibilidad entre dicha ley y la sanción de un nuevo código contravencional<sup>5</sup>, la importancia del aumento de la cobertura del Programa Envión en los barrios, entre otras. Este segundo conjunto de demandas y proclamas están mirando el Programa de un modo diferente; no solo exigen mejoras en su trabajo sino que en definitiva están disputando el sentido político de su trabajo. Estas demandas surgen en reflexiones colectivas en las reuniones del ET y luego se materializan en movilizaciones y

---

5 En el año 2009 comenzó a discutirse en el ámbito provincial la reforma del Código Contravencional por impulso del gobierno de la Provincia de Buenos Aires. Dicho Código fue puesto en cuestión por organismos de derechos humanos por estigmatizar la pobreza y la protesta social. Finalmente no pudo implementarse.

pedidos, así como también en relaciones con otros colectivos; a partir de la discusión conjunta en el ET es que éste comienza a relacionarse con otros ET's, con ATE, con la APDH asamblea permanente por los derechos humanos, con "La Olla", etc.

Este salto de lo individual a lo colectivo y de lo económico-gremial a lo político es lo que para nosotros explica por qué, a pesar de las malas condiciones, el pago atrasado de sueldo, los bajos salarios, etc, algunxs trabajadorxs siguen trabajando en el Envi3n. En los relatos est1 presente la posibilidad de conseguir nuevos trabajos, con mejores condiciones, teniendo en cuenta que en todos los casos se trata de j3venes, profesionales, sin dificultades econ3micas y sin familia. Entonces ¿por qu3 permanecer ah1, cuando ese trabajo es la fuente de tantas angustias y malestares? Bueno, ante esta pregunta, la mayor1a de lxs entrevistadxs se queda sin respuesta; desde el "No s3" hasta las risas. Sin embargo, se cuela en otros momentos de la entrevista la importancia de la disputa del sentido pol1tico del Programa. Para nosotros es bastante esclarecedor en los relatos, la diferencia que hacen en el resto de los Enviones (Altos de San Lorenzo y Romero) entre la "gente piola y la gente del municipio". La importancia de reunirse con la "gente piola" de los tres Enviones es crucial para desplazar a la "gente del municipio".

En definitiva la disputa a lo interno del Envi3n tambi3n es por ganar espacios a lo interno del Programa para definir la orientaci3n y aplicaci3n del mismo.

Para concluir, queremos retomar una idea de Del Bono y Bulloni, quienes afirman que "compartir un oficio, una situaci3n de trabajo reconocida como espec1fica y propia, puede dar lugar al surgimiento de lazos reales, enhebrados a partir de circunstancias compartidas en torno al propio trabajo, y estos desembocar en relaciones de compa3nerismo y solidaridad entre los trabajadores" (2008: 15). La idea de que el encuentro y el reconocimiento con un otro devienen en una situaci3n de solidaridad, habilitador para la organizaci3n colectiva es para nosotrxs, en parte, cuestionable. En nuestro trabajo de campo, el reconocimiento con el otro ha despertado reacciones dispares; quienes optaron por reacciones m1s individuales y quienes optaron por resistencias de tipo colectivo. En definitiva, las condiciones objetivas de su trabajo emanaron y enhebraron dos tipos de respuesta bien diferentes, complementarias en determinados momentos y contradictorias en otros.

Entendemos que los hondos proceso de individuaci3n, fragmentaci3n y reducci3n que tuvo la clase trabajadora durante el neoliberalismo cal3 en la cohesi3n interna de la misma. La recuperaci3n del empleo en el neodesarrollismo definitivamente tuvo como una de sus consecuencias, la mejora en las condiciones de empleo y de trabajo (Longo:2010) pero no en

la categoría que refiere a las relaciones laboral. La honda brecha abierta entre trabajadorxs a partir de la fragmentación de sus colectivos ha generado procesos de exclusión mutua, competencia e insolidaridad. Si bien podemos decir que ante contextos de precariedad, la resistencia de lxs trabajadorxs no merma, las formas que adopta la resistencia de lxs trabajadorxs se tornan contradictorias, erráticas y excluyentes. En nuestro trabajo observamos cómo finalmente, al primar una lógica por sobre la otra, varixs trabajadorxs fueron expulsados de sus puestos de trabajo colaborando con una condición de inestabilidad, precariedad y fragmentación.

## **Bibliografía**

- Arceo, N.; González, M.; Mendizábal, N.; Basualdo, E. (2010): “El nuevo patrón de crecimiento y su impacto sobre el mercado de trabajo” en *La economía argentina de la post convertibilidad en tiempos de crisis mundial*, CIFRA-CTA, Ed. Cara o Ceca, Buenos Aires.
- Barattini, L. (2009): “El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización?” en *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana, Volumen 8, N° 24, 2009, p. 17-37.* Disponible en [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-65682009000300002&script=sci\\_arttext&lng=en](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-65682009000300002&script=sci_arttext&lng=en)
- Campos, L.; González, M.; Sacavini, M. (2010) “El mercado de trabajo en los distintos patrones de crecimiento”, en *Realidad Económica*, Buenos Aires IADE.
  - Del Bono, A. y Bulloni, M. (2008). Experiencias laborales juveniles. Los agentes telefónicos de *call centers offshore* en Argentina. *Trabajo y Sociedad. Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*. N°10, vol IX.
- Diana Menéndez, N. (2010): “Las múltiples dimensiones de la precariedad laboral: el caso de la Administración pública en Argentina”, en *Revistas de Ciencias Sociales*, vol II-III, num 128-129, pp. 119-136, San Carlos, Costa Rica.
- Duarte, M. (2013). “La negociación colectiva en la postconvertibilidad”. *Realidad económica*, 278.
- Etchemendy, S. y Collier B. (2008). “Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)” *Postdata*, 13.
- Féliz, M. (2008); "Argentina: los límites macroeconómicos del neo-desarrollismo". En *Herramienta*, No 39. Buenos Aires.

- Féliz, M. y López, E. (2012): “Proyecto neodesarrollista en Argentina. ¿Modelo nacional-popular o nueva etapa en el desarrollo capitlaista?”. Buenos Aires: Herramienta, El Colectivo.
- Henry, L. (2007) Call centers terciarizados: Los desafíos para la organización de los trabajadores en una actividad económica emergente [en línea]. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.482/te.482.pdf>
- Longo, J. (2010): “Las fronteras de la precariedad”, ponencia presentada en las Jornadas Simel, La Plata.
- Neffa, J. (Coord.) (2008): La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la Provincia de Buenos Aires. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-PIETTE). Buenos Aires.
- Ortiz, R. y Schorr, M. (2009); “A la búsqueda de la burguesía nacional. Notas sobre la invocación de un fantasma durante la posconvertibilidad”. Ponencia presentada en las XII Jornadas Interescuelas, Universidad Nacional del Comahue, Bariloche, 28 al 31 de octubre.
- Pérez, P.; Chena, P. y Barrera F. (2010) “La informalidad como estrategia del capital. Una aproximación macro, inter e intra sectorial” en Busso, M y Pérez, P. (coord.) “La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral”. Editorial Miño y Dávila.
- Tsianos, V. y Papadopoulos, D., (2006), “Precariedad: un viaje salvaje al corazón del capitalismo corporeizado”, traducción de Glòria Mèlich en Brumaria 7: arte, máquinas, trabajo inmaterial. (<http://www.brumaria.net>), y en transversal: máquinas y subjetivación (<http://eipcp.net/transversal/1106/tsianospapadopoulos/es>).

### **Páginas Web:**

- Blog Programa Envión: [http://www.envion.gba.gov.ar/wordpress/?page\\_id=7](http://www.envion.gba.gov.ar/wordpress/?page_id=7) (21/08/2013)
- Diario Tres Líneas: <http://www.treslineas.com.ar/inauguraron-segunda-sede-programa-envion-cachorros-n-430249.html> (03/06/11)
- Noticias Terra: <http://noticias.terra.com.ar/politica/nueva-sede-de-programa-envion-en-roque-perez,3779cfcab388e210VgnVCM20000099f154d0RCRD.html> (05/03/11)
- Página/12: Inundaciones: <http://www.pagina12.com.ar/diario/ultimas/20-217209-2013-04-03.html> (03/04/2013)